

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Чиканской средней школы

Аксаментова

Л.Л.

подпись

**Отчет о выполнении реализации программы антирисковых мер
«Дефицит педагогических кадров»**

Программа антирисковых мер «Дефицит педагогических кадров» представляет собой документ, содержащий конкретные задачи и мероприятия, направленные на устранение фактора риска «Дефицит педагогических кадров».

Цель программы: уменьшить к концу 2024 года кадровый дефицит в Чиканской средней школе за счет привлечения молодых специалистов и осуществление профессиональной переподготовки учителей школы,

Для достижения поставленной цели следует решить следующие задачи:

1. Проанализировать педагогический состав школы для выявления кадрового дефицита, спрогнозировать потребность школы в учителях предметниках.
2. Консолидировать усилия педагогов Школы и образовательных учреждений района по привлечению специалистов в Школу.
3. Организовать профессиональную переподготовку учителей с целью устранения дефицита в педагогических кадрах
4. Организовать систему наставничества в Школе.

| № | Название мероприятия | Срок реализации | Краткое описание результатов проведенных мероприятий |
|---|--|-------------------------|--|
| 1 | Самодиагностика по потребности педагогических кадров через составление банка данных (картотеки) педагогов школы на учебный год; | Май, 2023г. | Справка о потребности педагогических кадров в Чиканской средней школе на 2023-2024 учебный год от 30 мая 2023 года |
| 2 | Организация по программе целевой модели наставничества Школы | Сентябрь, 2023г. | Программа наставничества на 2023-2024 учебный год Тема «Наставничество как ресурс повышения качества образования» Приказ № 97-од от 02.09.2023г. |
| 3 | Создание наставнических пар | Сентябрь, 2023г. | Банк данных наставнических пар Утвержден приказом № 97-од от 02.09.2023г. |
| 4 | Составление планов работ учителей наставников с наставляемыми | Октябрь, 2023г. | Планы работ учителей наставников |
| 5 | Организация работы наставнических пар через Планы работ учителей наставников | Октябрь-декабрь, 2023г. | Аналитическая справка |

Отчет составлен заместителем директора по УР Сорока С.И.

**Справка о потребности педагогических кадров
в Чиканской средней школе на 2023-2024 учебный год**

от 30 мая 2023 года

Задача: проанализировать педагогический состав школы для выявления кадрового дефицита, спрогнозировать потребность школы в учителях-предметниках.

Количественный состав школы на 25 мая 2023 года:

общее количество работников в школе - 35 человек;

в том числе:

административно-управленческий персонал – 2 человека;

педагогических работников – 15 человек;

из них учителя – 13 человек;

другие педагогические работники – 2 человека.

При анализе педагогической нагрузки учителей отдельных предметов выявлен дефицит педагогических кадров:

| Учебный предмет | Количество учителей | Нагрузка учителя | Число вакантных ставок |
|-------------------------------|--|-------------------------------|------------------------|
| Русский язык | 2 (1 человек пенсионного возраста) | Нагрузка – 42 часов | 1 |
| Иностранный язык (английский) | 2 - (из них 1 человек совместитель – вакансия) | Нагрузка - 30 часов, вакансия | 1,5 |
| Учитель начальных классов | 3 (из них 1 человек – вакансия, 2 человека пенсионного возраста) | Нагрузка – 20 часов, вакансия | 1 |
| Физика | 1 человек - (из них 1 человек – пенсионного возраста вакансия) | Нагрузка -12 часов, вакансия | 0,5 |

Из анализа недельной нагрузки педагогических работников видно, что в школе существует дефицит педагогических кадров по следующим учебным предметам: , иностранный язык (английский), учитель начальных классов, русского языка, физики.

Проблема обеспечения педагогическими кадрами в 2022-2023 учебном году решалась за счет увеличения нагрузки на работающих специалистов, привлечения сотрудников школы к работе по внутреннему и внешнему совместительству.

Распределение педагогического персонала по стажу работы:

| До 3 лет | От 3 до 5 лет | От 5 до 10 лет | От 10 до 15 лет | От 15 до 20 лет | Более 20 лет |
|----------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|--------------|
|----------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|--------------|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 10 |
|---|---|---|---|---|----|

Распределение педагогического персонала по возрасту:

| Моложе 25 лет | 25-40 лет | 30-34 лет | 35-39 лет | 40-44 года | 45-49 лет | 50-54 года | 55-59 лет | 60-64 года | 65 и более лет |
|------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|----------------------|
| 1 | 0 | 0 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 |

Проанализировав педагогический состав по возрасту и стажу можно прийти к выводу, что 67% педагогических работников Чиканской средней школы имеют стаж педагогической работы более 20 лет и 42 % работающих педагогов - пенсионного возраста.

Зам. директора по УР

Сорока С.И.

Принято
на педагогическом совете
«30» августа 2023г.

Утверждаю
Директор Чиканской средней школы
Аксаментова Л.Л.
Приказ № 97-од от 02.09.2023г.

Программа наставничества на 2023-2024 учебный год
Тема «Наставничество как ресурс повышения качества образования»

Пояснительная записка

Настоящая Программа инновационной образовательной практики по теме «Наставничество как ресурс повышения качества образования» разработана на основе Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся Жигаловского района, утвержденной приказом № 243-од от 25.08.2020 г. управления образования администрации МО «Жигаловский район»

Целью внедрения Программы инновационной образовательной практики в рамках Муниципальной целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов Чиканской средней школы.

Создание Программы позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональные дефициты, создавать поле возможностей для педагогов, имеющих опыт.

Наставничество рассматривается как современная ключевая стратегия в управлении организациями, как стратегически значимый элемент системы развития коллектива; выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности членов коллектива.

1. Нормативные основы программы наставничества

1.1. Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

- Федеральное законодательство

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе следующими:

- ✓ Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- ✓ Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- ✓ Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

✓ Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. [с учетом поправок, внесенных Законами Рос. Федерации о поправках к Конституции Рос. Федерации от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февр. 2014 г. 28 № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ]

✓ Гражданский кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 18 дек. 2006 г. № 230-ФЗ; принят Гос. Думой 24 нояб. 2006 г. : одобрен Советом Федерации 8 дек. 2006 г. : [ред. от 18 июля 2019 г.];

✓ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ [ред. от 24.04.2020];

✓ О благотворительной деятельности и благотворительных организациях: Федер. закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ;

✓ Об общественных объединениях: Федер. закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ [ред. от 02.12.2019];

✓ О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений: Федер. закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ [ред. от 28 декабря 2016 года];

✓ О некоммерческих организациях: Федер. закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ [ред. от 02.12.2019];

✓ О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации: Федер. закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ [ред. от 19.12.2016, с изм. от 31.10.2019];

✓ Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации: распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р.

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде регламентируют:

✓ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [с изменениями на 24 апреля 2020 года];

✓ Стратегия развития волонтерского движения в России: утв. протоколом заседания Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи № 45 от 14 мая 2010 г.;

✓ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.

✓ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

✓ О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан в Российской Федерации на 2016–2020 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493;

✓ Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства: Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240;

✓ О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций: письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02.

- Региональное законодательство

✓ План основных мероприятий до 2020 года, проводимых в рамках Десятилетия Детства в Иркутской области: Распоряжение Губернатора Иркутской области от 26 декабря 2018 года № 161-р;

✓ О государственной молодежной политике в Иркутской области: Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-оз.

✓ О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 6 июня 2017 года N 46-мпр «Почетный наставник в сфере образования Иркутской области»: приказ Министерства образования Иркутской области от 11 октября 2018 года № 112-мпр;

✓ Об утверждении Типового положения о наставничестве в областных государственных учреждениях, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области: Приказ Министерства опеки и попечительства Иркутской области от 24 мая 2019 года № 53-148/19-мпр;

- Муниципальное законодательство

- Приказ Управления образования администрации МО «Жигаловский район» от 06.11.2020 г. № 276 - од «Об утверждении муниципальной дорожной карты реализации концепций учебных предметов

(предметных областей) на 2020-2024 г.г. в общеобразовательных организациях Жигаловского района

- Приложение к приказу № 276-од от 06.11.2020 г. «Муниципальная дорожная карта реализации концепций учебных предметов (предметных областей) на 2020-2024 г.г. в общеобразовательных организациях Жигаловского района»

- Приложение к приказу от 08.10.2021 г. № 295-од «Муниципальной целевая модель наставничества в образовательных учреждениях района»

Нормативно - правовая база ОО

- Положение о программе наставничестве

- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;

- индивидуальный план работы наставника с наставляемым;

- отчеты о деятельности наставника и наставляемого лица;

- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);

- соглашения между наставником и наставляемым;

- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества.

2023-2024 учебный год

Программа образовательной практики школы
в рамках реализации Муниципальной модели наставничества
на 2023-2024 учебный год

Тема «Наставничество как ресурс повышения качества образования»

В данной программе образовательной практики спроектированы основные направления деятельности

Направление 1. «Учитель - учитель» сформировано на основе профессиональных дефицитов и возможностей учителей. Для этого провели **анкетирование учителей.**

Уважаемые учителя!

Приглашаю Вас включиться в систему работы по программе «Наставничество как ресурс повышения качества образования» на 2023-2024 учебный год.

АНКЕТА

Учитель (ФИО, должность, стаж работы по предмету, категория)

| Могу научить | Желаю научиться | С кем из коллег желаю поработать по проблемному вопросу |
|--------------|-----------------|---|
| | | |
| | | |

На основе полученных от педагогов ответов на анкету составлена

«Карта профессиональных дефицитов и возможностей учителей»

Карта профессиональных дефицитов и возможностей учителей

| № п/п | Учитель - <u>Наставляемый</u> | | | Проблемное поле (запрос на решение проблемы) | Учитель – <u>Наставник</u> | | | Форма сотрудничества | |
|----------|-------------------------------|--------------|---|--|---|------------------------------------|--------------|----------------------|--|
| | Ф. И. О | Стаж | Класс/ предмет | | Образование | Ф. И. О | Стаж | | Квалификационная категория |
| 1 | Чувашова Светлана Игоревна | До года | 4 классы | основное | Постановка цели и задачи педагогической деятельности в соответствии с нормативными требованиями, уровнем развития обучающихся и спецификой конкретного предметного содержания | Школьникова В.А. | Более 30 лет | первая | Педагог-наставник и наставляемый работают на уровне консультаций |
| 2 | Рудых Елизавета Петровна | До года | 5-9 классы, 10-11 класс география | Высшее | Постановка цели и задачи педагогической деятельности в соответствии с нормативными требованиями, уровнем развития обучающихся и спецификой конкретного предметного содержания | Морогина Н.А. | Более 30 лет | Первая | Педагог-наставник и наставляемый работают на уровне консультаций |
| 3 | Малкова О.В. | До года | 1-4 классы, музыка, технология | Средне специально е | Постановка цели и задачи педагогической деятельности в соответствии с нормативными требованиями, уровнем развития обучающихся и спецификой конкретного предметного содержания | Шихалева О.В. | Более 10 лет | первая | Педагог-наставник и наставляемый работают на уровне консультаций |
| 4 | Погодасва Ж.В. | Более 20 лет | Информатика 2-9 классы | Высшее | Работа с различными компьютерными программами и применение их в работе | Учителя информатики Сорока С.И. | 30 л. | Первая | Педагог-наставник и наставляемый работают на уровне консультаций |

| | | | | | | | | | |
|---|---------------|-------------|------------------------|--------|---|----------------|--------------|--------|--|
| 5 | Гурсинова В.М | Более 5 лет | 2 класс, ребенок с УУО | Высшее | Обучение ребёнка с умеренной умственной отсталостью | Чертовских Г.Г | Более 30 лет | б/к | Педагог-наставник и наставляемый работают на уровне консультаций |
| | | | | | «Быть классным руководителем, учителем» | Пуляева Н.В. | Более 10 лет | Первая | Педагог-наставник и наставляемый работают на основе практик |

