



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ» ГОРОДА
СМОЛЕНСКА (МБУ ДО «ЦДО»)**



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 40» ГОРОДА СМОЛЕНСКА**

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ РАБОТЫ ШКОЛЫ (из опыта работы МБОУ «СШ № 40»)



ПРЕЗЕНТАЦИИ

12.12.2022

Наставничество как форма управления профессиональным ростом педагогов и эффективный инструмент работы с кадрами

Новикова Ирина Владимировна
Директор МБОУ «СШ № 40», к.п.н

Цель:

создание в школе условий, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодых специалистов

Задачи:

- формирование и воспитание потребности в непрерывном самообразовании;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.

Регламентирующие документы

- [Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ](#) «Об образовании в Российской Федерации»;
- [письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02](#) «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
- Положение о наставничестве МБОУ «СШ № 40»

Трактовка понятий

- наставник – человек, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- наставляемый – лицо, в отношении которого осуществляется наставничество;
- куратор наставнической деятельности – педагогический работник образовательной организации, который отвечает за внедрение и организацию программы.

Алгоритм действий по организации наставничества

Разработка положения по наставничеству:

- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества.

Выбор наставника

- Добровольность
- Открытость
- Компетентность
- Соблюдение профессиональной этики
- Способность и готовность делиться профессиональным опытом



Не более 2
наставляемых

Обязательные критерии для отбора/выдвижения наставника

- наличие личного желания стать наставником;
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций

Форма наставничества	Критерии
«Учитель – учитель»	<ul style="list-style-type: none">• опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);• педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества образовательной организации;• обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией

Разработка программы наставничества

- этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;
- этап 2. Формирование базы наставляемых;
- этап 3. Формирование базы наставников;
- этап 4. Отбор/выдвижение наставников;
- этап 5. Формирование наставнических пар/групп;
- этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- этап 7. Завершение внедрения программы наставничества.

Прикрепление наставников к наставляемым

- Приказ о назначении наставников.
- Приказ о стимулировании оплаты труда наставникам.



Разработка индивидуальных планов развития наставляемых



Условия эффективной работы: непрерывность в работе

Функции куратора



Заместитель директора

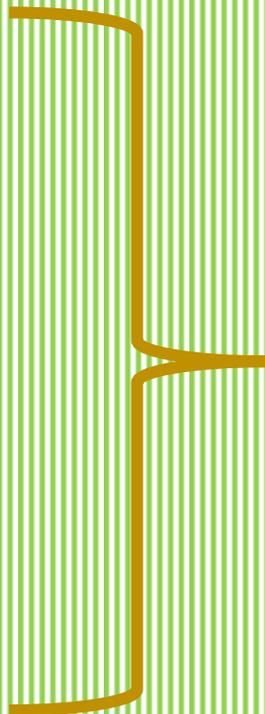
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность, и представление их на утверждение директору;
- мониторинг и оценка качества программы наставничества;
- получение обратной связи от участников программы наставничества.

На какой срок назначается наставник?

1 учебный год

Сентябрь – май
текущего
учебного года

Одно полугодие
(I или II)



Не более 1
календарного года



Досрочное
завершение
наставничества

Направления деятельности по наставничеству



Результативность

- Успешная адаптация;
 - Повышение профессиональной компетентности;
 - Активизация в профессиональных сообществах;
 - Развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
 - Построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов
- обеспечение.



преимущества профессиональной
деятельности педагогов



Мотивация участников наставнической деятельности

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте школы;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

Система наставничества



Успешная адаптация молодых (новых)
учителей



Повышение уровня профессиональной
компетентности учителя



Заинтересованность в профессии



Повышение качества образования

**Спасибо
за внимание!**

Наставничество в воспитательной работе

Смирнова Ирина Владимировна,
заместитель директора МБОУ «СШ № 40»
курирующий воспитательную работу

Задачи:

- Адаптация молодого классного руководителя.
- Осознанное формулирование целей и задач воспитательной работы.
- Методическая помощь в планировании воспитательной работы.

Предполагаемые результаты:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- свободное вхождение в роль классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный

2-й этап – основной (проектировочный)

3-й этап – контрольно-оценочный

Циклограмма деятельности классного руководителя

Ежедневно:

- Работа с опаздывающими и выяснение причин отсутствия обучающихся
- Организация питания обучающихся
- Индивидуальная работа с учащимися
- Контроль за внешним видом обучающихся класса

Еженедельно:

- Проверка дневников обучающихся
- Проведение тематического классного часа
- Работа с родителями
- Работа с учителями-предметниками

Каждый месяц:

- Консультации у психологической службы и отдельных учителей
- Организация работа классного актива

Один раз в четверть:

- Участие в работе МО классных руководителей
- Анализ выполнения плана работы, коррекция плана на новую четверть
- Проведение родительского собрания

Один раз в год:

- Сбор и анализ статистических данных класса
- Анализ воспитательной работы
- Составление плана воспитательной работы

Школа молодого классного руководителя

- Обязанности классного руководителя
- Документация классного руководителя
- План воспитательной работы
- Классный час
- Мероприятия (события, КТД)
- Управление классным коллективом
- Работа с родителями
- Индивидуальная работа с обучающимися
- Посещение мероприятий, подготовка открытых внеклассных мероприятий

Мониторинг программы наставничества МБОУ «СШ № 40»



Максименкова Т.С., заместитель директора
МБОУ «СШ № 40»

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 40» проводится на основании следующих документов:

- [Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 года № 3273-р \(ред. от 20.08.2021 года\)](#) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».
- [Методические рекомендации](#) по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 15.03.2022 № 235-ОД "Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области».

- Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 475 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций города Смоленска».

• Положения о программе наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 40» города Смоленска.

- Программы наставничества МБОУ «СШ № 40».

Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	<p>Значительная доля участников (98%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.</p> <p>Участники программы (98%) видят свое профессиональное развитие в МБОУ «СШ № 40» в течение следующих пяти лет.</p> <p>У участников программы появилось желание и силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.</p> <p>Участники программы (70%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества.</p>	<p>Есть участники (2%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней.</p> <p>Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.</p>

Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 40»

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе 	80%	100%
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	95%	98%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	85%	95%

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

- Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:
 - развития гибких навыков участников программы;
 - уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
 - качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Выводы по итогам мониторинга:

- 1. Программа наставничества в МБОУ «Средняя школа № 40» отвечает требованиям «Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области», утвержденным Приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 15.03.2022 № 235-ОД .
- 2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – высокая, достигнутый результат превышает планируемый по всем показателям.
- 3. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников.