

Справка

МБОУ Новобессергеновская СОШ

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 – 53.
2. Количество педагогических работников, охваченных целевой моделью наставничества (ЦМН) на декабрь 2024 года – 47.
3. Доля педагогических работников, охваченных ЦМН, от общего количества педагогов (на декабрь 2024 года) – 88.7%

Описание направлений ЦМН педагогов (согласно плану/программы работы школы по реализации ЦМН педагогов в январе-июне 2023-2024 учебного года и сентябре-декабре 2024-2025 учебного года.

В МБОУ Новобессергеновской СОШ реализуется целевая модель наставничества:

«Учитель-учитель»

Количество наставников-наставляемых: 8/13

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, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Педагог-наставник всячески способствует, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекает его к участию в общественной жизни коллектива, формирует у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального 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 разных 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), взаимопосещение 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 этого, были проведены консультации для молодых специалиста 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. И поэтому, наставники совместно с молодыми учителями, разработали и провели такие внеурочные мероприятия, как: единый урок «С чего начинается Родина», акцию «Поклонимся великим тем годам», совместное проведение музейных уроков. Вместе с молодым педагогом шла подготовка учащихся во Всероссийском проекте «Мы граждане России», подготовка и выступления на школьном педсовете.

На этом же этапе молодые педагоги приступил к созданию своего профессионального портфолио. Педагоги-наставники показали им своё портфолио, обратили 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). Молодые педагоги получают 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.

8. Подготовка учащихся к ОГЭ и ЕГЭ.

Как показывает опыт транслирование своих педагогических идей и опыта на заседаниях методических объединений и педагогического совета, Это способствует 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.

-Экономится 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.

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

Лучшие наставники: Сердюченко С.Н.-учитель русского языка и литературы, Савенко Л.Е.-учитель математики, Мялкина Е.Г.-учитель английского языка, Покрова А.А.-учитель математики, Минка И.В.-учитель начальных классов.

5.Размещение материалов: сайты, группы, сетевые сообщества и т.д.-

ВК - <https://vk.com/club192596927>

Официальный сайт - <http://novbessc.narod.ru/index/nastavnichestvo/0-245>

II. Реализация ЦМН обучающихся в 2024 году

1. Количество обучающихся в возрасте 10-14 лет (**на декабрь 2024 года**)-409
2. Доля обучающихся в возрасте 10-14 лет: наставников –12% (49)
3. Доля обучающихся в возрасте 10-14 лет: наставляемых -63%(258)
4. Количество обучающихся в возрасте 15-18 лет (**на декабрь 2024 года**)-198
5. Доля обучающихся в возрасте 15-18 лет: наставников –15% (27).
6. Доля обучающихся в возрасте 15-18 лет: наставляемых -74%(146).
7. Общее количество обучающихся 10-18 лет (**на декабрь 2024 года**)-607
8. Доля обучающихся 10-18 лет, наставляемых и наставников, охваченных целевой моделью наставничества-75%(455) .

Описание направлений ЦМН обучающихся согласно плану/программе работы школы по реализации ЦМН обучающихся **в январе 2023-2024 учебного года и сентябре-декабре 2024-2025 учебного года.**

«Ученик-ученик»

Количество наставников-наставляемых: 76/163

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.

-Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Идет интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), волонтерство.

- В урочное время: проектная деятельность, подготовка к олимпиадам, творческие задания.

Наставники помогали в освоении учебных предметов (русский язык, литература, алгебра, геометрия, математика) как своим сверстникам, так и обучающимся, младше по возрасту. Также были подготовлены экскурсоводы для школьного музея.

Были применены следующие практики наставничества: целеполагающее наставничество с графиком встреч и конкретными целями на каждую встречу, ситуационное наставничество с возможностью решить конкретную ситуацию, флэш-наставничество.

