

Министерство образования и науки Российской Федерации
Министерство образования и науки Республики Башкортостан

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМЕ «ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Автор
Хайбулина Людмила Викторовна,
заместитель директора
по учебно-воспитательной работе
МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак



«ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА,
ИЛИ КАК СТАТЬ ХОРОШИМ НАСТАВНИКОМ»
➤ ОБУЧЕНИЕ И МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

Система наставничества в образовательной организации

систематизированная форма корректирующего/стимулирующего воздействия на наставляемых более опытными педагогами путем оказания им помощи в овладении новыми компетенциями без отрыва от реальных задач и трудовой деятельности

Система наставничества позволяет:

- ✓ каждому желающему обрести наставника или наставников;
- ✓ развивать и у наставников, и у наставляемых способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них трудовые функции;
- ✓ быстро адаптироваться к условиям работы и к позитивным традициям сообщества

Сопровождать – сопутствовать, идти вместе, быть рядом, помогать (В.И. Даль)

НА ЧТО ОПИРАЕТСЯ:



Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (п. 33 распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р)



Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № 657)





Наставляемый

- ✓ Участвует в персонализированной программе наставничества
- ✓ Взаимодействует с наставником, при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая свои профессиональные затруднения
- ✓ Является активным субъектом собственного непрерывного личного и профессионального роста



Наставничество

Процесс, в котором один человек (наставник) ответственен за овладение профессиональными навыками другим человеком (наставляемым), его должностное продвижение и развитие вне рамок обычных взаимоотношений непосредственного начальника и подчиненного



Наставник

- ✓ Обладает опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого
- ✓ Имеет измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности
- ✓ Организует индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений
- ✓ Является активным субъектом собственного непрерывного личного и профессионального роста

ПЕДАГОГУ НУЖЕН НАСТАВНИК, ЕСЛИ ОН...

Опытный педагог,
испытывающий потребность
в освоении новой технологии
или приобретении новых
навыков

Педагог, имеющий
непедагогическое
профильное образование



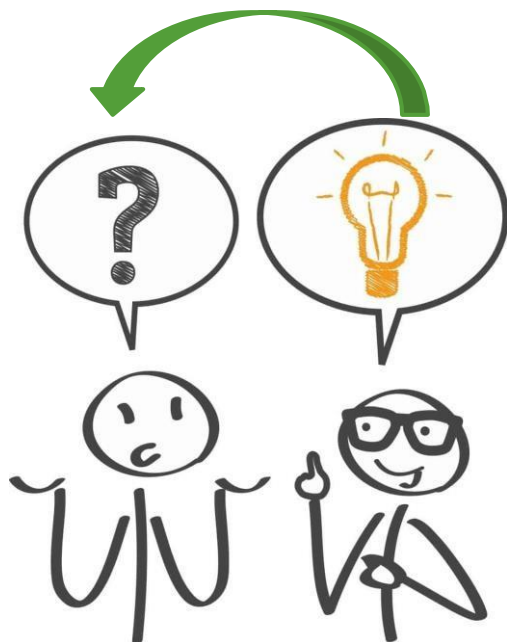
Молодой педагог,
только пришедший
в профессию



Новый педагог
в коллективе



КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА



Эффективный способ
решать сложные
проблемы отдельных
категорий людей



Добровольческая практика



Механизм, с
помощью которого люди
могут прямо адресовать
свои проблемы тому, кто
может помочь их решить



Движение с целью
добиться большего влияния
на собственную жизнь и
профессию

Цель - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации , а также создание условий для формирования эффективной системы сопровождения и поддержки педагогических работников в возрасте до 35 лет.

Задачи:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

«лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы»;

взаимодействие «педагог — новатор — консервативный педагог»;

взаимодействие «опытный педагог — молодой специалист»;

взаимодействие «опытный предметник — неопытный предметник».

«ИНСТРУМЕНТЫ» НАСТАВНИКА



**Наблюдение
в классе**



**Самооценка
учителя**



**Диагностика
компетенций
учителя**



**Интервью
с учителем**



**Анализ
образовательных
результатов
учащихся**



Супервизия



**Анализ
образцов
профессиональной
деятельности педагога
(портфолио)**



**Отзывы
работодателей**



**Анкетирование
(опросы)
учащихся и
родителей**



Консультация



1. Традиционная модель наставничества



2. Партнерское наставничество (Peer Mentoring)



3. Групповое наставничество (Group Mentoring)



4. Флэш-наставничество (Flash Mentoring)



5. Скоростное наставничество (Speed Mentoring)



6. Виртуальное наставничество (Virtual Mentoring)



7. Реверсивное наставничество (Reverse Mentoring)



8. Командное наставничество (Team Mentoring)



Предполагаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов 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 психологического состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).



