

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Ярцевская средняя школа №4
имени Героя Советского Союза О.А.Лосика
(МБОУЯСШ №4)

ул. Интернациональная, д.5, г. Ярцево, Смоленская область, РФ, 215800
e-mail: sk4jarz@yandex.ru
сайт: <https://sh4-yarcevo-r66.gosweb.gosuslugi.ru>

☎ 8 (48143) 7-29-84

☎ 8 (48143) 7-18-38

Индивидуальная программа наставничества «Педагогическое наставничество: инновационный инструмент управления образовательной организацией»



Срок реализации: 2023-2025;

Педагог-наставник: Н.А.Ковалева, директор МБОУЯСШ №4;
Молодой специалист: Л.С.Иванова, заместитель директора по МР

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Ярцевская средняя школа №4
имени Героя Советского Союза О.А.Лосика
(МБОУЯСШ №4)

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол от 31.08.2023г. №1

УТВЕРЖДЕНО
Приказом по МБОУЯСШ №4
от 31.08.2023г. №164



Индивидуальная программа наставничества «Педагогическое наставничество: инновационный инструмент управления образовательной организацией»

Срок реализации: 2023-2025;
Педагог-наставник: Н.А.Ковалева, директор МБОУЯСШ №4;
Молодой специалист: Л.С.Иванова, заместитель директора по МР

2. Пояснительная записка

Индивидуальная программа наставничества:
«Педагогическое наставничество: инновационный инструмент управления образовательной организацией»

«Наставничество – это почётная миссия, а вопросы обучения и наставничества – это всегда обращение к будущему».
В.В.Путин

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145). Реализация данной модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» и предусматривает вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования.

В условиях непрерывного инновационного развития и реализации актуальных направлений государственной политики в области образования, образовательным организациям необходимы максимально эффективные методы, механизмы и инструменты управления. В условиях непрерывного инновационного развития и реализации актуальных направлений государственной политики в области образования, образовательным организациям необходимы максимально эффективные методы, механизмы и инструменты управления. т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Индивидуальная программа наставничества: «Педагогическое наставничество: инновационный инструмент управления образовательной организацией» реализуется в рамках деятельности муниципальной инновационной площадки «Методическая опорная площадка как современная форма диссеминации педагогического опыта». Муниципальная инновационная площадка работает на базе МБОУЯСШ №4 (приказ Комитета по образованию и молодежной политике Администрации муниципального образования "Ярцевский район" Смоленской области от 10.05.2024г. №106 «Об итогах районного профессионального конкурса

«Образовательные инициативы и перспективы инновационного развития образовательной системы Ярцевского района».

Данный проект был разработан педагогическим управленческим дуэтом: педагогом - наставником Н.А.Ковалевой и молодым специалистом Л.С.Ивановой, которая на тот момент только приступила к должности заместителя директора по методической работе.

Умение транслировать свой профессиональный опыт является обязательным для современного работника любой сферы деятельности. Для учителя - это не только обязательное качество, свидетельствующее о его профессиональной компетентности и соответствии занимаемой должности, но и инструмент саморазвития. Утверждение К.Д. Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы. Именно, опорная методическая площадка и дает такой старт для многих педагогов и администрации в том числе.

На сегодняшний день перед каждой образовательной организацией стоит вопрос возрождения и внедрения наставничества, сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих положительных целей.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа актуальна для нашей организации т.к. методическое сообщество учителей школы возглавил новый специалист, без опыта работы в данной структуре.

В реальной ситуации можно выделить следующие проблемные моменты:

- проблема адаптации вновь прибывшего педагога на новом месте работы, которому необходимо получать представление о методической деятельности и ее особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;

Поэтому, возникает необходимость создания условий по организации наставничества, с целью адаптации педагога на новом месте работы, формировании мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, оказании методической помощи и сопровождении его

профессионального роста, а для постоянно работающих учителей с целью поддержки для дальнейшего профессионального совершенствования.

