Система (целевая модель) наставничества педагогических работников МБОУ «Приобская СОШ»

https://priobschool1.86.i-schools.ru/

Актуальность
Модели наставничества

Социальная значимость, востребованность Модели наставничества

НАСТАВНИЧЕСТВО

- Адаптация в обществе
- Введение в новую должность
- Молодой педагог, преодоление неуверенности, тревожности
- Карьерный рост
- Повышение самооценки

Методологические основания системы Модели наставничества.

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

-социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

-элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

-составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами;

-деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации;

-работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;

-организацию работы с кадрами по итогам аттестации;

-обучение при введении новых технологий и инноваций;

-обмен опытом между членами педагогического коллектива.

.

Цель системы (целевой модели) наставничества:

-создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в Образовательной организации для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

Принципы системы (целевой модели) наставничества:

-принцип научности;

-принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов,

- добровольность участия педагогов,

-признание равного социального статуса педагогических работников,

-принцип легитимности,

-принцип обеспечения суверенных прав личности, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

-принцип индивидуализации и персонализации;

-принцип вариативности;

-принцип аксиологичности (уважение к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям);

-принцип личной ответственности;

-принцип равенства;

-принцип системности и стратегической целостности

Инновационный характер Модели наставничества

Формы наставничества

- Индивидуальная
- Групповая
- Коллективная
- Нетворкинг («взаимная»)
- Он-лайн (включая Интернет, соц.сети, …)
- Очная
- Дистанционная
- Формальная
- Неформальная

Инновационный характер Модели наставничества

Формы наставничества

- Ученик-ученик
- Учитель-учитель
- Студент-ученик
- Руководитель образовательной организации – учитель
- Работодатель- ученик
- Работодатель-студент

Последовательность и связность компонентов Модели наставничества

Внутренний контур- ОО (реализовывает Модель) наставничества в ОО)

Внешний контур (разные уровни УО, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

1.Издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества.
2. Принимает Положение о системе наставничества, дорожную карту по его реализации и другие документы.
2. Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре 3. 3. Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества.

1. Оказывают содействие при
- внедрении системы (целевой модели) наставничества;
- проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;
- организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий.

Кадровые условия Модели наставничества

- руководитель, разделяющего ценности отечественной системы образования,

- куратор реализации персонализированных программ наставничества;

-наставники – педагоги, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

-педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Организационно-педагогические условия Модели наставничества

- Высокий квалификационный уровень педагогов-наставников.
- Регулярное повышение квалификации педагогов-наставников, оказание консультационной и методической поддержки ответственным за реализацию наставничества в школе.
- Участие в сетевых педагогических сообществах.
- Участие в разработках нормативно-правовой базы, регламентирующей проектирование персонифицированных программ наставничества педагогических работников.
- Осуществление планирования и контроля результатов деятельности наставников.

https://priobschool1.86.i-schools.ru/nashi-nastavniki

Организационно-методические условия Модели наставничества

https://priobschool1.86.i-schools.ru/normativno-pravovaya-baza-nastavnichestva

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Приобская средняя общеобразовательная школа»
(МБОУ «Приобская СОШ»)

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
МБОУ «Приобская СОШ»
(протокол от 25.05.2022 г. № 10)
СОГЛАСОВАНО
Совет обучающихся
МБОУ «Приобская СОШ»
(протокол от 17.05.2022 г. № 6)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Приобская средняя общеобразовательная школа»
Енин Михаил Николаевич [redacted] М.Н. Енин

приказ МБОУ «Приобская СОШ»
от 25 мая 2022 г. № 433-од

Регистрационный номер 69

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ В РАМКАХ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ «УСПЕХ КАЖДОГО РЕБЕНКА» И «СОВРЕМЕННАЯ ШКОЛА» НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ОБРАЗОВАНИЕ»

1.Общие положения

1.1.Настоящее положение о наставничестве обучающихся в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении « Приобская средняя общеобразовательная школа» (далее–МБОУ «Приобская») разработано в соответствии с Методическими рекомендациями для субъектов Российской Федерации по вопросам реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в сетевой форме, направленными письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 28июня 2019 года №МР-81/02ВН, определяет порядок организации наставничества в отношении обучающихся по очной форме обучения, осваивающими основные и дополнительные образовательные программы.

Настоящее Положение разработано в целях обеспечения взаимодействия МБОУ «Приобская СОШ», реализующей мероприятия по обучению и воспитанию обучающихся по очной форме обучения в рамках сетевой формы реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, с организациями (предприятиями) реального сектора экономики, в том числе организациями- партнерами–участниками сетевого взаимодействия, а также общественными объединениями, в том числе имеющими своей целью решение задач патриотического и военно-патриотического воспитания детей и молодежи, (далее–предприятие/организация).

1.2.Наставничество целенаправленная деятельность, представляющая собой одну из форм инвестиции в развитие МБОУ «Приобская СОШ», в виде непрерывного процесса передачи обучающимся опыта (знаний, умений и навыков) от одаренных обучающихся, наиболее квалифицированных специалистов МБОУ «Приобская СОШ», предприятия/организации.

1.3.Наставник–одаренный обучающийся, сотрудник МБОУ «Приобская» из числа наиболее успешных, обладающий высокими нравственными и профессиональными качествами, практическими знаниями и опытом, имеющий безупречную репутацию; представитель предприятия/организации, определенный из числа наиболее квалифицированных специалистов.