По результатам анализа анкетных данных учителей составлен план работы над проблемой, подготовлены ресурсы для совместного разрешения проблемы педагога, пожелавшего решить ее с коллегой-наставником, совместное разрешение ситуативных задач и другие варианты сотрудничества коллег.

Форма наставничества «Учитель –учитель».

Цель: повышение профессионального уровня коллег, а также создание комфортной профессиональной среды внутри команды учителей, позволяющей реализовывать актуальные для них педагогические задачи.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Мотивировать педагога на творческое применение педагогического опыта в своей деятельности.

Результат:

1. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
2. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагога.
3. Создание собственных профессиональных работ (буклет) по проблемному вопросу «Применение эффективных приемов формирующего оценивания».

Приложение 2

План работы по направлению «Наставник - молодой специалист» в 2023-2024 учебном году

Цели и задачи наставничества

Целью педагогического наставничества в школе является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

Основными задачами педагогического наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в школе;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива гимназии и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Обязанности наставника

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий;
- проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Используемые формы и методы:

1. анализ посещенных уроков, с последующим самоанализом;
2. анкетирование, микроисследование;
3. анализ подготовки учащихся к проведению контрольных работ;
4. теоретические выступления;
5. встречи с психологом, опытными учителями;
6. открытые уроки;
7. семинары;
8. собеседование.

Обязанности молодого специалиста.

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, локальные акты школы, ее структуру и особенности деятельности
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической деятельности;

· учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

· совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

· периодически отчитываться о своей работе перед наставником

Права молодого специалиста.

Молодой специалист имеет право:

· вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

· защищать профессиональную честь и достоинство;

· знакомиться документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

· повышать квалификацию удобным для себя способом.

За молодыми педагогами закреплены опытные педагоги - наставники, обладающие высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативных навыков, гибкостью в общении, имеющие богатый жизненный опыт, опыт воспитательной и методической работы, стабильные высокие показатели в педагогической деятельности и обладающие способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, системным представлением о педагогической деятельности и работе школе:

| № п/п | Ф. И. О. | Молодые специалисты | | | Наставник | | |
|-------|----------------------------|--------------------------------|--|--------------------|------------------|--------------|----------------------------|
| | | Класс/ предмет | Уровень становления молодого специалиста | Образование | Ф. И. О. | Стаж | Квалификационная категория |
| 1 | Чувашова Светлана Игоревна | 4 класс | Включение в Банк данных резерва школы | среднее | Школьникова В.А. | Более 30 лет | Первая |
| 2 | Рудых Елизавета Петровна | 5-11 классы, география | Становление специалиста | Высшее | Морогина Н.А. | Более 30 лет | Первая |
| 3 | Малкова О.В. | 1-4 классы, музыка, технология | Расширение профессиональной деятельности | Средне специальное | Шихалева О.В. | Более 10 лет | Первая |

В планах работы наставников с молодым специалистом отражены как общие виды деятельности, так и индивидуальные. План корректируется согласно запросам и потребностям в работе молодого специалиста.