Помочь в создании таких условий может реализация Программы наставничества «Педагогическое наставничество: инновационный инструмент управления образовательной организацией», которая является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа наставничества МБОУ ЯСШ №4 «Педагогическое наставничество: инновационный инструмент управления образовательной организацией», направлена на достижение следующей **цели**:

Создание современной образовательной среды через реализацию программы наставничества, обеспечивающей поддержку и самореализацию молодого педагога по методическому сопровождению в управленческой деятельности и способствующей максимально полному раскрытию потенциала личности наставляемого, необходимого для профессионального самосовершенствования и достижения актуальных педагогических задач на высоком уровне в соответствии перспективными задачами развития образования.

Данная цель предполагает решение следующих **задач**:

- содействовать успешной адаптации молодого специалиста к условиям осуществления методической деятельности, с целью закрепления их в образовательной организации;
- выявлять склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога;
- профессиональная поддержка педагога;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- формировать открытое и эффективное социальное партнерство вокруг образовательной организации, способное на комплексную поддержку ее деятельности;
- оказывать поддержку молодому специалисту в преодолении профессиональных затруднений, возникших при выполнении должностных обязанностей;
- способствовать успешной адаптации молодого учителя к корпоративной культуре, правилам поведения и выполнения единых требований в образовательной организации;
- создать условия для развития и повышения квалификации молодого специалиста с целью подготовки управленческого резерва;
- обучение наставляемых эффективным управленческим формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- оценивать результаты программы и ее эффективность;

- координировать развитие практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник».

В современной педагогической науке вопросы наставничества, инновационные тенденции и управление в образовании широко представлены в работах С. Я. Батышева, А. В. Щербакова, А. В. Лапшовой, А. Г. Фролова, В. А. Слостенина, П. С. Кузнецова, Р. П. Колосова, А. К. Марковой и др. Процессы адаптации молодого педагога представлены в трудах Д. И. Логинова, Н. М. Стукаленко, Н. Е. Тихоновой, Б. А. Альмухамбетова, О. В. Александровой, Е. М. Авраамовой и др.

Предметом наставничества является совершенствование теоретических знаний, формирование педагогического мастерства, адаптация в педагогическом коллективе, подготовка к процедуре аттестации педагогических работников, подготовка к конкурсам педагогического мастерства.

Актуальность и основание разработки индивидуальной программы наставничества

В настоящее время в России система образования претерпевает значительные изменения. Важной задачей образования на сегодняшний день является привлечение в образовательную сферу талантливой и профессиональной молодежи, повышение престижа и социальной значимости профессии педагога, улучшение качества образования. Проблема образовательного учреждения заключается не только в привлечении молодых специалистов в школу, но и в закреплении их в системе образования. Необходимы дополнительные меры поддержки молодых учителей и важным этапом является наставничество. Наставляемый педагог Иванова Л.С. отработала в должности учителя русского языка и литературы более 6 лет, с 2022 года работает в должности заместителя директора по методической работе, является руководителем методического Совета школы. С 2022 года школа работает над реализацией единой методической темы: «Повышение качества образования как условие реализации национального проекта «Образование» через применение современных подходов и непрерывное совершенствование профессионального уровня и педагогического мастерства учителя». Реализация единой методической темы осуществляется по направлениям:

- «Профессионально-личностный рост педагога как основной аспект обеспечения качества образования в условиях реализации ФГОС»;
- «Ключевые идеи национальной системы учительского роста как основа для профессионального развития педагогического коллектива»;
- «Современные требования к качеству урока – ориентиры на обновление содержания образования»;
- «Педагогическое наставничество - перспективное направление образовательной деятельности»;
- «Повышение качества образования через реализацию системно-деятельностного подхода в обучении, воспитании, развитии

обучающихся»;

- «Семья и школа: пути эффективного сотрудничества и социального партнерства в современных условиях».

Осуществляя работу над методической темой школы, перед администрацией и педагогическим коллективом встал актуальный вопрос: «Как одновременно обеспечить взаимодействие опытных педагогов и молодых специалистов, а также как создать единое практико-ориентированное методическое пространство, способствующее успешному обучению обучающихся? Деятельность опорной методической площадки, реализация программы наставничества стали теми звеньями, которые помогли объединить усилия опытных педагогов и обеспечили повышение мастерства молодых учителей. Программа наставничества используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников школы.