создания системы наставничества в организации

1 этап



Определение ответственного
за организацию системы наставничества



2 этап



Разработка Положения
о системе наставничества, его утверждение



3 этап



Подбор наставников
и наставляемых



4 этап



Организация наставничества
в отношении конкретного педагога



5 этап



Оценка результатов,
устранение недостатков, поощрение лучших



- ❑ Приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в ОО, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации).
- ❑ Приказ о назначении куратора внедрения и реализации системы наставничества в ОО.
- ❑ Приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
- ❑ Заключение соглашений о сотрудничестве с другими ОО, ЦНППМ, социальными партнерами, общественными профессиональными объединениями и другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации.
- ❑ Разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников, разработка методических материалов для наставника и наставляемого;
- ❑ Разработка персонализированных программ (срок реализации от 3 месяцев до 1 года);
- ❑ Реализация персонализированных программ наставничества;
- ❑ Проведение мониторинга реализации персонализированных программ наставничества.

➤ Официальный сайт МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак sebalak.02edu.ru (раздел «Наставничество»).

КУРАТОР НАСТАВНИЧЕСТВА

Своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ОО педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых.

Осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.

Осуществляет тесное взаимодействие с профсоюзной организацией.

Формирует банк данных педагогов-наставников.

Формирует банк программ наставничества и лучших практик.



Критерии отбора наставников

Критерии	Характеристики критерий
Квалификация педагога	наличие первой или высшей квалификационной категории; наличие опыта методической работы; наличие публикаций по профессиональной тематике
Качество образовательной деятельности	стабильно высокие результаты в образовательной деятельности; отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательных отношений
Профессионально важные качества личности	умение обучать других, умение слушать, аккуратность, дисциплинированность, ответственность, ориентация на результат, командный стиль работы, эмпатия, лидерские качества
Личные мотивы к наставничеству	готовность делиться профессиональным и личностным опытом; потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации
Инновационный потенциал личности	наличие профессиональных успехов в соответствующей сфере деятельности (поощрения и награждения, победы во всероссийских, региональных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства); наличие лидерских, организационных навыков

«Кодекс наставника»

Не приказывать.

«Вы должны», «Вам необходимо», «Вам нужно» и т.п.

Не поучать.

«Если бы Вы послушали меня, то...», «Если бы Вы последовали моему примеру....»

Не подсказывать решения.

«На Вашем месте я бы...»

Не выносить суждений.

«Вы слишком мало внимания уделяете работе»

Не оправдывать и не оправдываться

«Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд».

Не ставить «диагноз»

«Вам нельзя работать в школе», «Вы слишком эмоциональны».

Пункт 1. Цели и задачи работы

Сначала важно уйти от глобальных целей наставничества и сформулировать конкретные цели и задачи работы с конкретным подшефным педагогом. Для этого необходимо выяснить, какие трудности он испытывает. Например, начинающий педагог не знает, как составить план работы с детьми. Это и будет одной из задач наставника – консультировать педагога и учить вести рабочую документацию.

Пункт 2. Мероприятия по адаптации педагога

Наставничество включает три этапа, один из которых – адаптационный. На этом этапе наставник знакомится с подшефным педагогом и знакомит его с ООП и годовым планом школы. Также он выявляет трудности педагога, его личностные качества, ожидания, помогает выбрать тему самообразования. Соответствующие мероприятия наставник должен заранее включить в план.

Пункт 3. Работа с документацией

Наибольшие трудности у молодых педагогов вызывает работа с документацией, на которую они тратят много времени. Поэтому в план необходимо включить мероприятия, в ходе которых наставник сможет не только показать, например, как составить план работы с детьми, но и научить анализировать его и оценивать результативность.

Пункт 4. Мероприятия по обмену опытом

На втором этапе наставничества важно помочь педагогу сформировать свой арсенал методов и приемов работы и научить их правильно использовать, обучить педтехнологиям. Сделать это помогут открытые показы, семинары-практикумы, мастер-классы. Также важно включить в план мероприятия, в рамках которых молодой педагог сможет показать свои навыки и умения.

