

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МБОУ СОШ № 253  
ГО ЗАТО Фокино (п. Дунай)  
им. Т.И. Островской  
Е.А. Фёдорова  
«31» августа 2023 г.

## **ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.**

Практика ориентирована на решение кадровой проблемы, расширение образовательных возможностей становления молодого педагога, формирование его профессиональных компетенций. Используется модель традиционного наставничества для молодых педагогов со стажем работы до 3 лет (пара наставник-наставляемый)

### **Актуальность практики**

В настоящее время по-прежнему остается актуальным вопрос о том, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, как удержать молодого учителя в школе, помочь ему освоить профессию, мотивировать на преодоление профессиональных дефицитов. Внутришкольный мониторинг профессиональных компетенций педагогов показал, что молодые педагоги имеют недостаточный уровень методических компетенций. Администрация школы решила эту проблему через создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, создать ситуацию успешности его работы, способствовать формированию индивидуального стиля деятельности, сформировать у него мотивацию к саморазвитию, самосовершенствованию, самореализации.

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

### **Этапы реализации практики наставничества**

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых и наставников.
3. Формирование наставнических пар.
4. Организация работы наставнических пар, обучение наставников.
5. Организация хода реализации программы наставничества.
6. Аналитический.

### **Основные мероприятия практики**

- Обучение в малых группах (обсуждение деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики),
- методические консультации, интерактивное общение, дискуссии, собеседования, встречи с учителями – профессионалами.
- взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий,

- участие молодых педагогов под руководством своих наставников в школьных методических советах (подготовка и проведение мастер-классов), в профессиональных конкурсах,
- участие молодых специалистов в вебинарах, семинарах, конференциях на различных уровнях, в работе методических объединений.
- мониторинговые исследования педагогической деятельности молодого специалиста с использованием разных способов получения информации: анкеты и опросники, портфолио профессиональных достижений,
- анализ статистических данных; анализ открытых занятий; анализ документов; участие в методических мероприятиях; участие в профессиональных конкурсах.
- подведение итогов работы каждой пары и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого итогового мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

### **Результаты внедрения практики наставничества**

- Высокий уровень включенности в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- Повышение профессиональной компетентности педагогов, их мастерства и педагогической культуры.
- Повышение качества самообразования молодого педагога.
- Рост числа собственных профессиональных работ.
- Приобретение опыта через участие в профессиональных конкурсах.

### **«Наставничество обучающихся в МБОУ СОШ № 253»**

#### **Ключевая идея практики**

1. Обеспечение высокого уровня включенности обучающихся в учебный процесс, формирование системы ученического сообщества.
2. Достижение высоких образовательных результатов

#### **Актуальность практики**

Для успешного формирования УУД недостаточно проведения занятий по учебным дисциплинам. Необходимо привлекать обучающихся к планированию своей деятельности посредством реализации проектов под руководством опытных наставников.

**Цель:** создание благоприятных условий для достижения высоких образовательных результатов обучающихся.

#### **Этапы реализации практики наставничества**

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование команды наставляемых и наставников.
6. Организация работы команды наставляемых.
7. Завершение наставничества.
8. Мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

#### **Основные мероприятия практики**

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
  - 1.1. Нормативно-правовое оформление наставнической программы.
  - 1.2. Информирование педагогического коллектива и обучающихся о подготовке программы.
  - 1.3. Сбор запросов, обучающихся и педагогов.

- 1.4. Формирование команды, назначение куратора.
- 1.5. Определение задач, формы работы, ожидаемых результатов.
- 1.6. Разработка плана работы команды, дорожной карты реализации наставничества и анализ необходимых ресурсов.
2. Формирование базы наставляемых.
  - 2.1. Информирование родителей, педагогов, обучающихся о целях программы.
  - 2.2. Сбор данных об обучающихся.
  - 2.3. Включение данных в базу наставляемых, в систему мониторинга.
3. Формирование базы наставников.
  - 3.1. Информирование родителей, педагогов, обучающихся о запуске программы.
  - 3.2. Сбор данных о потенциальных наставниках.
  - 3.3. Включение данных в базу наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
  - 4.1. Разработка критериев отбора наставников.
  - 4.2. Отбор наставников.
  - 4.3. Обучение наставников.
5. Формирование команды наставляемых.
  - 5.1. Разработка критериев отбора наставляемых.
  - 5.2. Отбор наставляемых.
6. Организация работы команды наставляемых.
  - 6.1. Выбор форматов взаимодействия.
  - 6.2. Постановка цели и задач.
  - 6.3. Сбор обратной связи, рефлексия от наставляемых, куратора и наставников.
  - 6.4. Мониторинг наставляемых
  - 6.5. Разработка системы поощрений наставников.
7. Завершение наставничества.
  - 7.1. Итоговые встречи с наставляемыми.
  - 7.2. Мониторинг эффективности реализации программы.
  - 7.3. Поощрение наставников.
  - 7.4. Награждение наставников и наставляемых.
  - 7.5. Формирование базы лучших практик наставничества.

#### **Результаты внедрения практики наставничества**

В ходе работы над проектом обучающиеся приобретают навыки взаимодействия в команде; умения осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации из различных источников с учетом нормативно – правовых норм; навыки структурирования получаемой информации и умения выделять наиболее значимое; навыки оформления результатов поиска, оценивания результата и последствий своих действий. Среди количественных результатов можно отметить: численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности под руководством наставника и желающих участвовать в разработке и реализации проектов.