Актуальность программы наставничества «Педагогическое наставничество: инновационный инструмент управления образовательной организацией» определяет возрастание мотивации педагогов к повышению профессионального уровня в условиях новых требований общества к компетентности учителя, методиста, управленца. От профессиональной компетентности и мастерства педагога зависит исход планируемых действий в образовательной политике школы, страны в целом. Повышение профессиональной компетентности педагогов возможно путем освоения опыта педагогов через наставничество, принимающих активное участие в реализации инновационных проектов, а также в работе инновационных площадок различного уровня. Эффективной формой диссеминации инновационного опыта с целью повышения профессиональной компетентности и мастерства педагогов является опорная площадка, которая рассматривает вопросы наставничества через управление образовательной организацией.

Индивидуальная программа наставничества позволяет обеспечить реальные действия по развитию непрерывного педагогического образования, позволяет решать задачи внедрения инноваций в практику работы педагогов, создает условия для проектирования слушателями на основе изученного инновационного опыта вариативных моделей собственной профессиональной деятельности, а также способствует опережающему развитию образовательного учреждения, развитию партнерских отношений между образовательными учреждениями района.

Необходимость создания и реализации индивидуальной программы наставничества раскрывает внутренние и внешние эффекты реализации программы, которыми станут позитивная динамика развития кадрового потенциала, расширение практики освоения новых технологий, повышение качества образования в условиях введения и реализации ФГОС нового поколения. Основной идеей проекта «Школа Министерства просвещения России» является необходимость создания Единого образовательного

пространства в обучении и воспитании, и отталкиваясь от данной идеи, мы попробуем создать Единое методическое пространство инновационных наработок и современных технологий, современных образцов педагогической деятельности, поднимающих опыт учителя на принципиально новый качественный уровень и способствующих повышению результата обучения и воспитания школьников, опыт, который вносит в образовательную среду целенаправленные изменения через совместную работу наставника и молодого специалиста.

Начинающий педагог практически не представляет себе повседневную педагогическую практику в управлении образовательным учреждением. Основная идея данной наставнической практики - это тесное сотрудничество молодых педагогов и опытных наставников.

Актуальность данной практики заключается в том, что молодые педагоги уже с первого дня работы в школе имеют те же функции и несут ту же ответственность, что и опытные педагоги, а администрация, родители, коллеги ожидают от них безупречного профессионализма. Адаптация к профессиональной деятельности достаточно сложный период, и, если не оказать молодому специалисту своевременную помощь, то это может привести к стрессу и даже к увольнению.

Делаем вывод, что наставничество – это целая система, огромная территория возможностей, важнейшей составляющей которой является «вращивание» молодого педагога. Есть два «полюса» в отношении молодого специалиста, когда можно рассуждать:

- пришел работать – работай; справишься – молодец, не справишься – ничего не поделаешь... ;
- мы поможем тебе во всем, всегда подставим плечо, у тебя обязательно все получится! Конечно, молодому специалисту хочется оказаться во втором «полюсе». И это правда, педагог-наставник будет двигаться в одном направлении с молодым педагогом, позволяя увидеть и наметить новые перспективы в сфере педагогической деятельности. Но «учиться ходить» молодому специалисту все-таки нужно будет самостоятельно!

Для реализации программы наставничества «Педагогическое наставничество: инновационный инструмент управления образовательной организацией»: определены следующие **сроки**:

Этапы проекта: **2023-2025г.г.**

I этап:

Диагностико- прогностический этап:

(август 2023г.- сентябрь 2023 г.);

II этап:

Проектировочный этап:

октябрь 2023г.;

III этап:

Организационно-практический этап:

ноябрь 2023 г.- август 2025г.

IV этап:

Итогово- обобщающий (сентябрь 2025 г.- ноябрь 2025 г.).

