

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №30»
(МБОУ «СОШ №30»)

ПРИНЯТО

методическим советом
МБОУ «СОШ №30»
Протокол №2
от «21» сентября 2022 г.

ПРИНЯТО

педагогическим советом
МБОУ «СОШ №30»
Протокол №2
от «22» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

директор
МБОУ «СОШ №30»
И.А. Фефелова
Приказ №274
от «23» сентября 2022 г.



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

(модель взаимодействия «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Главное направление наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого; профессиональная помощь по развитию его педагогических компетенций и инициатив в рамках подготовки к аттестации на установление квалификационных категорий)

Старый Оскол
2022

Аннотация

Несомненно, решающее значение в достижении показателей приоритетных направлений в сфере образования страны, региона, города и школы играет учитель, так как он был и остается главным стратегическим и технологическим ресурсом развития. От его профессионализма, нравственных ценностей и интеллекта зависит качество образования.

Управление кадровым потенциалом – одна из ведущих задач, стоящих перед образовательной организацией. Центральным направлением данного процесса является аттестация педагогических кадров, используемая как инструмент профессионально-личностного развития педагога.

Данная персонализированная программа может быть использована для наставничества педагогов, претендующих на установление квалификационных категорий приоритетных в рамках реализации целевой модели наставничества.

Сведения об авторах-составителях:

Шкирман Наталия Николаевна, заместитель директора

Информация

Наставник: _____
(должность, Ф.И.О.)

Педагог, нуждающийся в наставнике: _____
(должность, Ф.И.О.)

Основание осуществления функций наставника: _____

(приказ директора МБОУ «СОШ №30» с реквизитами и наименованием)

Информационная карточка наставника

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Наименование учебного заведения:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Должность:	
Предмет:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

Информационная карточка педагога, нуждающегося в наставнике

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Наименование учебного заведения:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Должность:	
Предмет:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

І. Пояснительная записка

Актуальность программы: создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь. Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые общественные институты, обновляются стандарты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов.

Управление кадровым потенциалом – одна из ведущих задач, стоящих перед образовательной организацией. Центральным направлением данного процесса является аттестация педагогических кадров, используемая как инструмент профессионально-личностного развития педагога.

Но не все педагоги стремятся участвовать в аттестации на квалификационные категории. В первую очередь это объясняется неуверенностью в своих силах. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве *«педагог – педагог» в рамках модели «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации».*

Цель наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого; профессиональная помощь по развитию его педагогических компетенций и инициатив в рамках подготовки к аттестации на установление квалификационных категорий.

Для себя мы выделили ряд задач, решение которых осуществлялось пошагово:

- ✓ Первый шаг – выработка общей позиции в вопросах подготовки педагогов к аттестации. На этом этапе аттестация рассматривалась нами как система, обеспечивающая развитие профессионала и психологическую поддержку личности педагога. Это длительный процесс совершенствования профессионального мастерства и психологической компетентности личности.
- ✓ Второй шаг – распределение функций, полномочий и ответственности на межаттестационный период.
- ✓ Третий шаг – построение определенной модели методического и психологического сопровождения аттестуемого.

Вначале необходимо сформировать у аттестующегося позитивные представления о порядке прохождения аттестации; познакомить их с инструментом собственной диагностики профессионального развития.

Эту проблему помогает решить очень важный этап аттестации педагогических работников – ознакомление с нормативными документами. Нормативных документов, с которыми должен быть ознакомлен педагог достаточно много и это лишний раз отпугивает педагога. Поэтому очень важно определить в каком порядке и объеме можно ознакомить педагога с нормативными документами, чтобы не вызвать лишний стресс.

Следующий этап – познакомить педагога с критериями и показателями, применяемые при аттестации педагогических работников, что позволяет дать объективную оценку педагогической деятельности.

На основе проведенного психолого-педагогического анализа вырабатываются рекомендации по совершенствованию педагогической деятельности.

Особенности индивидуальной работы с педагогом во многом зависят от уровня его самооценки и стажа педагогической деятельности.

Кроме этого существует проблема недостаточного владения компьютером педагогами. На этом этапе осуществляется проведение консультаций, объяснение того, как правильно структурировать и представлять накопленный материал.

Таким образом, алгоритм реализации персонализированной программы наставничества «педагог – педагог» модель «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» в рамках подготовки к аттестации на установление квалификационных категорий может быть представлена следующими компонентами:

- Создание перспективного плана деятельности педагога на межаттестационный период.
- Реализация плана.
- Самоанализ по результатам деятельности.
- Оценка педагогической деятельности в соответствии с установленными критериями и показателями, применяемые при аттестации педагогических работников.
- Подача заявления на основе проведенной оценки.
- Подготовка и размещение материалов педагогическим работником в ЭМОУ.

Период реализации программы: от года до трех лет, что объясняется спецификой проведения аттестации педагогических работников на установление квалификационных категорий, отраженной в Порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276).

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога;
- непрерывное педагогическое образование педагога;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы наставничества;
- предоставление каждому педагогу возможности реализации собственной системы повышения квалификации, права свободного выбора, гарантируя педагогическую и психологическую поддержку педагогического сообщества;
- умение педагогов проектировать педагогическую деятельность на последующий период;
- формирование навыков эффективного взаимодействия с детьми, родителями, администрацией и коллегами

Но главным результатом следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность,

достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

Формы и методы работы с наставляемым: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Требования к наставнику:

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставник обязан:

- знать требования законов и иных федеральных, региональных и муниципальных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность, процедуру аттестации педагогических работников, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно

- строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
 - периодически отчитываться о своей работе перед наставником, заместителем директора, руководителем методического объединения, педагогами школы.

