

## **Отчет о реализации в МАОУ «СОШ № 3» системы наставничества за 2022–2023 учебный год**

Программа наставничества МАОУ «СОШ №3» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Цель системы наставничества педагогических работников в МАОУ «СОШ № 3» – успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи системы наставничества педагогических работников:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

В 2022–2023 году в МАОУ «СОШ №3» разработаны и утверждены следующие нормативные документы: «Приказ ОУ о реализации целевой модели наставничества», «Приказ ОУ о наставничестве» (создана база молодых специалистов), «Положение о наставничестве», «Положение о программе наставничества педагогических работников», «Программа наставничества», «Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества», разработаны персонализированные программы наставников.

В 2022–2023 учебном году работали следующие группы:

**Наставляемые:** Кропачева А.С., Мазур А.В., Ившина Н.А., Рыжкова А.А., Андреева З.С., Демченко А.А., Изгагина М.Д.

**Наставники:** Кобелина Е.А., Смирных О.А., Квашнина С.Н., Хазеева Т.И., Першукова А.В., Ершова Е.В, Бусловская М.И.

Форма «Учитель – учитель» (работа опытного педагога с молодым специалистом)

Помощь молодым специалистам предоставлялась регулярно в виде совместной разработки учебных занятий, корректировки методов и приемов работы учителя с классом, рекомендаций по повышению качества педагогического мастерства.

В течение года велась:

1. Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков из занятий.
2. Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия.
3. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.
4. Беседы с молодыми специалистами по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, методике преподавания.
5. Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий.

Работа с молодыми специалистами осуществлялась силами опытных педагогов, опытных классных руководителей, заместителя директора по УВР.

Работа велась по следующим направлениям:

1. Школьная документация.
2. Организация учебно-воспитательного процесса
3. Методическое сопровождение молодого учителя
4. Организация воспитательной работы в классе
5. Работа в условиях ФГОС
6. Психологические основы адаптации молодого педагога.
7. Повышение квалификации молодых специалистов через курсы повышения квалификации, участия в заседаниях ШМО, участии в семинарах и вебинарах различного уровня.

Молодые педагоги школы систематически повышали свой квалификационный уровень различными способами: через прохождение плановых КПК, участие в семинарах, ГМО, ШМО, взаимопосещении уроков опытных коллег и наставников.

Таким образом, работа с молодыми специалистами велась по всем направлениям и имела положительные результаты.

Результатом успешной реализации системы наставничества может являться:

- решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в школьном коллективе;
- решение проблем адаптации и социализации молодых педагогов и отдельных обучающихся;
- рост процента молодых педагогов и обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в отдельных классах и у отдельных обучающихся;
- улучшение академических и конкурсных (олимпиадных) результатов обучения, количество участников олимпиад.

**РИСКИ И ЗАТРУДНЕНИЯ:**

- короткие сроки подготовки наставников;
- низкий уровень заинтересованности наставников в разработке персонализированных программ наставничества;
- большая загруженность опытных педагогов текущей педагогической работой.

Результаты работы Наставнических пар отражены в отчетах наставников и опубликованы на сайте школы.