



МБОУ «СШ № 33» города Смоленска

Организация наставничества в МБОУ «СШ № 33»: опыт, проблемы, перспективы

Левина Ольга Анатольевна,
методист МБОУ «СШ № 33»



Документы муниципального уровня

- Приказ Управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 26.12.2022 № 633 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению и развитию системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений города Смоленска на 2022-2024 годы»



Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО



План мероприятий («дорожная карта») по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации



Разработка и утверждение (актуализация) мер стимулирования наставников (I квартал 2023 (далее – по необходимости))



План мероприятий («дорожная карта») по внедрению и развитию системы наставничества педагогических работников в ОО на 2022-2024 годы



Подготовка отчета о реализации мероприятий дорожной карты. Направление отчета в ГАУ ДПО СОИРО (20.12.2024)



Документы ОО, регламентирующие наставническую деятельность

- **Положение о программе наставничества** в МБОУ «СШ № 33»
- **Программа наставничества** МБОУ «СШ № 33» (утв. приказом от 02.11.2022 № 89/2-од)
- **Программа развития** «Школа - центр социально-контекстного развития образовательной среды в условиях современной массовой школы» на 2023-2027 годы (Портфель инноваций. Научно-методические проекты: «Наставничество», «Самообучающаяся организация как инновационная модель профессионального развития педагогов»)
- Приказ о реализации инновационного проекта "Модель профессионально-карьерного творческого роста учителя в МБОУ "СШ № 33«
- **Дорожная карта реализации целевой модели наставничества** в МБОУ «СШ № 33» на 2022-2024 годы
- МБОУ «СШ № 33» входит в список школ-лидеров субъектов РФ «Наставническая лига» проекта «Школа Минпросвещения России»



Формы наставничества в ОО

«Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы **молодого специалиста**, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка **нового сотрудника** при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

«Ученик – ученик»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

«Учитель/студент – ученик»

Цель: успешное формирование у ученика представлений о важности образовательного процесса, в частности – работы над проектом; улучшение образовательных результатов и мотивации; расширение метакомпетенций; появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития



Как выбирается наставник в ОО?

Критерии отбора/выдвижения наставников

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

1. наличие личного желания стать наставником;
2. авторитетность в среде коллег и обучающихся;
3. высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию.



Создается база НАСТАВНИКОВ

Создается база НАСТАВЛЯЕМЫХ



Какой педагог может быть наставляемым?

- Молодые /начинающие педагоги;
- Педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;
- Педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- Педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- Педагоги, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- Педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- Педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике;
- Стажеры / студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.



Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься **анализом результатов** своей профессиональной деятельности.
2. Развивать **интерес** к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога **на творческое использование** передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. **Ускорить процесс профессионального становления педагога.**

Алгоритм разработки ИОМ:

- Самоопределение (саморефлексия) педагога
- Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога
- Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов
- Составление дорожной карты ИОМ
- Реализация дорожной карты
- Корректировка дорожной карты



Как происходит диагностика профессиональных затруднений молодого педагога?

- Диагностика профессиональных дефицитов (предметных, методических, психолого-педагогических) в форме диагностических работ и тестирования
- Беседа, собеседование
- Опросник, анкета (самодиагностика)
- Посещение уроков молодых педагогов наставниками, заместителями директора, методистом
- Выявление проблем со стороны родителей обучающихся при осуществлении педагогической деятельности учителем
- Наблюдение (своевременное оформление документов по требованию, дисциплина в классе, отношения с обучающимися и их родителями и др.)



Выявление затруднений



Форма наставничества «Учитель – молодой учитель»



Выбор наставника

- Добровольность
- Открытость
- Компетентность
- Соблюдение профессиональной этики
- Способность и готовность делиться профессиональным опытом



Персонализированная программа наставничества (от 3 месяца до 1 года и более)

включает:

- описание форм и видов наставничества,
- участников наставнической деятельности,
- направления наставнической деятельности
- перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Структура программы наставничества

Пояснительная записка

Содержание Программы и направления ее реализации

Оценка результативности и эффективности программы

Индивидуальный план развития педагога

→ Характеристика проблем и дефицитов. Цели и задачи. Сроки и этапы реализации. Ожидаемые результаты.



Индивидуальный план развития

Мероприятие (форма взаимодействия)	«Проектное» задание	Сроки	Ожидаемый результат	Выводы, рекомендации*
Направление 1. (дефицит, компетенция, трудовое действие)				
Проектная мастерская	Разработать технологическую карту занятия по теме «...»	В течение всего периода ?	Сформировано умение проектировать технологическую карту занятий	Обратить внимание (отработать отдельно) формулировку целей занятия
Мастер-класс	Аналитическая справка	Май 2023 (в соответствии с графиком проведения конкурса)	Просмотрено и проанализировано 2 предметных МК	
Направление 2.				
Рабочая (консультационная) встреча	Перечень проблемных вопросов	Ежемесячно (один раз в 2 недели)	Уточнены ожидания от реализации программы, конкретизированы работы...	Продолжить работу ?
Организация встречи с руководителем ?	Аннотированный перечень статей по теме ...	Апрель 2023	Состоялась встреча с руководителем ?	



Планируемые результаты реализации программы наставничества

успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе

повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках

развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности

формирование активной гражданской позиции наставляемого

позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;

построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов



Оценка наставнической деятельности

Молодым педагогом:

- Самооценка своей педагогической деятельности

Наставником:

- Эффективность выполнения программы, ИОМ
- Повышение профессиональной компетентности, освоение новых компетенций

Куратором:

- Реализация программы наставническими парами.
- Рейтинговый лист педагогического работника

Профессиональный рост молодого педагога

По окончании прохождения индивидуального образовательного маршрута педагог может представить эффективность работы по повышению уровня профессиональной компетенции в следующих формах:

- проведение серии открытых уроков,
- презентация опыта работы по выявленной проблеме,
- разработка методической темы,
- выполнение педагогического проекта,
- творческий отчёт,
- участие в конкурсах профессионального мастерства



Результаты освоения индивидуального образовательного маршрута педагогом могут быть подведены в рамках педагогических советов, заседаний методического совета школы, заседаний школьного методического объединения и прочих.



Мониторинг эффективности наставнической деятельности

1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников

- улучшение образовательных результатов у наставляемого и наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;



Учиться, общаться и развиваться!!!

Участие в методических объединениях, творческих группах педагогов (ОО, город, область)

Участие в Школе молодого учителя (ОО, город, регион)

Участие в школьном конкурсе для молодых педагогов **«Молодые педагоги – образованию!»**, целью которого было развитие творческого потенциала, формирование активной гражданской позиции молодых педагогических работников, активного профессионального отношения к совершенствованию системы образования. В конкурсное задание входила подготовка методической разработки учебного занятия (мероприятия) с применением современных информационных и/или иных образовательных технологий (по выбору участника конкурса) и эссе на тему «Моя педагогическая деятельность как новый социальный опыт».

Участие в региональном конкурсе для молодых педагогов **«Педагогический дебют» (2 чел.)**

Участие в организации и проведении в воспитательных мероприятиях школы (акций, праздников)

Участие в школьном марафоне по функциональной грамотности

Участие в городских и областных мероприятиях для педагогов



Перспективы развития наставнической деятельности в МБОУ «СШ № 33»

Обновление (корректировка) нормативных документов по наставничеству в ОО

Повышение профессиональных компетенций педагогов в наставнической деятельности

Уделить особое внимание формам наставнической деятельности «учитель-ученик» и «ученик-ученик»

Корпоративное наставничество в рамках самообучающейся организации (Программа развития ОО)

Участие в городских и областных мероприятиях для педагогов



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Руководящие принципы наставника

Наставники слушают	Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемому все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемому найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
Наставники представляют свой жизненный опыт	Помогают наставляемому избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредотачивая внимание на поведении наставляемого, но никогда - на характере
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники неравнодушны	Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Пользуются уважением в своих организациях и обществе