Пункт 5. Контрольные мероприятия

Третий этап наставничества – контроль работы молодого педагога. Наставник должен отслеживать, как педагог выполняет его рекомендации и исправляет недочеты в работе. Поэтому в плане важно предусмотреть разные формы контроля. Это может быть посещение уроков молодого педагога, анализ документации.

Основные стадии обучения

Наставник	Молодой учитель
✓ Изучение нормативных документов и локальных актов ОУ;	
✓ Обучение планированию и ведению школьной документации	Консультирование или совместная работа
✓ Посещение уроков молодого учителя	✓ Посещение уроков наставника;
✓ Анализ посещенных уроков	
✓ Моделирование	✓ Проведение урока
Анализ итогов контрольных работ, проверочных и итогов четверти Анализ воспитательной работы (причины и корректировка)	

1. «Я расскажу, а ты послушай»
2. «Я покажу, а ты посмотри»
3. «Сделаем вместе»
4. «Сделай сам, а я подскажу»
5. «Сделай сам и расскажи, что ты сделал»



Личный пример



Методы мотивации



Консультирование



Обсуждение

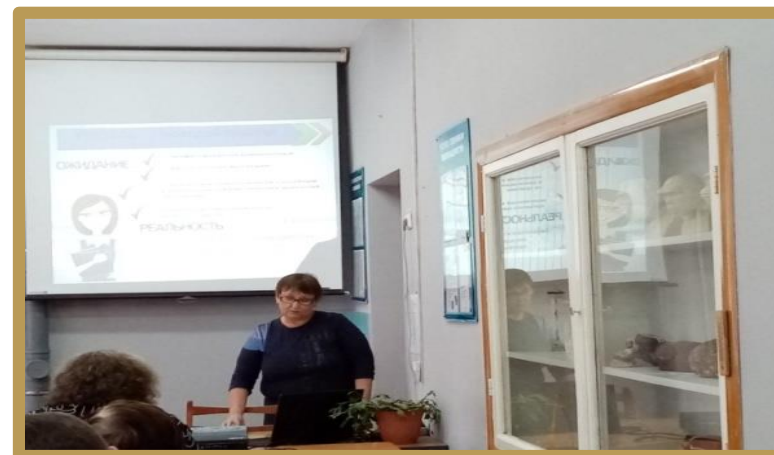


ФОРМЫ РАБОТЫ

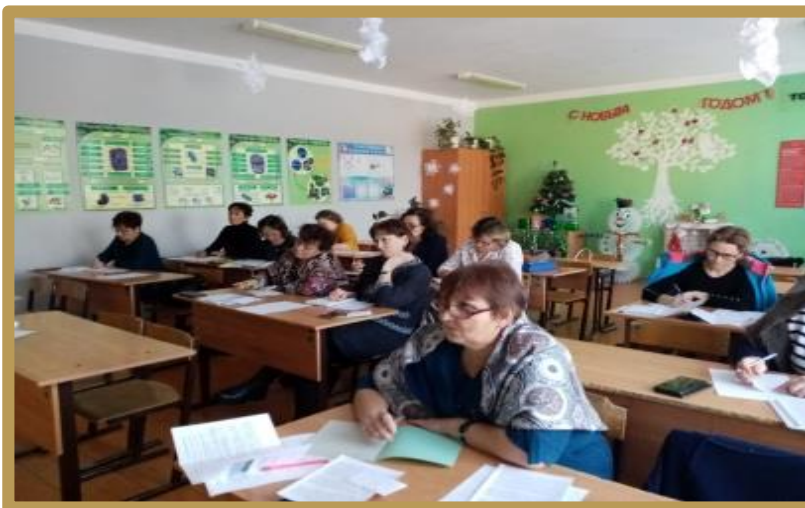
Волонтерство



Обмен опытом



Взаимопосещение



Обучающий семинар



ОБМЕН ОПЫТОМ

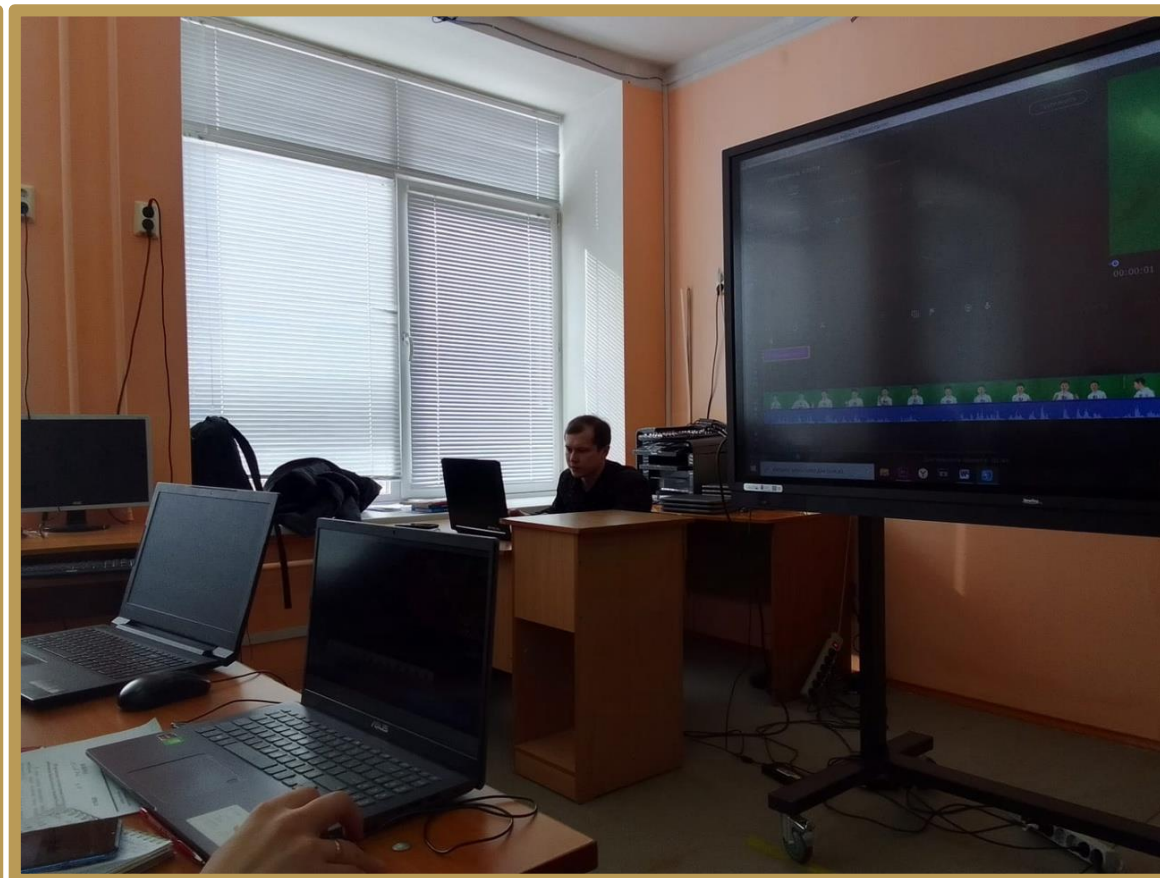


Республиканский конкурс "Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан".

