Управление образования Ленинск-Кузнецкого МО

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Драченинская основная общеобразовательная школа»

(МБОУ «Драченинская ООШ»)

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ «Драченинская ООШ»

_____Е.В. Конюкова

приказ от 30.09.2022 №

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00BCB527389D51FCF3E3A206E72661A0AB
Владелец: Конюкова Елена Васильевна
Действителен: с 11.04.2023 до 04.07.2024

# Персонализированная программа наставничества

учителя русского языка Федько О.Л.

Драченино, 2022

**Пояснительная записка**

## АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество – это вид деятельности социально активных людей, готовых понять, принять, помочь, научить, проконсультировать, транслировать свой позитивный опыт. Передавая опыт и свои знания, каждый обучающийся или взрослый осознает свою значимость и берет на себя ответственность в создании благополучной атмосферы обогащения и развития среды, в которой он находится.

Актуальность программы наставничества (далее – программа) определена государственной политикой в области образования и определяет стратегию развития МБОУ «Драченинская ООШ»

## НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ВНЕДРЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия “За наставничество”».

3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

5. Паспорт национального проекта «Образование», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.

6. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.

7. Паспорт федерального проекта «Современная школа», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.

8. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.

9. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145.

10. Концепция проекта «Школа Минпросвещения РФ».

11. Локальные нормативные акты образовательной организации:

- положение о наставничестве;
- положение о методическом объединении;
- приказ об организации наставничества;
- приказ о назначении наставников.

12. Документы, регламентирующие наставничество в образовательной организации:

12.1. Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника:

- диагностический инструментарий (анкеты);
- индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом;
- заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога.

12.2. Информационно-методическое сопровождение работы молодого педагога:

- индивидуальный образовательный маршрут.

12.3. Информационно-методическое сопровождение наставничества заместителем директором по УВР

- информационно-аналитическая справка о наставничестве.

С учетом приведенного перечня нормативно-правовых актов Школа разрабатывает и утверждает соответствующие локальные акты, регулирую-

щие процесс наставничества с учетом специфики деятельности образовательной организации.

**Цель программы** – создание условий для обеспечения современного качества, доступности и эффективности образования, максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации. Формирование эффективной системы поддержки, педагогического работника - молодого специалиста учителя русского языка Федько О.Л.

**Задачи программы:**

- раскрытие потенциала наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- адаптация молодых специалистов в новом педагогическом коллективе;
- профессиональное становление молодого специалиста, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающего и опытного педагогов;
- создание условий для реализации принципа равных возможностей в образовании.

Порядок организации наставничества в организации определяет Положение о наставничестве, принятое педагогическим советом и утвержденное директором школы.

Направления деятельности Школы по наставничеству реализуются через форму: «учитель – учитель». По форме «учитель – учитель» происходит взаимодействие: «опытный педагог – молодой специалист».

**Типы наставничества**:

- индивидуальное,
- флеш-наставничество,
- перевернутое наставничество,
- шедоуинг.

Флеш-наставничество – когда наставник встречается с наставляемыми в течение 1 часа. После этого участники решают, хотели бы они продолжать встречи.

Перевернутое или обратное наставничество используют, если необходимо преодолеть разрыв между поколениями на рабочем месте. При таком типе молодой педагог может быть наставником для опытного коллеги.

У перевернутого наставничества есть много плюсов. Во-первых, молодой сотрудник знает передовые технологии или тенденции развития социальных сетей. Свои навыки передает старшей коллеге. А педагог со стажем может предложить знания, чтобы решить сложные задачи; в области лидерства и принятия решений. Это обогащает кадровый резерв и позволяет сотрудникам быть универсальными и адаптируемыми.

Во-вторых, когда сталкиваются разные точки зрения, появляется творчество. Свежее мышление и нестандартные подходы молодого учителя стимулирует творчески решать проблемы. Опытный сотрудник может придать этим идеям практическую значимость, поможет превратить инновационные идеи в реализуемые. В-третьих, молодой наставник транслирует ожидания будущих поколений. Это позволит опытному педагогу и руководителю подготовиться к предстоящим событиям. А опытный учитель и руководитель может передавать свой опыт, помочь потенциальному преемнику ориентироваться в сложных ситуациях и принимать взвешенные решения.

Шедоуинг (от англ. shadow, тень) – «теневой метод». Тип наставничества, который предполагает, что наставляемый наблюдает за работой опытного педагога, чтобы совершать аналогичные действия в своей работе.

В результате шедоуинга наставляемый может понять, что новая рабочая функция ему не подходит. И это тоже хороший результат. Шедоуинг относится к неформальному обучению.

**Планируемые результаты программы:**

- измеримое улучшение образовательных и воспитательных результатов обучающихся;
- рост числа обучающихся, принимающих участие в мероприятиях различного уровня (выставки, фестивали, конкурсы, проекты);

- улучшение школьного климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива на основе партнерских отношений;
- практическая реализация индивидуального образовательного маршрута;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности деятельности учителя.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

| **Этапы** | **Мероприятия** | **Планируемый результат** |
|---|---|---|
| Подготовительный | Выбор форм наставничества. Выявление проблем педагога. Формирование запросов наставляемого | Дорожная карта реализации программы (мероприятия, необходимые ресурсы: кадровые, методические). Локальные нормативные документы: положения, приказы. Аналитическая справка запросов наставляемого |
| Формирование базы наставников | Сбор заявок от педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта. | База наставников из числа активных педагогов по форме «педагог – педагог». |
| Отбор и обучение наставников | Определение (анкетирование и опрос) наставников. Обучение наставников (консультация, беседа, тренинг) | Анкеты наставников. Приказ о назначении наставника |
| Формирование пар/групп | Встреча наставника и наставляемого | База данных по сформированным парам. Приказ о формировании пара. Составление индивидуального маршрута наставляемого |
| Основной | Обучение наставника. | Мониторинг результативно- |

| Этапы | Мероприятия | Планируемый результат |
|---|---|---|
| | Встреча-планирование совместной деятельности. Реализация плана совместной деятельности. Итоговая встреча | сти реализации программы |
| Заключительный | Подведение результатов работы каждой пары. Размещение итогов реализации программы на сайте Школы. Награждение участников программы на итоговом мероприятии. Представление эффективных практик по наставничеству (передача опыта) | Приказ о проведении итогового мероприятия программы. Банк методических материалов |

## ЭТАП ОРГАНИЗАЦИИ ХОДА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Главная задача этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре или группе включает:

- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи;
- итоговую встречу.

На этапе ведется активная работа по мониторингу:

- получение обратной связи от наставляемого – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемую;
- получение обратной связи от наставника, наставляемой– для мониторинга эффективности реализации программы.

Результат этапа: стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары.

## МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Включает в себя систему сбора, обработки, хранения и использования информации о программе и отдельных ее элементов. По результатам анкетирования участников реализации программы предоставляется SWOT-анализ. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется путем анкетирования.

## ЭТАП ЗАВЕРШЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

- запланированное – завершение программы, окончание учебного года, достижение целей наставничества;
- незапланированное – смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты.

Подведение итогов программы наставничества в Школе представление опыта взаимодействия наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы.

## ПУБЛИЧНОЕ ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ И ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ ПРАКТИК

Публичное подведение итогов предполагает проведение открытого мероприятия (конкурса). Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование с награждением конкретных пар..

Долгосрочная цель публичного подведения итогов – усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных партнеров. Результат этапа: достигнутые цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательной организации, запущены процессы пополнения базы наставников и наставляемых.