

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №22  
ИМЕНИ ГЕННАДИЯ ФЕДОТОВИЧА ПОНОМАРЕВА

НАПРАВЛЕНИЕ: СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ

ТЕМА:

«ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА»

АВТОРЫ:

Кузьминская Оксана Михайловна,  
заместитель директора по УВР;

Мельникова Оксана Валентиновна,  
методист, учитель английского языка;

Стеблянко Анна Сергеевна,  
методист, учитель английского языка

2024  
СУРГУТ

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

2023 год был объявлен Указом Президента Российской Федерации В.В. Путиным «Годом педагога и наставника». Идея создания программы была обусловлена и направлена на решение задач в соответствии с государственной образовательной политикой. **Актуальность** разработки и реализации персонализированных программ наставничества состоит в том, что ежегодно увеличивается количество молодых педагогов, устраивающихся на работу в школу после окончания вузов. И ни для кого не секрет, что выпускники вузов не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми. Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой учитель на практике, следует выделить такие наиболее часто встречающиеся, как эмоциональное напряжение, трудности в общении с учениками класса, родителями, с коллегами по работе, с администрацией. Начинающие учителя нуждаются в помощи при разработке урока, внедрении новых технологий в преподавании своего предмета, предупреждении конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса, организации работы с родителями.

Для успешности процесса профессиональной адаптации молодых учителей необходимо обеспечить как благоприятный социально-психологический климат, так и методическую поддержку. Одним из способов решения данной проблемы является наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**Цель** данной персонализированной программы: приобретение молодым педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставником.

### **Задачи:**

1. Изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого педагога, профессиональные компетенции и сильные стороны наставника.
2. Спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого (формы, периодичность, направления).
3. Организовать совместную деятельность наставника и наставляемого с последующим анализом эффективности реализации программы с учетом планируемых результатов.

## Мероприятия программы

1. Мероприятия для наставляемого педагога в рамках муниципального плана работы с молодыми специалистами. (согласно плану муниципального информационно-организационного центра)
2. Мероприятия для наставляемого педагога в рамках школьного плана работы с молодыми специалистами

№ п/п	<i>Содержание деятельности</i>	<i>Срок</i>	<i>Ответственный</i>
1	Разработка и утверждение персонализированных программ наставничества	До 01 октября	Педагоги-наставники Наставляемые методист
2	Реализация запланированных мероприятий персонализированных программ наставничества	В течение года	Педагоги-наставники Наставляемые
3	Участие молодых специалистов школы в городской Декаде молодых специалистов	Сентябрь	Методист Молодые специалисты
4	Участие молодых специалистов в мероприятиях ГМО молодых специалистов	В течение года	Методист Молодые специалисты
5	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи	В течение года	Заместители директора по УВР Методисты Педагоги-наставники
6	Посещение молодыми специалистами уроков и внеклассных мероприятий педагогов школы	В течение года	Молодые специалисты Педагоги-наставники
7	Посещение молодыми специалистами семинаров, консультаций, открытых уроков на муниципальном уровне согласно плану МАУ «Информационно-организационный центр»	В течение года	Заместитель директора по УВР Методист

8	Содействие молодым специалистам в участии в конкурсах профессионального мастерства «Призвание», «Портфолио педагога», «Педагогическая надежда» и др.	По плану работы школы	Педагоги-наставники Заместитель директора по УВР Методист
9	Методическая помощь молодым специалистам в их работе с одаренными учащимися (подготовка детей к олимпиадам, конкурсам, научно-практическим конференциям)	По плану работы школы	Педагоги-наставники

3. Мероприятия, спланированные наставником и наставляемым с учетом индивидуальных потребностей и профессиональных затруднений наставляемого педагога, профессиональных компетенций и сильных сторон наставника

№ п/п	Мероприятия	Содержание мероприятия	Ответственный	Дата
1	Изучение содержания учебных программ, порядка и требований их составления, нормативных документов.	1. Ознакомление с правилами ведения планирующей документации образовательного процесса. 2. Консультирование по вопросам разработки рабочих программ. 3. Обеспечение грамотного ведения школьной документации молодым специалистом	учитель-наставник	Сентябрь
2	1. Методические основы современного учебного занятия, структурирования	Развитие навыков структурирования учебного и воспитательного занятия.	учитель-наставник	октябрь

	<p>требования к его проведению.</p> <p>2.Самоанализ и анализ учебного и воспитательного занятия</p> <p>Посещение занятий педагогов-наставников.</p>			
3	<p>Современные образовательные технологии, их значимость в образовательном процессе.</p>	<p>Повышение профессионального уровня молодого педагога</p>	<p>учитель-наставник</p>	<p>Ноябрь</p>
4	<p>Выявление и диагностика проблем, возникающих у начинающего педагога при осуществлении образовательной деятельности.</p>	<p>Диагностика умений и навыков молодого педагога</p>	<p>учитель-наставник</p>	<p>Сентябрь, декабрь</p>
5	<p>Профконсультации по вопросам профессиональной адаптации, профилактики педагогического выгорания.</p>	<p>Индивидуальные консультации для молодых педагогов.</p> <p>Проведение бесед для молодых педагогов по вопросам профессионального выгорания, другим проблемам профессиональной адаптации.</p>	<p>педагог-психолог</p>	<p>В течение года</p>

6	Посещение уроков (занятий) молодых специалистов.	Проведение анализа результатов молодых специалистов	учитель-наставник	В течение года
7	Оказание методической помощи в подготовке к педсовету, МО, МС.	Повышение профессионального уровня молодого педагога	учитель-наставник	Январь, февраль
8	Обмен педагогическим опытом молодых педагогов	Проведение классных часов, открытых уроков, мастер-классов.	учитель-наставник	Январь
9	Подведение итогов работы за год	Анализ работы молодого специалиста, выявление педагогических затруднений. Творческий отчёт молодого педагога, учителя наставника.	учитель-наставник	Май

### **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

В результате реализации данного проекта предполагается достичь следующие эффекты:

#### **Социальные эффекты:**

- улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- повышение мотивации к самостоятельному выбору векторов творческого

развития, карьерному росту;

- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.

#### **Образовательные эффекты:**

- применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в образовательной деятельности;

- повышение качества образования учащихся;

- повышение количества участников мероприятий по предмету (олимпиады, конкурсы, фестивали).

#### **Показатели эффективности реализации Программы наставничества**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Проявление</b>		
		<b>Проявляется в полной мере 2 балла</b>	<b>Частично проявляется 1 балл</b>	<b>Не проявля- ется, 0 баллов</b>
Оценка Про- граммы настав- ничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных			

	с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

- 14–16 баллов – оптимальный уровень;
- 9–13 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 внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

**Практическая значимость** работы заключается в том, что разработанная программа наставничества может быть использована другими образовательными учреждениями.



## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ**

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»

Приказ ДО и МП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»

Приказ ДО и МП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»

Приказ Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»

Березняк Е.С. Руководство современной школой. М.: Просвещение. 2022. - 206 с.

Бурмистрова Н.О. Оптимизация и повышение эффективности систем адаптации, оценки и развития персонала. М.: Лань, 2022. -76 с.