

## Анализ

### реализации системы наставничества в МБОУ лицее № 82 им. А.Н.Знаменского в 2022-2023 учебном году.

В МБОУ лицее № 82 им. А.Н.Знаменского с сентября 2020 г. началось внедрение Целевой модели наставничества в целях реализации федеральных проектов "Успех каждого ребенка", "Молодые профессионалы" национального проекта "Образование" на основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25.12.2019 года.

В МБОУ лицее № 82 им. А.Н.Знаменского (далее – лицей) разработана нормативная документация, регламентирующая внедрение системы наставничества:

- Программа наставничества в рамках целевой модели наставничества на 2022-2024 г.г., которая была разработана в соответствии с Целевой программой наставничества в Ростовской области «Вместе к успеху» ([http://school82.ru/nastav\\_proga\\_2224.pdf](http://school82.ru/nastav_proga_2224.pdf));

- Подпрограммы: «Билет в будущее», «Зеленый огонек», «Школа молодого специалиста»;

- Положение о наставничестве (<http://school82.ru/nastav2.pdf>);

- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которую ежегодно вносятся коррективы, основанные на годовом анализе работы (<http://school82.ru/nastav22-23-roadmap.pdf> )

В МБОУ лицее № 82 им. А.Н.Знаменского определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) для организации функционирования целевой модели наставничества, выявлены конкретные проблемы обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. Исходя из перечня запросов, сформирована база «наставляемых» и «наставников», которые готовы к участию в текущей программе наставничества.

Т.о., были сформированы пары и/или группы по различным формам наставничества, готовые продолжить работу в рамках программы (<http://school82.ru/nastav-prikaz.pdf> Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар).

В лицее учащиеся вовлечены в различные формы наставничества:

Таблица 1.

	2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	Уч-ся	Учитель	Уч-ся	Учитель	Уч-ся	Учитель
«учитель-ученик»	86	2	150	4	219	23
«ученик-ученик»			18		26	
«учитель-учитель»		3		3		4

По результатам данной таблицы наблюдается позитивная динамика базы «наставников» и «наставляемых», ежегодно большее количество учащихся вовлекаются в формы наставничества «ученик-ученик» (как в качестве «наставника», так и в качестве «наставляемого»), *однако все еще значительная доля учащихся не вовлечена в программу наставничества из-за дефицита учеников, готовых и способных быть наставниками.*

По состоянию на 1 сентября 2022 года сформированы и работают следующие наставнические пары/группы:

- в рамках формы «**ученик-ученик**»:

Таблица 2.

<b>Форма взаимодействия</b>	<b>Цель</b>	<b>Наставляемый, чел.</b>	<b>Наставник, чел.</b>
<b>«успевающий-неуспевающий»</b>	Достижение лучших образовательных результатов	14	14
<b>«равный-равному»</b>	Обмен навыками для достижения целей	2	2
<b>«лидер-пассивный»</b>	Развитие коммуникационных, творческих, лидерских качеств	10	1

- в рамках формы «**учитель-ученик**»:

Таблица 3.

<b>Форма взаимодействия</b>	<b>Цель</b>	<b>Наставляемый, чел.</b>	<b>Наставник, чел.</b>
<b>«учитель-одаренный ученик»</b>	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие интеллектуального и/или творческого потенциала, подготовка к конкурсам/олимпиадам	8	8
<b>«учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»</b>	улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его социальных и коммуникативных навыков, адаптация в окружающем мире.	1	1
<b>«учитель-ученик»</b>	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие интеллектуального и/или творческого потенциала, совместная работа над проектом	103	20
<b>«педагог-воспитанник»</b>	Формирование гражданской позиции, лидерских качеств. Патриотическое воспитание. Пропаганда безопасного	85	3

Наставник нужен сегодня и молодым педагогам. Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие учителя имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику, для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов, поэтому в первые месяцы педагогической деятельности молодой педагог нашего коллектива попадает в атмосферу творчества, взаимопомощи, методической поддержки. Каждый наставник работает в соответствии с индивидуальным планом, проводятся консультации по конструированию современного урока, формированию метапредметного результата в рамках урока и внеурочной деятельности, осуществления здоровьесберегающего подхода в развитии успешности ученика. Молодые педагоги получают умения работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу; проектировать воспитательную систему; владеть системой контроля и оценки знаний учащихся. Наставники вносят большой вклад в становление молодого учителя как учителя-профессионала; повышают методическую, интеллектуальную культуру молодого учителя. Осуществляются взаимоосещения уроков молодых специалистов и учителей-наставников с последующим анализом. Традиционно в марте текущего учебного года молодые коллеги показывают открытые уроки в рамках методической недели «Мой педагогический дебют», в мае проходят творческие отчеты молодых учителей.

