

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Кезская средняя общеобразовательная школа №1»
Кезского района Удмуртской Республики

Республиканский конкурс
«Лучшие практики и программы наставничества»

Номинация: Наставник для педагога

Форма наставничества: «Педагог-педагог»

Автор: Лекомцева Елена Владимировна,
заместитель директора по УВР
МБОУ «Кезская СОШ №1»,
lek.ev@yandex.ru,
8 922 687-66-52

Кез
2024

Оглавление

Пояснительная записка.....	3
Содержание деятельности.....	7
Ожидаемый результат реализации Программы.....	10
Мониторинг и оценка результатов реализации Программы.....	11
Список литературы.....	15
Приложение.....	16

Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества (далее Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указом Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;
- Паспортом национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года № 16);
- Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике»;
- Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению

Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;

- Программой наставничества в МБОУ «Кезская СОШ №1».

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Цель реализации персонализированной Программы наставничества: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, развитие его профессиональных умений и навыков.

Задачи:

- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации учителя-предметника;
- применение различных форм и методов в образовательной деятельности;
- изучение механизмов использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий, организация дистанционного обучения;
- общие вопросы организации работы с родителями.

В Программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательном учреждении.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена необходимостью оказания помощи в адаптации вновь принятого работника в образовательное учреждение. Данная Программа наставничества призвана оказать профессиональную помощь начинающему учителю в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя. Реализация Программы должна способствовать самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и профессиональному

становлению начинающего педагога. Настоящая Программа поможет организовать деятельность наставника и наставляемого на уровне образовательного учреждения, способствует закреплению молодого специалиста на рабочем месте.

Этапы реализации Программы

- 1. Адаптационный.** Педагог-наставник знакомится с наставляемым педагогом, определяет для себя уровень его подготовки, уровень развития профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.
- 2. Основной.** В совместной деятельности реализуется Программа, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает наставляемому составить собственную программу профессионального роста.
- 3. Контрольно-оценочный.** Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Срок реализации Программы

Программа реализуется в течение одного учебного года.

Содержание деятельности

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Ожидаемый результат
Изучение нормативно-правовой документации.	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения. Изучение документации: ФГОС и ФООП, изучение целей и задач годового плана; изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного, календарного, подбор педагогической литературы).	Сентябрь	Дистанционный	Наставляемый изучил нормативно-правовую базу, на которой строится работа учителя. Строит свою работу на основе требований нормативно-правовых актов
Современный урок, его особенности и анализ. Как провести урок с помощью электронных ресурсов.	Разработка технологических карт уроков и поурочных планов. Посещение уроков наставником; организация индивидуальных консультаций; ведение тетрадей. Изучение ЭОР, критериев оценивания, норм выдачи домашних заданий.	Октябрь	Очный	Наставляемый совершенствует профессиональное мастерство в соответствии с рекомендациями наставника
Самоанализ урока. Организация индивидуальной	Применение различных форм и методов в работе с детьми на уроке.	Ноябрь - Декабрь	Очный	Наставляемым ведется работа по выявлению одаренных

<p>работы с учащимися. Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы работы с данными категориями детей.</p>	<p>Посещение уроков наставником. Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации.</p>			<p>детей, организуется их участие в предметных олимпиадах и конкурсах. Ведется коррекционная работа со слабоуспевающими детьми, вследствие чего повышается успеваемость и качество знаний по предмету</p>
<p>Методы активизации познавательной деятельности учащихся.</p>	<p>Нетрадиционные методы и формы обучения на уроках математики.</p>	<p>Январь</p>	<p>Очный</p>	<p>Совершенствуется профессиональное мастерство начинающего педагога. На уроках используются различные методы и приемы обучения</p>
<p>Практическая помощь, рекомендации, анализ. Совместное определение путей и решение проблемных ситуаций.</p>	<p>Предупреждение педагогической запущенности учащихся. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. Изучение и внедрение различных технологий</p>	<p>Февраль</p>	<p>Очный</p>	<p>Индивидуализация учебного процесса</p>

	образовательную деятельность детей.			
Углубленное изучение инновационных технологий.	Использование современных здоровьесберегающих технологий. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время.	Март	очный	Применение начинающим учителем инновационных технологий в обучении
Подготовка к итоговой промежуточной аттестации.	Изучение КИМов к промежуточной аттестации. Организация повторения.	Апрель	Очный	Все обучающиеся справились с промежуточной аттестацией
Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ работы молодого специалиста.	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования обучающихся. Контроль ведения школьной документации по итогам работы за год. Подведение итогов наставничества.	Май	Очный	Повышение уровня профессионального мастерства педагога, стремление к развитию и совершенствованию профессиональных навыков

Ожидаемый результат реализации Программы

1. Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалиста.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинга реализации Программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из *двух основных этапов*:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода Программы наставничества;

- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов:

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к двум формам наставничества.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Для оценки эффективности Программы наставничества куратором проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям(*Приложение 1*).

Анализ результатов эффективности Программы наставничества позволяет определить уровень успешности реализации Программы:

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия начинающего педагога внутри учреждения;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

**Возможные риски при достижении ожидаемых результатов реализации
Программы**

Риски	Пути решения
Низкий уровень включенности начинающего педагога в педагогическую работу и культурную жизнь школы	Различные виды стимулирования активной деятельности педагога
Низкий уровень удовлетворенности наставляемого собственной работой	Включение начинающего педагога в различные виды деятельности, создание для него ситуации успеха
Нежелание начинающего педагога продолжать трудовую деятельность в данном образовательном учреждении	Продолжение наставнической работы с начинающим педагогом

Список литературы

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. URL: <https://clck.ru/3BPGB5>
2. Ванзатова, Б.Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. – URL: <https://clck.ru/3BPEK3>
3. Ладилова Н. А., Мишина И. А. наставничество в России: от истоков к современности. – М.: ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», 2023. – 223 с. – URL: <https://clck.ru/3BPFhj>.

*Приложение 1
к Персонализированной программе наставничества*

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется полностью, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в учреждении	Соответствие наставнической деятельности цели и задач, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в учреждении			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в учреждении	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активности и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта профессиональн			

	ых (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			
--	---	--	--	--