Ожидаемые результаты

Реализация Программы наставничества «Педагогическое наставничество: инновационный инструмент управления образовательной организацией» предполагает достижение следующих **ожидаемых результатов:**

- непрерывное совершенствование уровня педагогического мастерства педагога на новом месте работы, его эрудиции, компетентности в области методической деятельности;
- создание условий для методического сопровождения и профессионального роста педагогов, через функционирование программы наставничества;
- получение наставляемым педагогом необходимых профессиональных советов и рекомендации для профессионального становления и развития;
- вовлечение наставляемого педагога мероприятия образовательной организации и другие профессиональные события;
- усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- обогащение и транслирование опыта наставничества педагогом наставником на различных уровнях;
- продвижение по "карьерной лестнице" наставляемого педагога (реестр управленческого кадрового резерва, управленческие должности не только школы, но и муниципалитета);

Показатели эффективности внедрения программы наставничества «Педагогическое наставничество: инновационный инструмент управления образовательной организацией» являются:

- реализация программы наставничества «Педагогическое наставничество: инновационный инструмент управления образовательной организацией»;
- разработка и реализация плана наставничества с конкретными мероприятиями;
- участие наставляемого в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью и профессиональных мероприятиях образовательной организации и в других образовательных событиях;
- положительная динамика в поступлении запросов наставляемого педагога на продолжение работы, уровень удовлетворенности наставляемого педагога от наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности педагога - наставника от наставнической деятельности.

Каковы же ожидаемые результаты?

Для наставляемого:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков управления методической деятельностью;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов, проектов);
- участие в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие и пополнение портфолио;
- повышение квалификации и успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции;
- участие в профессиональных конкурсах регионального, всероссийского уровней.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации;
- повышение рейтинга школы среди образовательных учреждений Ярцевского района;

Главным результатом становления молодого педагога и совершенствования профессиональных компетенций педагогов следует считать изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций педагогов.

3. Содержание программы и направления ее реализации

❖ Форма наставничества

Форма наставничества «учитель – учитель», или как в данном случае «директор - заместитель директора, может быть использована и как часть реализации на местах профессиональной подготовки, и как элемент повышения квалификации, и как форма самоанализа педагога-наставника. Отдельной возможностью реализации программы наставничества с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов в образовательном учреждении: конкурсы, творческие мастерские, педагогические студии, школа молодого учителя, серия семинаров, педагогические мастерские, разработка методического пособия.

❖ Вид наставничества

При реализации программы «Педагогическое наставничество: инновационный инструмент управления образовательной организацией» трудно выделить один какой-либо вид наставничества. Наша программа интегрируется на нескольких видах наставничества: управленческий вид

наставничества, занимая лидирующую позицию, соединяется с традиционной формой ("один на один"), когда ярко выражено взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени, где раскрываются опыт, навыки, личностные характеристики наставника. Присоединяется в данном случае и реверсивное наставничество, когда наставляемый является (к примеру) профессионалом современных IT-технологий.

Опыт старших и целеустремленность, энергичность новых сотрудников – вот тот тандем, который способен привести к успеху. Система наставничества доказывает свою эффективность на протяжении десятков лет применения во многих образовательных организациях. В нашей школе реализуется общая программа «Наставничество как средство развития кадрового потенциала школы», что позволяет охватить широкий спектр вопросов и отработать инструменты наставничества на практике.

Ключевые направления работы и содержание деятельности (наставника, наставляемого).

Эффективность наставничества подчеркнул Президент РФ В.В.Путин:

«Традиции наставничества, десятилетиями формировавшиеся в нашей стране, сейчас крайне востребованы. В условиях стремительных технологических изменений именно такой личный контакт позволяет быстрее передавать от учителя к ученику лучший опыт и знания, вместе работать над решением нестандартных задач в системе образования, на производстве, в науке, во всех сферах жизни».

Одним из ключевых направлений программы наставничества является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников.

Для осуществления системности в работе с молодым специалистом и разработке индивидуального плана профессионального развития в программе заявлено следующее направление:

– «Установление взаимоотношений «директор - заместитель директора».

