

**Аналитическая  
справка от 25.05.2023г.  
о результатах работы с молодыми  
специалистами МОУ СОШ с. Яган - Докья  
в рамках Целевой модели  
наставничества в 2022-2023 учебном  
году.**

Привлечение в школу грамотных специалистов, а особенно молодых педагогов является одним из приоритетных направлений кадровой политики в МОУ СОШ с. Яган Докья.

На 01.09.2022 года в образовательной организации работал 1 молодой специалист, со стажем работы 1 год.

Основная цель при работе с педагогами в течение этого учебного года – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодых педагогов в условиях современной школы и оказание поддержки в самосовершенствовании педагогам, проработавшим в школе 1 год.

Основные идеи:

- создать условия для развития профессиональных качеств педагогов, используя ресурсы системы методической работы в школе;
- используя возможности системы наставничества создать условия для формирования у педагогов готовности к самообразованию и самосовершенствованию.
- овладеть необходимыми знаниями и методами при работе по обновленным ФГОС.

В 2022-2023 учебном году в состав системы наставничества входил 1 молодой педагог со стажем работы до 3-х лет. За педагогом был закреплен наставник согласно приказа об организации методической работы в школе.

В течение года решались задачи:

- помочь адаптироваться учителю в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки наставляемого;
- выявить затруднения в педагогической практике и наметить меры помощи;
- 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,

## Аналитическая справка о реализации Целевой модели наставничества в МОУ СОШ с. Яган - Докья в 2022-2023 учебном году.

В рамках введения ЦМН (целевой модели наставничества) педагоги на методических семинарах и заседаниях ШМО продолжили знакомство с нормативными документами и методическими рекомендациями введения целевой модели наставничества. Были созданы группы наставничества внутри ШМО и подготовлен банк данных наставников и наставляемых (по учителям и учащимся), введен новый формат наставничества «педагог – стажист – молодой педагог», «педагог – учащийся, создать группы.

В школе успешно осуществляется наставничество опытных педагогов над новыми педагогами (независимо от возраста), пришедшими работать в школу. Благодаря деятельности наставников Габдулиной Е.Я. вновь пришедшие учителя достаточно быстро вливаются в коллектив школы, активно участвуют в общешкольных мероприятиях. Успешно осуществляет роль наставника учитель начальных классов Габдулина Е.Я.. Результатом стала подготовка наставляемого педагога к аттестации на первую квалификационную категорию.

В целом, можно оценить реализацию целевой модели наставничества достаточно успешной. Единственно, что остается проблематичным – это ведение требуемой ЦМН документации наставниками, отражающую проведенную работу с наставляемыми, в силу загруженности основной педагогической работой соответственно должностным инструкциям.

предметные игры и др.);

6. Организация мониторинга эффективности деятельности наставников;
7. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей;
8. Организация встреч с опытными учителями, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности;
9. Проведение «круглых столов» наставников с молодыми педагогами;
10. Проведение «круглых столов» администрации с молодыми педагогами.

Планируемые результаты:

- формирование педагогических кадров, соответствующих требованиям современной системы образования (методически и психологически грамотных, творческих и коммуникабельных);
- формирование у педагога осознания необходимости непрерывного самообразования, постоянного повышения профессиональной компетентности;
- успешная адаптация 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.

Организация 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.

Были проведены диагностика, микроисследование, анкетирование учителей: «Адаптация учителя в начале трудовой деятельности, «Выявление проблем педагога», «Как вы относитесь к своей профессии». Смысл диагностирования состоял в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности.

Диагностический подход позволил:

- точно учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;
- объективно оценить промежуточные и конечные результаты;
- определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности;
- наметить программу роста педагогического мастерства каждого молодого специалиста;
- учесть при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями, но и аспекты психологической совместимости при создании микрогрупп;
- обеспечить тесную взаимосвязь методической работы с учебной педагогов, с повышением их общего культурного уровня;
- обеспечить оптимальное планирование методической работы в «Школе наставничества»;
  - выявить трудности, которые они испытывали в первый год своей педагогической деятельности. Таким образом, на подготовительном этапе диагностирования выявило возможности педагогов и позволило оценить результаты наставничества, которые они получили в сравнении с требованиями, предъявляемыми к современному педагогу.

Начинающим учителям были

предложены анкеты успешности их как учителя.

Анализ анкет показал, что молодой специалист соответствует полученному образованию, не испытывает трудностей при планировании своей работы. Однако большая часть вопросов возникала у педагога, при непосредственном проведении уроков и контроле деятельности обучающихся, а также при проведении воспитательной работы с обучающимися и их родителями. С учетом полученных результатов был выстроен план проведения и темы семинаров, круглых столов, практикумов.

Работа состояла 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 (для педагогов первого года работы).