Положительным результатом функционирования системы наставничества и организации методической работы считаем эффективность участия молодых педагогов в профессиональных конкурсах:

- «Учитель года. Педагогический дебют» (2021 г. Рыжакова А.В., финалист муниципального этапа, 2022 г. Пятикова В.В., победитель муниципального этапа);
- 2021 г. Муниципальный конкурс «Лэпбуков – психология в нашей жизни» - учитель-логопед Гайчукова А.Н.;
- 2022 г. Всероссийский форум молодых педагогов «Педагог: Профессия. Призвание. Искусство» - участие Рыжакова А.В.;
- 2022 г. Всероссийская научно-практическая конференция «Сохранение родного языка в современном цифровом пространстве» - Пятикова В.В.
- 2023 г. Молодежный межрегиональный педагогический Форум «От наставничества к профессионализму молодых. Время выбрало нас!», п. Лазоревское, Краснодарский край - Гайчукова А.Н.

В диагностике педагогических дефицитов приняли участие молодые педагоги Пятикова В.В., Рыжакова А.В. По результатам диагностики организуется адресная работа по выстраиванию индивидуального образовательного маршрута по профессиональному росту.

Ежегодно растет количество молодых специалистов в лицее (Таблица 1), в следующем году ожидается «приток» молодых учителей в лицей.

*Вместе с тем следует отметить, что всегда присутствуют определенные трудности, с одной стороны - высокая нагрузка педагогов-наставников, с другой*

*– не у всех молодых учителей есть желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные амбиции, не чувствуют уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала. Так, в 2023 году учитель начальных классов Пятикова В.В., имея высокие результаты работы (отмечена была позитивная динамика уровня обученности класса, высокие результаты участия в профессиональных конкурсах) не смогла преодолеть трудности в адаптации к профессиональной деятельности, возможно не хватило мотивации. Педагог уволилась.*

В лицее на регулярной основе проводится внутренний промежуточный мониторинг реализации и эффективности действующих программ наставничества:

- мониторинг личной удовлетворенности участием в программе наставничества (закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической группе; по результатам опроса и анкетирования уровень удовлетворенности «наставляемых» составляет 78%, уровень удовлетворенности «наставников» - 70%);
- мониторинг качества процесса реализации программы наставничества (оценка сильных и слабых сторон программ наставничества; процент посещения внеурочных мероприятий в рамках программ составляет 75-85%);
- мониторинг и оценка влияния программ на всех участников (наблюдается мотивационно-личностный рост участников программы).

На сегодняшний день можно говорить о частных случаях результативности существующих наставнических пар. Так, у участников Программы «Билет в будущее» (85%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; у 25% учащихся появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области (защита ИИП, работа НОУ «Мысль»); у 40% обучающихся появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия («Юнармия», ЮИД). Эффективно работают групповые активы («Совет старшеклассников»), волонтерские объединения в лицее (19 чел.). А также повысилась успеваемость «наставляемых» (все успешно прошли годовую промежуточную аттестацию и завершили учебный год).

Наставничество (шефство) проходит красной нитью через организацию всего образовательного процесса, в том числе через учебную деятельность в малой группе и парах на учебных предметах, через использование модели наставничества в работе педагогов дополнительного образования и т.п.

Особенно эффективно наставничество при организации проектной и исследовательской деятельности, когда «наставник» (учитель) является мотиватором (создает высокий уровень мотивации как залог успешной работы над проектом), наблюдателем; (отслеживает психолого-педагогический эффект, формирование новых компетенций, личностных качеств, самооценки, рефлексии), консультантом (организует участникам проекта доступ к различным информационным ресурсам), экспертом (анализирует результат выполнения проекта на разных этапах работы), руководителем (организует различные способы преодоления трудностей).

*В следующем году планируется реализовать в рамках формы наставничества «ученик-ученик» систему взаимодействия младших и старших школьников; в рамках формы «учитель-ученик» необходимо усилить работу с одаренными и мотивированными детьми, пересмотреть концепцию программы «Одаренные дети»; в рамках формы «учитель-учитель» необходимо работать над мотивационной сферой для развития личного, творческого и педагогического потенциала. А также обеспечить прохождение «наставниками» обучения (курсы повышения квалификации, вебинары, самообразование) по программам наставничества (в 2023 году КПК прошла куратор реализации Программы наставничества заместитель директора Машилякевич С.Ю.), внести в план работы методического совета серию круглых столов, семинаров по вопросам эффективной организации всех форм наставничества, обсудить необходимость использования в работе современных образовательных технологий наставничества: «Коучинг-технология», «Технология тьюторства», «Супервизия», «Консалтинг». Считаем, что все намеченные мероприятия позволят достичь к 2024 году показатель охвата 70% обучающихся различными формами наставничества.*

*Заместитель директора*

*С.Ю.Машилякевич*