Данное направление включает в себя организацию наставничества, проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого, выявление проблемных зон в работе наставляемого, составление планов работы с наставляемыми.

На организационном этапе проходит:

- знакомство с педагогом, занимающим новую должность;
- анкетирование изучение нормативных правовых и инструктивных документов;
- разработка и обсуждение планирования;
- ознакомление с новинками учебно- методической и справочной литературы;
- выбор темы самообразования;
- определение форм взаимосотрудничества и др.

На этом этапе наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемого к управленческой деятельности, предоставляя методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

При выявлении проблемных зон в работе наставляемого наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемого:

- недостаточные навыки работы с нормативной документацией;
- отсутствие навыков самоанализа;
- недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации образовательной и методической деятельности.

Основными задачами наставника на данном этапе считаются:

- создание условий для профессионального роста педагога, сменившего деятельность;
- координация действий в соответствии с задачами образовательной организации;
- помощь по подбору и использованию педагогически и методически целесообразных пособий;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности педагога, сменившего деятельность.

На аналитическом этапе направления план работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемым;
- оказание практической помощи по планированию и реализации единой методической темы школы и программы по самообразованию;
- оказание практической помощи по планированию, разработке и проведению методических мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями;
- взаимопосещение мероприятий и анализ проведенных мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагога, систематическое изучение методических и педагогических проблем;

«Линия горизонта» наставнического направления предусматривает:

- анализ результатов работы педагога, сменившего деятельность;
- динамика профессионального роста наставляемого;
- самоанализ деятельности за прошедший год, как наставляемого, так и наставника;
- рассмотрение получения новой квалификационной категории «педагог-наставник»;
- рассмотреть перспективы дальнейшей работы с педагогом;
- подведение итогов и выводы.

Наставничество - всегда внутренне мотивированная форма взаимодействия, посредничества, сотрудничества как со стороны наставника, так и со стороны его подопечного: они оба нуждаются друг в друге, оба реализуют себя благодаря этому взаимодействию. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. «Наставник и наставляемый растут вместе», – говорил древний китайский мыслитель и философ Конфуций. Вместе и мы учились организовывать образовательно-методическую деятельность: использовали разнообразные формы и методы работы с молодым специалистом, способствующие повышению его профессиональной компетенции. Совместно с Лидией Сергеевной готовили проекты, разрабатывали мероприятия, участвовали в конкурсах, транслировали опыт работы по наставничеству на муниципальном и региональном уровнях, накапливали материал для педагогического портфолио. Иванова Лидия Сергеевна принимала активное участие во всех методических мероприятиях, стала лауреатом конкурса муниципального этапа "Учитель года-2023". Давайте с педагогической и методической точек зрения рассмотрим все аспекты наставничества. Индивидуальная программа наставничества «Наставничество как средство развития кадрового потенциала школы» не первое знакомство, которое рассматривает вопросы наставничества:

- форум регионального учебно-методического объединения - руководителей и педагогов (на базе СОИРО): «Школьная служба управления качеством образования: от модели к практической реализации», где обсуждалась ключевая фигура педагога-наставника. Совместно разработанная программа «Повышение качества образования через школьную систему управления образовательной деятельностью» стала победителем регионального конкурса профессионального мастерства среди руководителей и педагогических работников школ, реализующих программы повышения качества обучения в номинации «Лучшая практика – программа школы по повышению образовательных результатов обучающихся». С результатами конкурса можно ознакомиться на сайте ГАУ ДПО СОИРО по ссылке: <http://www.dpo-smolensk.ru/news/1101/76619/>
- муниципальный педагогический совет опорной методической площадки на базе нашей школы "Эффективность и качество образовательной деятельности: новый взгляд на методы и механизмы", где были приведены аргументы в пользу педагога-наставника (ссылка: <http://school4yarcevo.ru/School.aspx?IdU=school4yartcevo&Id=130967&IdP=10&IdA=>);
- Педагогический совет "Школьное образование: новому времени - новые вызовы"