Результаты:

-Сформированы положительно мотивированные группы обучающихся на помощь ученикам школы в освоении учебных предметов

-Сформирована группа экскурсоводов для работы в школьном музее

-97 обучающихся из числа наставляемых улучшили свои оценки по предметам

-Выявлены проблемы при формировании наставнических пар (недостаточная мотивация со стороны наставляемых).

Лучшие наставники: Надолинская Полина, Хруленко Дмитрий, Дввиденко Максим, Галатова Екатерина, Гладущенко Екатерина.

«Ученик-учитель»

Количество наставников-наставляемых: 47/389

Формы взаимодействия:

-Сопровождение детей группы «социального риска».

- Сопровождение одаренных детей.

- Слабоуспевающих детей.

-Детей с ОВЗ и инвалидностью.

- Проектная, исследовательская деятельность.
- Конкурсы, фестивали
- Подготовка к олимпиадам.
- Подготовка к ОГЭ и ЕГЭ.

«Ученик- студент»

Количество наставников-наставляемых: 3/7

Формы взаимодействия:

- «Отличник – двоечник», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины.
- «Лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество.
- «Равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность.
 - «Куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и коуча, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, прокачивая и совершенствуя навыки. Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности, проектной деятельности. А также классные часы, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

«Ученик-работодатель»

Количество наставников-наставляемых: 2/6

Формы взаимодействия:

- Наставник Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, наличием свежего взгляда на бизнес- или производственные процессы, с высокой квалификацией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Это выпускник нашей школы, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый - Активный. Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Наставляемый- Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желаний самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества. Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей школы и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт школы, основные варианты:

- взаимодействие «преобразователь – равнодушный», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; – взаимодействие «коллега –

молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; – взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Работа строится согласно индивидуальному плану наставнических групп на 2024-2025 учебный год по следующим направлениям:

- Определение трудностей и способы их преодоления.
- Развитие исследовательской активности обучающегося.
- Изучение методики исследования, ученик выясняет содержание таких понятий как: источник, материал, последовательность, причина-следствие, часть-целое, композиция, логика, аргументация, вывод.

Применяемые формы наставничества: беседа; тестирование; поиск информации, формулирование гипотез; обсуждение; работа с таблицами, с печатными и интернет-ресурсами по сбору информации; курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в творческих конкурсах, олимпиадах, НПК

9. Лучшие наставнические практики.

Опыт работы наставнической деятельности с обучающимися ОВЗ и инвалидностью.

Обратимся к опыту работы наставника: Захаровой М.И.-педагога-психолога.

Основная цель наставничества – обеспечение системного индивидуального сопровождения ребенка с ОВЗ и инвалидностью, непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию. Наставник помогает поверить в свои силы и свои возможности, учит адекватно оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения, учиться справиться с ней и при необходимости обращаться за помощью.

Наставник помогает войти в социум, учит овладевать социально-жизненными навыками для успешной социально-психологической адаптации и интеграции. Взаимодействие с наставником может быть полезно на этапе адаптации при переходе из одной ступени обучения на другую, при смене образовательного маршрута.

В нашей школе обучается 25 обучающихся с разными нарушениями. Четверо на домашнем обучении (по заключению ВК). Педагогический опыт показывает, что у детей отмечается пониженная работоспособность, неустойчивость внимания, наблюдаются недостатки памяти. Обнаруживается отставание в развитии мыслительной деятельности таких операций, как анализ, синтез, в неумении выделять существенные признаки и делать обобщение, на низком уровне развитие абстрактного мышления. Обучающиеся не контролируют свою эмоционально волевую сферу, не всегда умеют общаться со сверстниками и взрослыми. Таким образом, образовательная деятельность и

воспитательный процесс детей с ОВЗ (инвалидностью) приводит к не усвоению программы.

Марина Ивановна рассказывает о своем опыте наставничества с обучающимся 5 класса Шилис Ильей, Сафроненковым Никитой. Один ребенок обучается в нашей школе седьмой год, второй девять. По заключению ПМПК установлен статус ребенок- ОВЗ, инвалид. Им рекомендованы специальные образовательные условия, обучение по адаптированной программе. РАС: Интеллектуальные нарушения.