Примерные направления работы с молодыми специалистами

| Направления | Сроки | Вид деятельности | Результаты |
|-----------------------------|-------|--|------------|
| Консультации | | Работа с документацией | |
| | | Помощь в разработке рабочих программ и тематического планирования | |
| | | Помощь в составлении поурочного планирования | |
| | | Посещение уроков | |
| Воспитательная деятельность | | Анализ уроков, коррекция поурочного планирования | |
| | | Консультация по ведению классного руководства | |
| | | Создание классного уголка | |
| | | Планирование воспитательной работы в классе | |
| Поурочные консультации | | Выявление проблем, их причин и пути их решения | |
| | | Посещение уроков | |
| | | Анализ уроков, коррекция поурочного планирования. Виды анализов урока. | |
| | | 1. Ознакомление с нормативной базой введения нового ФГОС . 2. Разработка технологической карты урока. Выбор методической темы программы саморазвития на новый учебный год. 3. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников. 4. Проектная деятельность в школе 5. «Портфолио» учителя. 6. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы) | |
| | | Выявление проблем и их причин | |
| | | Коррекция работы молодого специалиста | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | Подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста, составление отчета по итогам каждой четверти и года. | |
|--|--|---|--|

Примечание: дальнейшее планирование работы строится по анализу работы и дальнейших перспектив.

2022-2023 учебный год

Для методической работы по программе наставничества сложилось 6 тандемов (вошли в программу 12 педагогов).

(Проведена индивидуальная работа с учителями, разработан опросный лист с целью выявления желания и потребности участия в программе наставничества).

Формирование команд или тандемов – 2022-2023

1. Опросный лист

Учитель, предмет _____

| 1 направление | 2 направление | | |
|--|------------------------------------|------------------------------|-------------|
| | на выбор учителя | | |
| Тема индивидуальной программы саморазвития | Участие в программе наставничества | | |
| | Наставник /тема, проблема | Наставляемый /тема, проблема | Член группы |
| | | | |

2. На основе самоопределения учителя составлена карта внутришкольной методической работы.

| № | Фамилия, имя, отчество учителя | Методическая работа | Формы методического самообразования | ШМО гуманитарного цикла | ШМО естественно-математического цикла | ШМО воспитателей | ШМО эстетического цикла | ШМО учит. начальных классов |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|--|-------------------------|---------------------------------------|------------------|-------------------------|-----------------------------|
| 1 | Аксаментова Л.Л. (3-5 чел) | Программа Наставничества | Модель регламентированного краткосрочного наставничества в формате нескольких встреч для целеполагания и предъявления результатов. Модель <i>командного</i> наставничества для преемников руководителей и их заместителей | + | | | | |
| 2 | Пуляева Наталья Викторовна | Программа Наставничества | Модель регламентированного краткосрочного наставничества в формате нескольких встреч для целеполагания и предъявления результатов Турсинова В.М.+Пуляева Н.В. | + руководитель | | | | |
| 3 | Рудых Маргарита Александровна | Тема саморазвития | Формирование универсальных учебных действий через применение методов технологии системно-деятельностного подхода | | | | | |
| 4 | Морогина Нина Александровна | Программа Наставничества | Модель <i>регламентированного краткосрочного</i> наставничества в формате <u>нескольких встреч</u> для целеполагания и предъявления результатов. Модель <i>партнерского</i> наставничества: «равного с равным». Форма – индивидуальная работа. | | + Руководитель | | | |
| 5 | Сорока Светлана Иннокентьевна | Индивидуальная программа саморазвития | Модель <i>Нерегламентированного ситуационного</i> наставничества в формате <u>«по запросу»</u> для получения совета. | | + | | | |
| 6 | Погодаева Валентина Николаевна | Тема саморазвития | Модель <i>Нерегламентированного ситуационного</i> наставничества в формате <u>«по запросу»</u> для получения совета. Модель <i>традиционного</i> наставничества: «старшего с младшим» | | + | | | |
| 7 | Карабельнок ова Альбина Иннокентьевна | Тема саморазвития | Приемы развития познавательной активности обучающихся как средство формирования естественнонаучной грамотности. | | + | | | |
| 8 | Рудых Елизавета Петровна | Программа Наставничества | Модель <i>регламентированного краткосрочного</i> наставничества в формате <u>нескольких встреч</u> для целеполагания и предъявления результатов. | | + | | | |
| 9 | Погодаева | Индивидуальная | Модель <i>Нерегламентированного ситуационного</i> наставничества в | | | | + | |