(ссылка: <http://school4yarcevo.ru/School.aspx?IdU=school4yartcevo&Id=152451&IdP=10&IdA=>);

- Трансляция опыта работы по наставничеству в муниципальном едином методическом дне с проектом «Методическая опорная площадка как современная форма диссеминации педагогического опыта». Данный проект стал победителем районного профессионального конкурса «Образовательные инициативы и перспективы инновационного развития образовательной системы Ярцевского района». Проекту присвоен статус муниципальной инновационной площадки (ссылка: <http://school4-yarcevo.ru/School.aspx?IdU=school4yartcevo&IdP=102&IdA=22>);
- августовская диалоговая площадка "Эффективные практики наставничества" в рамках августовской конференции педагогических работников Ярцевского района 2023года, где широко проводился обмен опытом по наставничеству среди школ Ярцевского района. На площадке был представлен опыт работы и наставляемого педагога «Наставничество – путь к успеху» в творческой мастерской «Эффективные практики наставничества» (ссылка: <https://yarcevo.admin-smolensk.ru/struktura/komitet-po-obrazovaniyu/metodicheskaya-rabota/>);
- Педагогическая студия: «Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость?». Районное мероприятие проводилось в рамках реализации муниципальной инновационной площадки «Методическая опорная площадка как современная форма диссеминации педагогического опыта». Педагогическая студия впервые открылась для межмуниципального социального партнерства в области образования, в работе приняли участие сотрудники образования МО "Духовщинский", МО "Кардымовский", МО "Смоленский район" (ссылки:
 - <https://yarcevo.admin-smolensk.ru/struktura/komitet-po-obrazovaniyu/metodicheskaya-rabota/>;
 - <http://school4-yarcevo.ru/School.aspx?IdU=school4yartcevo&IdP=712&IdA=22>;

Таким образом, наставничество – это практика, которая (как и большинство образовательных практик) не внедряется, а возвращается. Возвращается на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности.

4. Оценка результативности и эффективности программы

Индивидуальная программа наставничества «Наставничество как средство развития кадрового потенциала школы» является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемого в педагогическую работу, методическую и культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Педагог - наставляемый получит необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Критерии	Показатели Индикаторы
Количественные	
Реализация запланированных мероприятий программы	100%
Участие наставляемого в запланированных мероприятиях программы	100%
Выполнение показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда за учебный год	100%
Реализация запланированных мероприятий программы	100%
Участие наставляемого в запланированных мероприятиях программы	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программе наставничества	80%-100%
Высокий уровень включенности начинающего заместителя в процессы управления школой	80%-100%
Увеличение доли победителей и призеров олимпиад, конкурсов из числа обучающихся, работающих по программе "Одаренные дети"	30%-70-%
Качественные	
Положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)	Да
Применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной читательской грамотности по итогам диагностических процедур)	Да
Успешное прохождение процедуры аттестации	Да (первая-высшая)
Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного и педагогического потенциала	Да

Реализация плана индивидуального развития наставляемого	Да
Собраны лучшие наставнические практики, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых	Да
Поступление запросов участников на продолжение совместной работы	Да
Увеличение победителей и призеров олимпиад, конкурсов из числа обучающихся, работающих по программе "Одаренные дети".	Да
Получение новой квалификационной категории «педагог-наставник» (для наставника);	Да

5. Индивидуальный план развития педагога

Форма наставничества: «Директор-заместитель директора»;

Ф. И. О., должность наставляемого: Иванова Лидия Сергеевна, заместитель директора по МР;

Ф. И. О., должность наставника: Ковалева Надежда Александровна, директор

Срок осуществления плана: с 01.09.2023 г. по 30.11.2025 г.