Важным моментом при работе с детьми ОВЗ является работа с родителями. Самой правильной формой работы с родителями является индивидуальная работа: беседы, консультирование, анкетирование. Свою работу она начала с доверительных и честных отношений с родителями, выстраивала тесную и непрерывную работу – учитель-психолог-логопед-родитель-ребёнок. Родители всегда в курсе работы и результатов работы с их ребенком, они видят динамику продвижения в обучении, в развитии. Особенности взаимодействия заключались и базировались на взаимодействии с родителями, на участии их в планировании конкретных мер помощи ребёнку с учётом его индивидуальных особенностей развития, трудностей в общении.

Цитата Антона Макаренко полностью характеризует тот факт, что особенные дети требуют особого внимания и отношения со стороны взрослых: «Наша методика воспитания должна основываться на общей организованности жизни, на повышении культурного уровня, на организации тона и стиля всей работы, на организации здоровой перспективы, ясности, особенно же на внимании к отдельному человеку, к его удачам и неудачам, к его затруднениям, особенностям, стремлениям».

Исходя из выше сказанного, Марина Ивановна взаимодействует с родителями, соблюдает смену видов деятельности, так как дети с ОВЗ характеризуются быстрой истощаемостью, утомляемостью, снижением работоспособности. В процессе работы с детьми, применяет физкультурные минутки, артикуляционную гимнастику, дыхательные упражнения, упражнения на развитие мелкой и общей моторики. Активные методы обучения и воспитания – это игровые методы, игра остается той деятельностью, в которой раскрываются возможности детей с наибольшей полнотой. Обучающиеся с ОВЗ демонстрируют наибольшую заинтересованность, организованность.

В своей работе она применяла следующие технологии:

- Здоровьесберегающие технологии (динамические паузы, подвижные игры, гимнастика для глаз, пальчиковая гимнастика);
- Игровая технология (игры-упражнения, игры-путешествия, игры-соревнования, настольные игры);
- Кейс технология (обучающемуся преподносится ситуация в результате активной исследовательской, творческой деятельности приобретаются знания по разработке и решения проблемы);
- Информационно-коммуникационные технологии (использование презентаций, интерактивной доски, работа с интернет ресурсами);

-Технология проблемного обучения (она на занятии предлагала проблемную ситуацию, а к решению приходили в одном случае совместно с обучающимся, в другом случае достигается ребенком самостоятельно).

Ее работа доказала свою эффективность на основании положительной динамики в развитии и активизации участия обучающегося на занятиях, усиления интереса к результатам собственного творчества. За данный промежуток времени у Никиты и Ильи существенно снизилась тревожность, замкнутость, установлены и сохранены дружеские отношения со сверстниками, растет мотивация к творчеству и саморазвитию, стала проявляться уверенность в собственных силах.

Они принимают участие в конкурсах различного уровня и занимают призовые места. В завершение еще раз хочется отметить, что в работе с учащимися с ОВЗ и инвалидностью наставничество является одним их наиболее эффективных средств формирования социального опыта, воспитания гуманности и морально-нравственных ценностей. Также хочется отметить: ключевым направлением в этой работе должно стать содействие закреплению успешного опыта наставничества и дальнейшего внедрения данной технологии в практику.

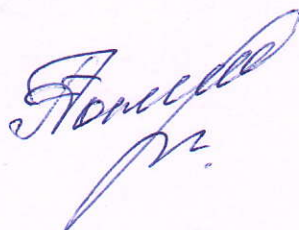
Размещение материалов:

<https://marina-novbessc.ucoz.site/>

https://novbessc.narod.ru/news/pobeda_v_regionalnom_earthape_bolshogo_vserossijskogo_festivalja/2024-06-14-1952

https://novbessc.narod.ru/news/nedelja_psikhologii/2024-04-27-1902

Зам. директора по ВР



Гончарова Г.А.