Участие наставника в конкурсах

МАРАФОН ЛУЧШИХ
НАСТАВНИЧЕСКИХ
ПРАКТИК РОССИИ



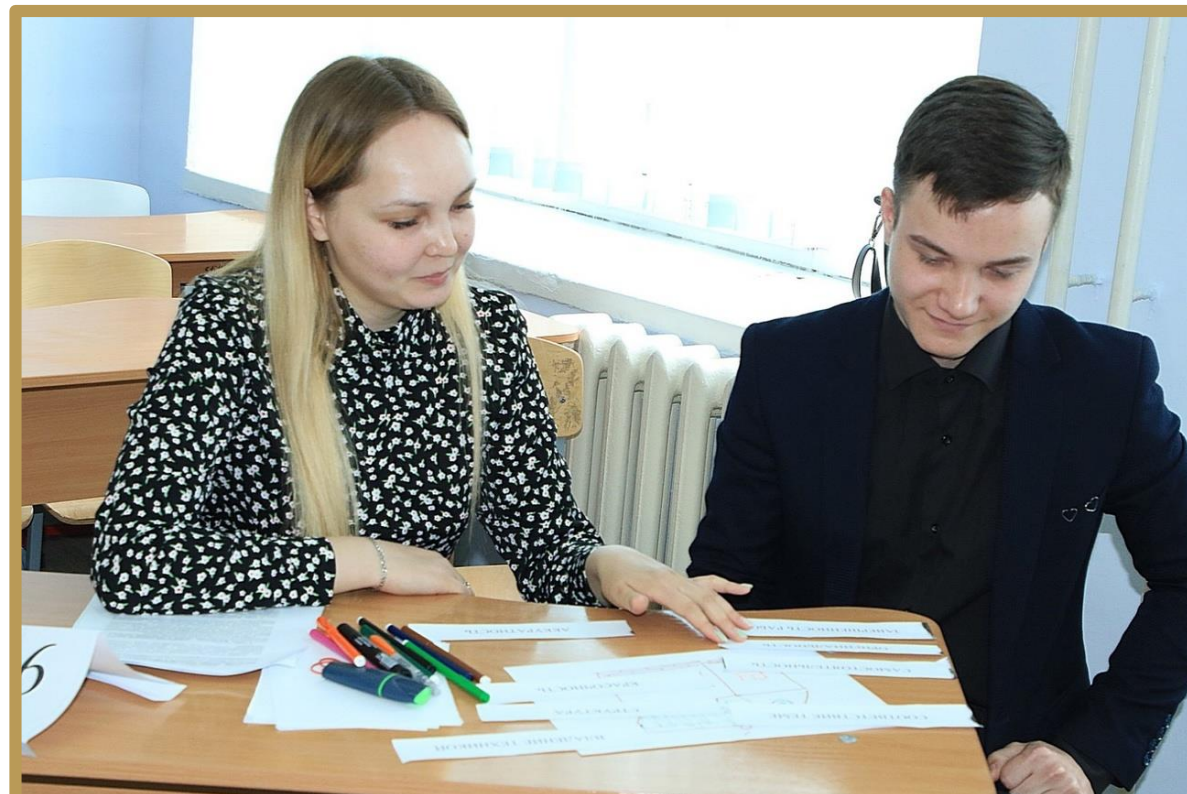


Семинар для молодых педагогов «Освоение и применение современных достижений науки и техники» .



Кейс – чемпионат «Не рядом, а вместе»

ФОРМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ



Форсайт сессия «Окно возможностей и перспективы»

МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ЭТАП



РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЭТАП



УЧИТЕЛЬ ГОДА-2022, Гильмитдинова Е.М., учитель английского языка

СЛАГАЕМЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УСПЕХА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА



2018 - Проект «Путешествие с «Марий Мутэр»: наследие Упымарий» - стал победителем конкурса на предоставление грантов Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества. Сумма гранта составила 500 тысяч рублей.

2019 - Проект «Васильевские чтения» - стал обладателем сразу двух грантов: Президента Российской Федерации и Главы Республики Башкортостан в форме субсидий на развитие гражданского общества.

2020 год, проект "Будущее народа-в руках молодежи" - стал победителем конкурса на предоставление грантов Президента Российской Федерации. Сумма гранта составил свыше 355 тысяч рублей.

!!! Руководитель проектов Гильмитдинова Е.М., учитель английского языка



Под мониторингом внедрения (применения) понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения системы (целевой модели) наставничества и/или отдельных ее элементов.

Внедрение системы (целевой модели) наставничества

Подготовительный этап	Основной этап	Заключительный этап
Организация мониторинга реализации персонализированных программ наставничества		
Нормативно-правовое оформление внедрения системы (целевой модели) наставничества	Оценка качества реализации персонализированных программ наставничества (SWOT-анализ)	
Оценка личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов)		

Лист самооценки результативности и качества работы педагога за отчетный период

Роль педагога в наставничестве в триаде проекта	Критерии эффективности труда	3 балла	2 балла	1 балл
Педагог (наставник /куратор) триады «Учитель – Куратор – Учитель»	Результативное сопровождение профессиональной деятельности наставляемого (приказ о наставничестве) (баллы суммируются за каждого наставляемого в триаде)	Положительные результаты деятельности наставляемых: уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому наставляемыми предметам, выступления, публикации по обобщению педагогического опыта, участие в профессиональных конкурсах). Организация деятельности триады: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненных чек-листов, журнала консультаций) Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций с наставляемыми педагогами, установление прочных профессиональных связей между наставляемыми (результаты наблюдений, бесед с наставляемыми, анкетирования, совместных методических продуктов).	Организация деятельности триады: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненных чек-листов, журнала консультаций) Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций с наставляемыми педагогами, установление прочных профессиональных связей между наставляемыми (результаты наблюдений, бесед с наставляемыми, анкетирования, совместных методических продуктов).	Организация деятельности триады: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненных чек-листов, журнала консультаций)