– Меры, мероприятия

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
1.	Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей			
1.1.	Знакомство наставляемого с особенностями организации методической работы школы	Август, 2023г.		Результат достигнут в полном объеме
1.2.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Август, 2023г.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития	Дефицитных компетенции ликвидированы
1.3.	Подробное ознакомление с особенностями методической работы в школе	Сентябрь, 2023г.	Изучение единой методической темы школы: «Повышение качества образования как условие реализации национального проекта «Образование» через применение современных подходов и непрерывное совершенствование профессионального уровня и педагогического мастерства учителя»	Реализация в полном объеме методической темы школы: «Повышение качества образования как условие реализации национального проекта «Образование» через применение современных подходов и непрерывное совершенствование профессионального уровня и педагогического мастерства учителя»
1.4.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	Сентябрь, 2023г.	Определены зоны развития школы	Результат достигнут в полном объеме
1.5.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей	Октябрь, 2023г.	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	Профессиональные трудности ликвидированы полностью (или максимально)
Раздел 2. Вхождение в должность заместителя директора по МР и профессиональная деятельность				

2.1.	Познакомиться с локальными нормативными документами школы	Август, 2023 г.	Изучена нормативная база школы	Изучены ЛНА: – Положение о наставничестве; – Должностная инструкция заместителя директора по МР; – Правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения; и др.
2.2.	Познакомиться со структурой управления школы	Август, 2023 г.	Структура управления школой рассмотрена на методическом совете	Внесены изменения на сайт школы;
2.3.	Познакомиться с федеральным проектом "Школа Минпроса России"	Август, 2023г.	Федеральный проект "Школа Минпроса России" рассмотрен на районной диалоговой площадке управленческих команд «Развитие школы: через инновации к эффективному результату качества образования»	Федеральный проект "Школа Минпроса России" реализуется в школе
2.4.	Изучение Приказа Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, Министерства просвещения РФ, Министерства науки и высшего образования РФ от 24 апреля 2023 г. № 660/306/448 «Об осуществлении Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, Министерством просвещения	Сентябрь, 2023г.	Приказ изучен и рассмотрен на методическом совете школы. Собрана база данных для прохождения аккредитационного мониторинга	Аккредитационный мониторинг пройден успешно

	Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации аккредитационного мониторинга системы образования»			
2.5.	Изучение Концепции проекта «Школа Минпросвещения России» (поддержана Коллегией Министерства просвещения Российской Федерации, протокол от 8 апреля 2022 г. № ПК-1вн) и подготовка к проведению самодиагностики;	Октябрь, 2023г.	Концепция проекта «Школа Минпросвещения России» изучена в полном объеме, собран банк данных для проведения самодиагностики	Самодиагностика пройдена успешно, уровень средний, 170 баллов
2.6.	Проведение проблемно-ориентированного анализа текущего состояния и результатов самодиагностики. Разработка программы развития школы	Декабрь, 2023г.	Проведен проблемно-ориентированный анализ текущего состояния и результатов самодиагностики, намечены перспективы развития	Разработана программа развития "От настоящего к будущему через традиции и инновации". Согласована с Комитетом по образованию и молодежной политике Администрации МО "Ярцевский район" Смоленской области, утверждена приказом по школе (Январь, 2024г.).
2.7.	Изучить официальный сайт ОО, странички ОО в социальных сетях, правила размещения информации в сети интернет о методической деятельности ОО	Октябрь 2023г.- ноябрь 2023г.	Изучен официальный сайт	Опубликованы материалы на страницах сайта
2.8.	Разработать планы, проекты,	Январь, 2024г.-	Разрабатываются	Документы по методической

	программы для реализации методической работы в школе	май, 2025г.	документы методической работы в школе	работе разработаны в полном объеме
2.9.	Изучить опыт участия педагогов и обучающихся в проектной, конкурсной и инновационной деятельности	Февраль, 2024г.	Опыт участия педагогов и обучающихся в проектной, конкурсной и инновационной деятельности рассмотрен на школьных методических объединениях и на совещании при директоре	Трансляция и диссеминация профессионального педагогического опыта на различных уровнях (школьный, муниципальный, региональный, всероссийский);
2.10.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Постоянно	Проводится самодиагностика своей профессиональной деятельности	Умение анализировать результаты своей профессиональной деятельности, ведение документации, выступления на мероприятиях. Умение прогнозировать положительные результаты.
2.11.	Изучить успешный опыт совместной работы с участниками образовательных отношений.	Постоянно		Успешный опыт совместной работы с участниками образовательных отношений широко применяется на практике: <ul style="list-style-type: none"> – проведение Дней открытых дверей в школе; – подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, форумов и др. мероприятий; – подготовка и проведение тематических