За молодым педагогом был закреплен наставник. Учителями наставниками были подготовлены и проведены индивидуальные встречи, на которых они делились опытом своей работы: «Основные этапы организации урока», «Организация учебной работы с учащимися разных возрастных групп», «Педагогический такт учителя», «Оценка и отметка, как средства взаимодействия на ученика», «Последовательность в действиях учителя», «Использование рефлексии в образовательном процессе», «Методика определения результативности урока», «Учитель в классе и проблемы дисциплины», «Искусство педагогического общения с учащимися и их родителями», «Разрешение конфликтных ситуаций в ходе образовательного процесса». Молодыми специалистами с помощью учителей-наставников были выбраны темы по самообразованию, над которыми они работали в течение всего учебного года и делились наработками на заседаниях ШМО. Молодые педагоги были ознакомлены с локальными актами (положениями, инструкциями), регламентирующими образовательный процесс.

Второй блок – практический (декабрь-апрель).

В рамках работы этого блока учителя-наставники посещали уроки молодых специалистов с последующим самоанализом молодыми педагогами применяемых форм и методов организации познавательной деятельности учащихся. Уроки, проведенные молодыми специалистами, показали владение методическими приемами для развития учебной и познавательной активности, стремление к применению передовых форм и методов в индивидуальной педагогической практике. В ходе работы молодые педагоги успешно освоили разные формы дистанционного обучения. Учителя так же участвуют в образовательных вебинарах, дистанционных конкурсах, размещают свои материалы на разных педагогических сайтах. Ими пройдены курсы повышения квалификации в рамках обновленных ФГОС.

Мерзлякова Евгения Леонидовна, учитель начальных классов, приняла участие в республиканском Форуме Молодых педагогов, достойно провела открытый урок по окружающему миру по теме «Если хочешь быть здоров» для учителей района. А в 2023г. подала заявление на аттестацию на первую квалификационную категорию.

На традиционных «круглых столах», проведенных в мае и октябре 2022г. и в мае 2023г., молодые педагоги дали высокую оценку своим наставникам и методической службе школы.

Таким образом, период адаптации молодых специалистов, проработавших год в школе, прошел успешно. Им оказывалась помощь администрацией школы, педагогами - наставниками в вопросах ведения документации, совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства. В конце учебного года было проведено анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности молодого педагога в коллективе, и на основании этого были поставлены задачи на следующий учебный год:

- работать над повышением компетентности молодых педагогов в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала учащихся на уроках;
- направить работу на изучение и практическое применение эффективных методов работы с учащимися с разным уровнем мотивации; обеспечение рефлексии и самоконтроля учащихся на протяжении всего урока;
- продолжить освоение методов работы с родителями обучающихся.

Состоялся традиционный «круглый стол» с администрацией школы, на котором были подведены итоги работы молодых педагогов, выражена благодарность учителям – наставникам, определены запросы молодых педагогов и задачи на следующий год.

Основные задачи, которые ставила перед собой программа наставничества - это выявление уровня профессиональной компетенции, оказание практической помощи начинающим специалистам, обеспечение постоянного освоения современной педагогической теории и практики, создание условий для саморазвития молодых специалистов. Молодые специалисты от наставников получали 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. Работа с молодыми специалистами помогла становлению их педагогического мастерства. Однако существует проблема выбора

учителями форм и методов работы в соответствии с целью урока, в работе с детьми с низкой учебной мотивацией, в частности проблема состоит в вовлечении их в активную учебную деятельность. Не всегда умеют молодые специалисты осуществить индивидуальный подход в работе с учетом возрастных особенностей обучающихся.

Анализ работы показал, что проводимая работа по организации наставничества в школе способствует конструктивной работе молодых коллег и опытных наставников, помогает приобщиться к инновациям в образовании, применять новые методы в урочной и внеурочной деятельности, способствуют реализации личностно-ориентированного образования школьников. Все молодые педагоги состоялись и как классные руководители, но проблемы работы с родителями обучающихся еще остаются, и это требует пристального внимания наставников и работы в предстоящем учебном году.

Выводы: продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей, создания своего педагогического профессионального стиля в работе.

Педагогам-наставникам:

-поощрять молодых специалистов к самосовершенствованию в своей педагогической деятельности, как в урочной, так и во внеурочной;

- продолжить посещение уроков молодых педагогов с последующим методическим анализом;

- Молодым специалистам:

- прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса по обновленным ФГОС;

- продолжить овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций через обучение на методических вебинарах, семинарах, практикумах;

-изучить методические приемы работы с родителями обучающихся;

В будущем учебном году целесообразно продолжить консультационную работу с молодыми специалистами учителей-наставников в направлении «Как сделать урок эффективным и эффективным», «Работа с одаренными детьми», «Работа с детьми, испытывающими трудности в обучении» и др. Молодым педагогам продолжить принимать активное участие в конкурсах различного уровня.

Заместитель директора по УВР: *Ивашкина Е.Я.* Ивашкина Е.Я.