Внутренняя оценка наставничества

ОТЧЕТ НАСТАВНИКА

ФИО наставника: _____
 Программа наставничества: _____
 Форма наставничества: _____
 Направление: _____
 Наименование проекта: _____

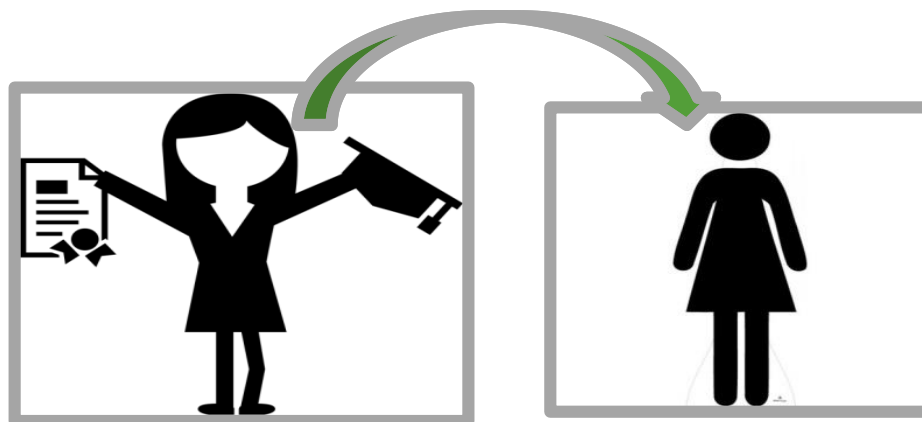
№ п.п.	ФИО наставляемого	Планируемые результаты	Краткая характеристика достигнутых результатов
1.			
2.			

Наставник: _____ / _____ / _____ 202 ____ г.

ФИО (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202 ____ г.

ФИО (подпись) (дата)



ЛИСТ ОЦЕНКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА (оценивает КУРАТОР программы наставничества)

ФИО наставника _____
 ФИО наставляемого _____
 Программа наставничества _____
 Период реализации программы наставничества _____

Показатели	Критерии	Факт	Баллы
Доля исполненных мероприятий плана наставнической деятельности от общего числа мероприятий, предусмотренных планом работы наставника (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Доля исполненных мероприятий индивидуального плана профессионального развития наставляемого от общего числа мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом развития наставляемого (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Своевременность исполнения мероприятий, предусмотренных планами (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Достижение показателей эффективности работы наставляемого (соотношение планируемых результатов с достигнутыми) (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Итого:			

Критерии оценки

Баллы	Значение оценки
2,3 и менее	Неудовлетворительное исполнение
2,4 – 3,1	Удовлетворительный уровень выполнения, есть существенные замечания
3,2 – 3,6	Хороший уровень выполнения, есть незначительные замечания
3,7 – 4	Высокий уровень выполнения. Заслуживает поощрения

Предложения:

КУРАТОР программы наставничества _____

подпись / ФИО

Дата _____

- 
- 
- 
- объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации;
 - представление к государственным и ведомственным наградам;
 - внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;
 - материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные положением об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации , п.5.11 «Организация наставничества»).



- В поисках инновационных форм и методов работы с молодыми и вновь пришедшими педагогами нами изучены и внедрены в практику работы системный, деятельностный, а также андрагогический подход.
 - Все молодые педагоги пришедшие в МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак за последние 5 лет остались работать в образовательной организации;
 - Успешное прохождение аттестации по установлению квалификационной категории;
 - Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства;
 - Трансляция личного педагогического опыта на разных уровнях;
 - Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- **Для наставников**
 - Новые перспективы;
 - Удовлетворение от общения с молодым учителем;
 - Появляется стремление к самосовершенствованию;
 - Карьерный рост



Хайбулина Людмила Викторовна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак муниципального района Янаульский район Республики Башкортостан

Контактный телефон: 8 (34760) 30114

Адрес эл. почты: s_ebalak@mail.ru, xaibulina67@mail.ru

Актуальная информация:

➤ **Официальный сайт МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак sebalak.02edu.ru**

Ссылка на материалы «Наставничество»

<https://sebalak.02edu.ru/sveden/nastavnichestvo/>

Благодарим за Ваше внимание!