Приложение № 1
к приказу МБОУ «Приобская СОШ»
от 01.09.2022 г. № 35-од
УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
_____ М.Н.Енин
1 сентября 2022 года

Список
наставников молодых педагогов и вновь прибывших специалистов
на 2022-2023 учебный год

Ф.И.О. педагога-наставника, должность	Ф.И.О. молодого педагога прибывшего педагога должность
Кидрасова Р.Д., учитель начальных классов высшей квалификационной категории	Малева А.В., учитель начальных классов молодой специалист
Пелогеина М.П., учитель технологии высшей квалификационной категории	Кокорина Д.С учитель технологии вновь принятый специалист
Бледная Н.Г., учитель географии высшей квалификационной категории	Луценко В.А учитель географии молодой специалист
Соломаха В.В., учитель биологии высшей квалификационной категории	Брелик А.А. педагог-организатор

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ПРИОБСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
(МБОУ «Приобская СОШ»)

ПРИКАЗ

« 1 » сентября 2022 г. **№ 35-од**

пгт. Приобье

О наставничестве

С целью оказания методической помощи, содействия адаптации и профессионального становления молодых и вновь прибывших педагогов, в соответствии с планом работы школы на 2022-2023 учебный год, на основании Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Приобская СОШ» утвержденного приказом от 25.05.2022г. № 433-од «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Приобская СОШ»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать наставничество над вновь прибывшими педагогами и молодыми специалистами в 2022-2023 учебном году учителю немецкого языка Лясота И.А.
2. Утвердить:
2.1. список наставников за молодыми педагогами, вновь прибывшими специалистами на 2022-2023 учебный год. (Приложение № 1);
2.2. план работы с вновь прибывшими педагогами и молодыми специалистами на 2022-2023 учебный год. (Приложение № 2).
3. Наставникам в своей работе руководствоваться Положением о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Приобская СОШ».
4. Руководителям предметных методических объединений включить мероприятия по развитию института наставничества в план работы предметных методических объединений.
5. Установить доплату наставникам с 1 сентября 2022 года по 31 мая 2023 года в размере 10% от должностного оклада.
6. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя директора по научно-методической работе Татаренко А.А.

Директор школы М.Н.Енин

Материально-технические условия Модели наставничества

- рекреационная зона (комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых

- доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству (электронный ресурс, чат группы наставников- «Наставники»)

- широкополосный (скоростной) интернет

- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС)

Финансово-экономические условия Модели наставничества

Материальные

выплаты компенсационного характера

Нематериальные

награждение наставников дипломами/благодарственным и письмами (на сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами,

Психолого-педагогические условия Модели наставничества

применение технологий эмоционально-ценностного и рефлексивно-ценностного и отношения к наставникам и наставляемым

поддержка участников Модели через психологические тренинги, применение акмеологических практик

развитие психологической готовности наставляемого выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога

https://priobschool1.86.i-schools.ru/psikhologo-pedagogicheskaya-podderghka-modeli-nastavnichestva

Уровень результативности Модели наставничества

Критерии для определения уровня результативности внедрения Модели наставничества

- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности;
- создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);
- создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.

Уровень результативности Модели наставничества

№п/п	ФИО педагога	Пед.стаж	Год поступления	Достижения
1	Акназарова Л.В	4	2018	-Высшая категория (2020) - Подготовила призеров МЭ ВОШ
2	Медведева А.А.	2	2018	Советник директора по воспитанию (2022г)
3	Калдин М.О	2	2018	Заместитель директора по ВР
4	Кузнецова К.П.	2	2018	-первая квалификационная категория (2020г) -Руководитель ППЭ ОГЭ (2021г-по наст.время)
5	Верина Е.А.	1	2018	-Подготовила победителей (обучающиеся) ШЭ ВОШ; - Организатор профориентационной работы школы
6	Ляшенко Е.С.	1	2019	Призовые места обучающихся в спортивных соревнованиях разного уровня
7	Агаларов Хазар Расим оглы	1	2019	Призовые места обучающихся в спортивных соревнованиях разного уровня
8	Сиденко С.А.	1	2019	Призовые места обучающихся в спортивных соревнованиях разного уровня

https://priobschool1.86.i-schools.ru/dostigheniya--molodyh-specialistov
https://priobschool1.86.i-schools.ru/foto-galereya

Уровень прогнозирования возможных рисков в ходе реализации Модели наставничества

1. Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

3. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций

4. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту

Аналитико-диагностический уровень Модели наставничества

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)

Анкета наставляемого

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?
2. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?
3. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?
5. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?
6. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?
7. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс
8. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы
9. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого
10. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?_____

12. Что в программе является наиболее ценным для Вас?_____

13. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет] _____

Аналитико-диагностический уровень Модели наставничества

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого

Аналитико-диагностический уровень Модели наставничества

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставником?
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?
6. Ощущение поддержки наставника
7. Помощь наставника
8. Насколько был понятен план работы с наставником?
9. Ощущение безопасности при общении с наставником
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
12. Насколько Вы довольны результатом?

Аналитико-диагностический уровень Модели наставничества

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?
6. Насколько полезными/интересными были личные встречи?
7. Насколько удалось спланировать работу?
8. Насколько удалось осуществить свой план?
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
11. Насколько понравилась работа наставником?
12. Насколько Вы довольны результатом?

Использованная литература

1. Принципы системы (целевой модели) наставничества: https://firo.ranepa.ru/files/docs/recschool2020.pdf
2. Социальное наставничество https://rmc24.ru/social/library/map/social-coaching
3. Типология наставничества https://nastavnik.kriro.ru/about/
4. Наставничество как стратегия непрерывного профессионального развития https://nastavnik.kriro.ru/about/
5. Организация наставничества в образовательном учреждении https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/materialy-mo/2018/04/06/organizatsiya-nastavnichestva-v-obrazovatelnom
6. Место наставничества в современном образовании https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/
7. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях. https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf

Спасибо за внимание!!!