

**Информационная справка  
по реализации Целевой модели наставничества  
в МБОУ Лонки-Ворцынской ООШ  
в 2024 году**

Реализация Целевой модели наставничества ведется в целях достижения показателей национального проекта «Образование», регионального проекта «Успех каждого ребенка», а также мониторинг развития ЦМН на основании и в соответствии с:

- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,
- Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республики»;
- Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»,
- Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 8 апреля 2022 года № 581 «Об организации работу по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»,
- Приказом Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» от 12.04.2022 г. №144.

Начало деятельности по реализации ЦМН в МБОУ Лонки-Ворцынской ООШ - с 01.09.2022г.

Для реализации Региональной модели Целевого наставничества в МБОУ Лонки-Ворцынской ООШ создана следующая нормативно-правовая база:

1. Приказ о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ Лонки-Ворцынской ООШ от 01.03.2022 г. № 28
2. Положение о целевой модели наставничества МБОУ Лонки-Ворцынской ООШ, утвержденное 28.02.2022 г. № 45
3. Дорожная карта реализации целевой модели наставничества педагогических работников МБОУ Лонки-Ворцынской ООШ
4. Приказ об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся от 30 августа № 122.
5. Приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества от
6. Приказ О закреплении пар «наставник-наставляемый»
7. Приказ о проведении мониторинга реализации целевой модели наставничества в МБОУ Лонки-Ворцынская ООШ, утвержденное 04.10.2024 г. № 198

## **Оценка качества процесса реализации программы наставничества по итогам 2024 года**

В 2023- 2024 учебном году были реализованы две Программы наставничества: по форме «Учитель – учитель» и одна программа по форме «учитель-ученик»

### **Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Программа наставничества реализуется в МБОУ Лонки-Ворцынской ООШ с 01.09.2022 г.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ Лонки-Ворцынской ООШ;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.
  - В 2024 году действовали две программы по наставничеству «Учитель - учитель».
  - Первая программа «Учитель-учитель» (Русских Г.Л. – Ложкина Е.П.)
  - Наставляемым была проведена работа по предупреждению ошибок по ведению школьных документов. Анализ ведения школьной документации показал, что Евгения Петровна добросовестно относится к ведению школьной документации, своевременно заполняет электронный журнал, документы по воспитательной работе. Систематически проверяются контрольные и рабочие тетради, своевременно сдаются все отчетные документы.
  - Для определения профессиональных дефицитов молодого педагога проведена диагностика умений и навыков молодого учителя.
  - Согласно составленному плану работы с молодым специалистом Ложкиной Е.П. была проведена следующая работа.
    - - Организация помощи в проектировании и проведении уроков.
    - - Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».
    - - Изучение методических материалов: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе, «Активные способы и методы работы в методической работе в условиях ФГОС».
    - - Обсуждение «Трудная ситуация на занятиях и выход из неё».
    - - Рассмотрение вопроса по организации дисциплины.
    - - Практикум «Проведение рефлексии и самооценки обучающихся».
    - - Консультации по различным возникающим вопросам.
  - Анализируя работу с молодым специалистом, можно сделать вывод, что вся методическая деятельность способствует успешной адаптации начинающего педагога, помогает преодолеть возникающие трудности, повысить уровень профессионализма. Евгения Петровна успешно адаптировалась в новом коллективе, добросовестно относится к своей работе. Работает над самообразованием, повышением педагогического мастерства и профессионально уровня.
- Вторая программа «Педагог-педагог» (Кожевникова С.В. – Мосова В.В.).
- Выбор формы работы с молодым специалистом был начат с вводного анкетирования и беседы, где педагог указал свои трудности, проблемы в работе.

По итогам анкетирования был определен совместный план работы начинающего педагога с наставником.

- Были проведены консультации и беседы по перспективному, календарно-тематическому планированию. Посещались уроки. Совместно с молодым специалистом анализировались проведенные им уроки, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели поставленной на уроке, т.к. неясное видение цели как конечного результата всегда ведет к размытости, неясности и неточности в определении содержания методов и средств обучения. Кроме этого была оказана помощь в коррекции и работе с календарно – тематическим планированием, в соблюдении санитарно-гигиенических норм и требований на уроке, в работе по самообразованию и т. д.
- По итогам работы с молодым специалистом можно сделать вывод: учитель Мосова В.В. уже неплохо владеет методикой ведения урока; материалом урока; следит не только за ходом учебного процесса, но и за порядком в классе, за характером взаимоотношений учащихся в классе. Но еще необходимо обратить внимание на использование различных форм контроля и оценки знаний обучающихся.
- Молодому специалисту была оказана помощь:
  - - в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы;
  - - в выработке применять теоретические знания в практической деятельности;
  - - в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности учащихся.
- В 2024 году была разработана новая программа наставничества «Учитель - ученик». Проведены индивидуальные беседы по изучению интересов и склонностей обучающегося, определен перечень интересов и склонностей, требующих развития. Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; формулирован перечень тем консультаций с наставником: решение трудных задач математики и физики практического содержания, работа над индивидуальным проектом. Велась подготовка к школьному этапу всероссийской предметной олимпиады школьников по математике, физике, информатике и муниципальному этапу по физике. На школьном этапе наставляемый ученик занял 1 места, на муниципальном этапе призового места нет. Создан банк нестандартных заданий из олимпиадных задач прошлых лет, осуществляется обогащение учебного материала в сторону его углубления и увеличения объема на уроках.
- 
- Включенность обучающихся в программы наставничества:
  - Из 46 обучающихся возрастной категории 10-19 лет участвует в программе наставничества в роли наставляемого 1 ученик (2,17 %),
  - Из обучающихся в возрастной категории от 15 до 19 лет
  - вовлеченных в роли наставников нет.
- Включенность педагогов и молодых
- специалистов в программы наставничества:

- В 2023-2024 учебном году педагогический коллектив составляет 17 человек. Из них -2 молодых педагога (11%) участвуют в персонализированной программе наставничества в роли наставляемого.
- Три педагога (17,6 %) участвуют в персонализированных программах в роли наставников.

## **Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников**

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4 процента;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6 процентов.

### **Выводы по итогам мониторинга:**

1. Программа наставничества в МБОУ Лонки-Ворцынской ООШ отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – высокая, достигнутый результат превышает планируемый по всем показателям.

3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:

- количество посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений выросло на 30 процентов;
- количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 20 процентов;

4. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и школьное сообщество:

- уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4 процента;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6 процентов.