				родительских собраний; – вовлечение обучающихся в проектно-исследовательскую и конкурсную деятельность;
2.12.	Изучить систему профессионального развития педагога в Ярцевском районе, Смоленской области. Узнать возможности использования ресурсов методических наработок	Постоянно		Диссеминация педагогического опыта, публикация в различных изданиях в области образования;
2.13.	Сформировать электронную методическую базу для обмена опытом	Сентябрь, 2024г.	Сформирована электронная методическая база для обмена опытом	Трансляция педагогического опыта на различных площадках.
2.14.	Подготовка к участию в профессиональных конкурсах	По мере необходимости		Участие в профессиональных конкурсах: – "Учитель года";
2.15.	Подготовка получения новой квалификационной категории "Учитель-методист"	2025 год		Получение новой квалификационной категории "Учитель-методист"

«Проектное» задание будет выполнено через программу наставничества «Наставничество как средство развития кадрового потенциала школы» к 2024-2025 учебному году. Будет создана современная образовательная среда через реализацию программы наставничества, обеспечивающая поддержку и самореализацию молодого педагога по методическому сопровождению в управленческой деятельности и способствующая максимально полному раскрытию потенциала личности наставляемого, необходимого для профессионального самосовершенствования и достижения актуальных педагогических задач на высоком уровне в соответствии перспективными задачами развития образования.

Сущность деятельности наставника в образовании включает педагогическую поддержку и устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать образовательные или профессиональные проблемы.

В МБОУЯСШ №4 живут хорошие традиции наставничества. Сотрудничество, взаимопомощь, поддержка, доверие, взаимопонимание, диалог, высокая ответственность, творческие поиски и инициативы способствуют развитию у молодых педагогов интереса к профессии, оказывают положительное влияние на их профессиональное становление.

И каждый из нас согласится, что «Важно сохранить именно живой дух наставничества, ни в коем случае нельзя загонять это движение в бюрократические рамки, превращать в какую-то принудилровку».

И подтверждением всему сказанному являются слова Константина Ушинского: «И у наставника, и у наставляемого должна быть потребность друг в друге. Только тогда это будет эффективно, только тогда появится духовное и нравственное единение».

Наставничество - это необходимость, ведь вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, ошибаться, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом и взлетать, как герой анимационного фильма «Наставник. Первый полет».

А каким нам – и наставникам, и начинающим педагогам - видится профессиональное будущее? Возможно, ответ кроется в современном фильме «Я делаю шаг», а может быть ответ найдем на страницах повести- притчи Ричарда Баха «Чайка по имени Джонатан Ливингстон»: «Продолжай поиски самого себя...Осознай то, что уже знаешь, и научись летать». И, хотя Флетчер старался смотреть на своих учеников с подобающей суровостью, он вдруг увидел их всех такими, какими они были на самом деле, увидел на мгновенье, но в это мгновенье они не только понравились ему - он полюбил их всех. "Предела нет, Джонатан?" - подумал он с улыбкой. И ринулся в погоню за знаниями.

Используемые источники:

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Письмо от 21.12.2021 Общероссийского Профсоюза образования № 657 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 о направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях для учета и использования в работе;
- Бах Ричард, Чайка по имени Джонатан Ливингстон, Антология, 2023;
- Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2;
- Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2;
- Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. - 2022. - №7;
- Ладилова, Н. А. Наставничество в России: от истоков к современности: [монография] / Н. А. Ладилова, И. А. Мишина. – Москва : ФГАОУ ДПО "Академия Минпросвещения России", 2023;
- Черноусова, Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату [Текст] / Л. Н. Черноусова // Методист. - 2022. - №8;