| | | | | | | | | | |
|----|------------------------------------|---------------------------------------|--|--|--|--|--|---|--------------|
| | Жанна Владимировна | льная программа саморазвития | формате «по запросу» для получения совета. Тема «Работа с онлайн – сервисами, видеопрограммами, современными ИКТ - ресурсами» Поодаева Ж.В.+Сорока С.И. | | | | | | |
| 10 | Шихалева Оксана Владимировна | Программа Наставничества | Модель <i>регламентированного скоростного</i> наставничества в формате <u>однократных встреч</u> для обмена мнениями и личным опытом Шихалева + Малкова | | | | | + | руководитель |
| 11 | Погодаев Николай Викторович | Тема саморазвития | «Развитие двигательной активности как средство формирования практических навыков здорового образа жизни в школьном возрасте». | | | | | + | |
| 12 | Чертовских Галина Георгиевна | Программа Наставничества | Модель <i>регламентированного краткосрочного</i> наставничества в формате <u>нескольких встреч</u> для целеполагания и предъявления результатов. | | | | | + | |
| 13 | Школьников Валентина Александровна | Программа Наставничества | Модель <i>регламентированного краткосрочного</i> наставничества в формате <u>нескольких встреч</u> для целеполагания и предъявления результатов. Модель <i>партнерского</i> наставничества: «равного с равным». Школьникова В.А+Чувашова С.И | | | | | | + |
| 14 | Чувашова Светлана Игоревна | Программа Наставничества | Модель <i>регламентированного краткосрочного</i> наставничества в формате <u>нескольких встреч</u> для целеполагания и предъявления результатов. Модель <i>партнерского</i> наставничества: «равного с равным». Школьникова В.А+Чувашова С.И | | | | | | + |
| 15 | Турсинова Виктория Михайловна | Программа Наставничества | Модель регламентированного краткосрочного наставничества в формате <u>нескольких встреч</u> для целеполагания и предъявления результатов Турсинова В.М.+Пуляева Н.В.+ Чертоаских Г.Г. Тема «Вопросы обучения детей с ОВЗ» | | | | | | + |
| 16 | Верхотурова Оксана Валерьевна | Индивидуальная программа саморазвития | Модель традиционного наставничества: «старшего с младшим». Тема «Приемы воспитания сознательного отношения к учебе в работе классного руководителя» | | | | | | + |
| 17 | Малкова Ольга Владимировна | Программа Наставничества | Модель <i>регламентированного скоростного</i> наставничества в формате <u>однократных встреч</u> для обмена мнениями и личным опытом Шихалева + Малкова | | | | | | + |

Аналитическая справка
по результатам реализации модели наставничества
в Чиканской средней школе в 2023-2024 учебном году

Программа наставничества реализуется в Чиканской средней школе с 01 сентября 2023 года. В 2023-2024 учебном году реализуется Программа наставничества по форме «Учитель - учитель», «Ученик - ученик» каждому классу с 1-по 6 поставлен подшефный класс, руководителем является староста класса наставника.

Проблема привлечения в школу грамотных специалистов, а особенно молодых педагогов является одним из приоритетных направлений кадровой политики в Чиканской средней школе.

Основная цель при работе с педагогами в течение этого учебного года – создание организационно-методических условий для успешной адаптации педагогов в условиях современной школы.

Основные идеи:

- создать условия для развития профессиональных качеств педагогов, используя ресурсы «Программы наставничества»;

Используя возможности «Программы формирования у педагогов готовности к самообразованию и самосовершенствованию».