Принципы реализации программы наставничества:

- принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;
- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности – владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы;
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности – участие в программе наставничества наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);
- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- Мониторинг – система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
 - обеспечение качества прохождения аттестации учителями;

- участие педагогов в инновационной деятельности;
 - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
 - диссеминация педагогического опыта.
- Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе школы, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

Организация контроля и оценки:

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия, в рамках реализации плана.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

<i>Показатель</i>	<i>На дату начала действия программы</i>	<i>На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)</i>
Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей на работу в программе наставничества		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников программы		
Результативность взаимодействия наставнических пар «педагог- педагог»		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		

Вклад школы в развитие практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество, проведенных школой, научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу		

Показатели эффективности реализации программы наставничества

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Проявление</i>		
		<i>В полной мере 2 балла</i>	<i>Частично 1 балл</i>	<i>Не проявляется 0 баллов</i>
Оценка программы наставничества в школе	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в ПН			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в школе			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в школе	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от			

	наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
ИТОГО:				

Система подсчетов:

- ✓ 15 – 18 баллов – оптимальный уровень
- ✓ 9 – 14 баллов – допустимый уровень
- ✓ 0 – 8 баллов – недопустимый уровень

II. План мероприятий

№	Блоки работ и планируемые мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Блок 1. Информационный					
1.1.	Ознакомление с нормативно-правовой базой по аттестации педагогических работников	Межаттестационный период	Осуществлено знакомство с нормативно-правовой базой по аттестации педагогических работников		
1.2.	Индивидуальное изучение нормативных документов педагогическими работниками по вопросам аттестации	Не позднее чем за 1 год до заседания ГАК			
1.3.	Ознакомление сотрудника с перспективным планом-графиком прохождения аттестации	Не позднее чем за 1 год до заседания ГАК	Осуществлено знакомство с перспективным планом-графиком прохождения аттестации, по мере необходимости внесены коррективы		
1.4.	Проведение консультации по вопросам подачи заявлений для аттестации на квалификационную категорию, критериям и процедуре проведения аттестации	Межаттестационный период	Есть четкое представление о процедуре, критериях, намечен перспективный план действий		
Блок 2. Мониторинг профессиональной деятельности педагога					
2.1.	Самоанализ эффективности работы педагогического работника в соответствии с критериями по занимаемой должности (https://beliro.ru/attestacziya-pedagogicheskix-rabotnikov/)	Не позднее чем за 1 год до заседания ГАК	Совместно с наставником составлена таблица самооценки, проведена рефлексия и намечены требуемые шаги для достижения показателей		
2.2.	Прохождение курсов повышения квалификации	Межаттестационный период	Совместно с наставником подобраны системные курсы повышения		

			квалификации по соответствующей должности. Наставляемым пройдены системные курсы повышения квалификации не реже, чем 1 раз в 3 года		
2.3.	Проведение открытых уроков, «мастер-классов» и др.	Межаттестационный период	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) соответствующие мероприятия, учитываемые при проведении аттестации		
2.4.	Мониторинг результатов участия педагогических в конкурсах, фестивалях педагогического мастерства и т.д.	Межаттестационный период	Совместно с наставником подготовлены материалы и мероприятия (кол-во), учитываемые при проведении аттестации		
2.5.	Обмен педагогическим опытом	Межаттестационный период	Подготовлены к публикации статьи (кол-во), соответствующие требованиям критериев по занимаемой должности, совместно с наставником подготовлен целостный АПО на уровне школы и выше.		
2.6.	Формирования портфолио педагогических работников	За 4 месяца до заседания ГАК	Наставляемым в соответствии с таблицей самооценки		

			подготовлена папка-накопитель со всеми подтверждающими документами		
Блок 3. Организационный					
3.1.	Оформление полей ЭМОУ (http://mou.bsu.edu.ru/blocks/mou_att2/staff/staffs.php?rid=22&yid=16&typeou=03&oid=9587&stft=1). Подготовка окончательного варианта таблицы самооценки	За 3,5 месяца до заседания ГАК	Совместно с наставником наставляемым поля ЭМОУ заполнены в соответствии с рекомендациями (https://beliro.ru/attestacziya-pedagogicheskix-rabotnikov/)		
3.2.	Подача заявления педагогического работников на аттестацию через портал Госуслуг и в соответствии с рекомендуемыми сроками (https://beliro.ru/attestacziya-pedagogicheskix-rabotnikov/)	За 3 месяца до заседания ГАК	Заявление получило статус «Принято к рассмотрению»		
3.3	Заполнение полей ЭМОУ подтверждающими документами	За 2 месяца до заседания ГАК	Совместно с наставником наставляемым подгружены качественные документы, соответствующие требованиям и отражающие достижения согласно данным полей ЭМОУ		
3.4.	Устранение замечаний	По плану работы ГАК	Замечания отсутствуют		

3.5.	Онлайн-просмотр заседания ГАК	В день заседания ГАК	Замечания отсутствуют		
Блок 4. Анализ результатов аттестации					
4.1.	Передача сведений об установлении квалификационной категории в соответствующие учреждения (экономисту, специалисту по кадрам)	В день заседания ГАК (специалисту по кадрам) и после подписания приказа об установлении категории (экономисту)	Своевременная передача информации наставляемым		
4.2.	Анализ процедуры аттестации педагогическим работником и наставником на заседании школьного методического объединения/методического или педагогического советов	В соответствии с планом	Проведен комплексный анализ, вынесены рекомендации, что отражено в аналитической справке наставника		

Наставник: _____
(ФИО, подпись)

« _____ » _____ 20__ г.

Согласовано: _____
(должность, ФИО, подпись руководителя)

« _____ » _____ 20__ г.

Ознакомлен: _____
(ФИО, подпись педагога, нуждающегося в наставнике)

« _____ » _____ 20__ г.