**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Неклиновская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа**

Справка
по реализации целевой модели наставничества обучающихся и
педагогических работников
в 2024 году

I. Реализация ЦМН педагогических работников в 2024 году

- 1.Количество педагогических работников в школе (без совместителей) на декабрь 2024 года -7.
- 2.Количество педагогических работников, охваченных целевой моделью наставничества (ЦМН) на декабрь 2024 года — 1.
- 3.Доля педагогических работников, охваченных ЦМН, от общего количества педработников (на декабрь 2024 года) -14%
- 4.Описание направлений ЦМН педработников (согласно плану/программы работы школы по реализации ЦМН педработников в январе-июне 2023-2024 учебного года и сентябре-декабре 2024-2025 учебного года.

**В МБОУ Неклиновской вечерней СОШ реализуется целевая
модель наставничества:
«Учитель-учитель»**

Количество наставников-наставляемых: 1/1

Формы взаимодействия:

«Учитель-учитель. Опытный педагог – молодому педагогу».

Формируется из участников школьного педагогического сообщества с большим опытом работы и профессиональными достижениями.

-Наставник-консультант — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

-Наставник-предметник — опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Педагог-наставник помогает молодому учителю реализовать себя, развивать личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Педагог-наставник всячески способствует в частности и личным примерам, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекает его к участию в общественной жизни коллектива, формирует у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионально кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он воспитывает в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Содержание деятельности.

На первом (Адаптационном) этапе, после изучения информационного материала были составлены памятки для молодого учителя, в которых изложен алгоритм деятельности в различных ситуациях:

- Анализ и самоанализ урока;
- Обязанности классного руководителя;
- Организация работы с родителями;
- Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий;
- Организация работы с неуспевающими;
- Составление характеристики учащегося;
- Составление характеристики класса.

На втором (Основном) этапе осуществлялись такие традиционные формы работы наставников, как: совместное планирование педагогической деятельности (от составления календарно-тематического плана на год до плана конкретного урока, занятия, мероприятия), взаимопосещения уроков и внеурочных занятий с их последующим анализом (вычленение сильных и слабых сторон деятельности как наставника, так и молодого специалиста — элементы коучинга), работа по самообразованию (поиск общих профессиональных интересов — элементы тьюторинга).

Кроме того, были проведены консультации для молодых специалистов по вопросам:

- Разработка программы своего профессионального роста;
- Подготовка к первичному повышению квалификации;
- Выбор темы для самообразования;
- Подготовка к будущей аттестации.

Одним из важнейших качеств, которое характеризует профессионально-педагогическую компетентность педагога, является инициатива. И выработать ее у молодого специалиста можно только в результате совместной, творческой, проектной деятельности.

Молодой педагог приступил к созданию своего профессионального портфолио. Педагог-наставник показал своё портфолио, обратил внимание на требования к нему, подсказали варианты оформления.

За период сотрудничества с молодым педагогом его уровень профессиональной компетентности повысился, период адаптации прошёл успешно.

Результат это-успешное закрепление на месте работы, в должности педагога- молодого специалиста, повышение их профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне (профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации). Молодой педагог получил необходимые профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри школы.

«Учитель-учитель. Равный-равному»

1. Взаимопосещение уроков, мастер классы.
2. Совместное проведение внеурочной деятельности, внеклассных мероприятий.
3. Работа в методических группах.
4. Транслирование опыта (выступление на заседаниях педагогического и методического совета).
5. Консультации.
6. Диспуты.

7. Семинары-практикумы.

Как показывает опыт транслирование своих педагогических идей и опыта на заседаниях методических объединений и педагогического совета. Это способность психологической мотивации и впоследствии удовлетворенности профессиональной деятельностью педагогом.

-Развитие профессионального общения в педагогическом сообществе.

-Внедрение новых педагогических технологий в педагогический процесс.

-Повышение профессионального мастерства.

-Обмен знаниями между педагогами повышает эффективность деятельности.

-Организация образовательного процесса становится более продуктивной, а следовательно, и более успешной. «Коллективный разум» помогает.

-Экономиться время на поиск информации, быстрее находят новые подходы к передаче знаний, что приводит к рождению оригинальных идей.

В конечном счете качество образования выигрывает. Так, методические объединения одного или смежных предметов регулярно обмениваются опытом в своей сфере деятельности, где педагог, в том числе и молодой, быстрее усваивает профессиональные секреты по своему направлению и предлагает иной раз свежие и инновационные решения по организации образовательного процесса.

В рамках заседания педагогического совета, учитель может увидеть ежедневную практику и индивидуальность каждого из своих коллег по какому бы направлению тот не работал.

5. Консультирование по возникающим проблемам на начало года (новые документы, новое в документах), в течение года.

II. Реализация ЦМН обучающихся в 2023 году

«Ученик-ученик»

Количество наставников-наставляемых: 1/1

Формы взаимодействия:

«Успевающий-неуспевающий»

«Лидер-пассивный»

«Равный-равному»

«Адаптированный-неадаптированный»

Осуществляется взаимодействие учащихся, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.