В этом году в состав «Программы наставничества» входило 3 молодых педагога со стажем работы до 3-х лет, за каждым педагогом был закреплен наставник.

Решались задачи:

- помочь адаптироваться учителю в коллективе;

- определить уровень профессиональной подготовки;

- выявить затруднения в педагогической практике и принять меры;

- формировать творческую индивидуальность учителя;

- создать условия для развития профессиональных навыков педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

- развивать потребности у педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой;

- с целью организации поддержки и методической помощи наставникам проводить постоянную работу с педагогами.

Были выбраны направления работы:

- организационные вопросы;

- планирование и организация работы по предмету;

- планирование и организация методической работы;

- работа со школьной документацией;

- контроль за деятельностью молодых специалистов;

- посещение уроков опытных педагогов;

- самообразование педагога;

- участие в методических мероприятиях.

Содержание деятельности:

1 Диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;

2 Планирование и анализ деятельности;

3 Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно - образовательной деятельности;

4 Помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно - воспитательной работы;

5 Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, аукционы знаний и др.);

6 Организация мониторинга эффективности деятельности учителей – стажеров;

7 Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей;

Организация встреч с опытными учителями, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности:

Планируемые результаты:

- формирование педагогических кадров, соответствующих требованиям современной системы образования (методически и психологически грамотных, творческих коммуникабельных);
- формирование у педагога осознания необходимости непрерывного самообразования, постоянного повышения профессиональной компетентности;
- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

Деятельность «Программы наставничества» способствовала тому, чтобы из молодого специалиста «вырос» молодой перспективный педагог, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

Работа намечена из следующих основных блоков:

Первый блок – теоретический (сентябрь-ноябрь).

В рамках работы данного блока проводились следующие мероприятия.

Собеседование на тему «Первые шаги молодых педагогов», включающее вопросы, направленные на выявление лидерских качеств каждого специалиста, формирование психологического портрета, как индивидуума, так и в микроклимате коллектива, вливание в педагогический коллектив.

Учителями наставниками были подготовлены теоретические семинары: «Основные этапы организации урока», «Организация учебной работы с учащимися разных возрастных групп», «Педагогический такт учителя», «Оценка и отметка, как средства взаимодействия на ученика».

Молодыми специалистами с помощью учителей-наставников были выбраны темы по самообразованию, над которыми они работают в течение всего учебного года. Молодые педагоги были ознакомлены с локальными актами (положениями, инструкциями), регламентирующими образовательный процесс.

Второй блок – практический (декабрь-апрель).

В рамках работы этого блока учителя-наставники проведут уроки, где, покажут молодым специалистам различные формы и методы организации познавательной деятельности учащихся.

В свою очередь молодые специалисты самостоятельно проводили анализ уроков по схеме, которая была предварительно им предложена.

Молодые специалисты от наставников получают постоянные консультации по работе с документацией, планированию учебного материала, составлению плана урока, эффективным методам организации учебной деятельности учащихся, способам активизации познавательной деятельности учащихся и по многим другим вопросам.

Выводы.

Период адаптации молодых специалистов прошел успешно.

Занятия, проводимые в разных формах, способствуют конструктивной работе молодых коллег и опытных наставников, помогают разобраться в сложных вопросах инновации в образовании, способствуют реализации личностно-ориентированного образования в школе.

Рекомендации.

Педагогам-наставникам – Школьниковой В.А., Морозиной Н.А., Шихалевой О.В.:

- способствовать созданию оптимальных условий для адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе;
- продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей;

- способствовать раскрытию творческого потенциала начинающего педагога; продолжить консультационную работу с молодыми специалистами учителей- наставников.
- Молодым специалистам – Чуваповой С.И., Рудых Е.П., Малковой О.В.:
- следовать рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса;
- овладеть теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций;
- изучать передовой педагогический опыт учителей;
- принимать участие в конкурсах различного уровня.

Заместитель директора школы по УР



Сорока С.И.