Реализация целевой модели наставничества в ОО

Подготовила учитель русского языка и литературы МАОУ «Светловская СОШ им. Солёнова Б.А.» Шумилова М.А.

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

Виды наставничества в школе:

- Учитель – ученик
- Ученик – ученик.

Ребенок, у которого какой-либо навык получается лучше, помогает справиться с трудностями другому ученику.

- Опытный учитель – молодой специалист

УЧИТЕЛЬ -УЧИТЕЛЬ

НАСТАВНИК

- компетентный
- опытный
- профессионал
- мотивированный
- открытый
- лидер

Получает

- статусность
- уважение
- систематизацию имеющегося опыта возможность увидеть новые пути решения задач

Даёт

- знания, опыт
- помощь, поддержку
- уверенность, позитив
- обратную связь (фидбэк)
- сопричастность к коллективу

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- дезадаптированный
- неуверенный в себе
- испытывает трудности в общении

Получает

- заинтересованный в своей деятельности
- уверенный
- компетентный профессионально пригодный
- траектория профессионального развития

Как сформировать пару:

- анкетирование
- психологическое тестирование на совместимость работы в паре личные встречи

Режим взаимодействия –практико-ориентированный

Список документов по наставничеству для публикации на сайте школы

- 1.Приказ департамента образования и молодежной политики ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА–ЮГРЫ «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа –Югры» от 25.03.2022 № 10-П-411
- 2. Приказ «Института развития образования» от 19.апреля 2022 г. «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа –Югры» №202-о.
- 3.Указ президента РФ «О национальных целях развития РФ на период до 2030г.»
- 4. Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. No 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями на 20 августа 2021 года).
- 5.Приказ департамента образования и молодежной политики ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА–ЮГРЫ приказ об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника от 25.11.19.№1533.
- 6. Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22.07.2021 № 10-П-1000 «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Чек-лист

№п/п	Этап	Действия	Ответственный	Сроки реализации
1	подготовительный	1.Разработка и утверждение приказом руководителя ОО положения о наставничестве в ОО 2.Внесение изменений в локальные акты 3.Формирование и утверждение дорожной карты 4.Назначение наставников приказом. Обучение наставников.	Завуч по методической работе	Ноябрь 2021г
2	диагностический	Выявление индивидуальных потребностей наставляемого.(Входной мониторинг)	Наставники	Сентябрь-октябрь 2022 г.
3	проектировочный	1.Работа наставника и наставляемого над целеполаганием. 2.Самоанализ. 3. Составление плана работы.	Наставник-наставляемый	Октябрь-ноябрь 2022г.
4	реализационный	1.Сопровождение наставником реализуемого наставляемым плана работы 2. Мониторинг результатов, корректировка(если необходимо) деятельности.	Наставник	В течение учебного года
5	рефлексивно-аналитический	1.Оценка эффективности работы. 2.Подготовка отчета о проделанной работе. 3. Работа над ошибками.	Наставник-наставляемый	Май-июнь 202-23 гг.

Мониторинг в программе наставничество

- 1 этап- выявление профессиональных и компетентностных дефицитов в контексте профстандарта педагога и требований ФГОС.
- 2 этап мониторинга позволяет оценить:
  1)мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

  2)динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

В мониторинге используются:

- Анкеты наставника, наставляемого (Приложение 2 Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества),
- Отчет-анкета наставника о результатах работы наставляемого (Приложения из «Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов» ФИРО Москва 2020г.).
- Отчет-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника (Приложения из «Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов» ФИРО Москва 2020г.).
- Отзыв об итогах выполнения индивидуального плана наставляемого (Приложения из «Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов» ФИРО Москва 2020г.).

Персонализированная программа развития педагога

- Цели, задачи.
- Содержание деятельности
- Ожидаемые результаты
- Календарный план работы

№ п/п	Этапы работы	Мероприятия	Ответственный за выполнение	Сроки выполнения
1	Подготовительно-диагностический	Анкетирование, выявление профессиональных и компетентностных дефицитов в контексте профстандарта педагога и требований ФГОС	психолог	Конец августа-сентябрь
2	Реализационный (формирующий этап)	Поиск и реализация оптимальных способов ликвидации проблем и профессиональных дефицитов. Корректировка деятельности в соответствии с промежуточными результатами реализации программы наставничества. 1. Разработка и анализ планов саморазвития и самообразования. 2. Посещение педагогом-наставником уроков наставляемого (последующий совместный анализ). 3. Посещение наставляемым уроков педагога-наставника и других учителей школы(последующий совместный анализ). 4. Проверка планов уроков, КТП, планов воспитательной работы (последующий совместный анализ). 5. Консультации со специалистами, оказание теоретической и практической помощи и поддержки (психологом, завучем по ВР,МР, УР) по мере возникновения вопросов.	Педагог-наставник Завучи психолог	В течение всего периода реализации программы
3	Контрольно-оценочный	Анализ и оценка достигнутых результатов, повторной диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста. 1. Анкетирование наставника и наставляемого. 2. Мониторинг результатов работы.	Завучи Психолог Педагог-наставник	Май-июнь
4	Рефлексивный	Самоанализ проделанной работы		июнь