



X Забайкальские педагогические чтения,
посвященные 200 – летию со дня рождения
К.Д. Ушинского и
«Году педагога и наставника» в России

Составление персонализированной
программы наставничества на
профессиональное самоопределение
педагога



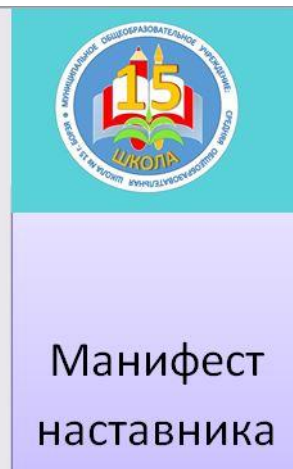
Иванова Лариса Евгеньевна – методист
МОУ СОШ № 15 г. Борзя
2023 год

2023 год в России Указом Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401 объявлен Годом педагога и наставника в знак высокой общественной значимости профессии учителя



Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый*.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений



Кодекс наставника



1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию.

Этапы работы над персонализированной программой

ШАГ	Действие	Гиперссылка
1	Пройти курсы по наставничеству	<u>Слайд 4</u>
2	Изучить нормативные документы	<u>Слайд 5</u>
3	Выбрать вариант наставничества	<u>Слайд 6</u>
4	Подобрать техники и приёмы в работе наставника	<u>Слайд 7</u>
5	Определить тип наставничества	<u>Слайд 8</u>
6	Следовать алгоритму по составлению персонализированной программы	<u>Слайд 9</u>

Курсы по наставничеству



Нормативные документы



Региональные нормативные и локальные документы

2020 г. - распоряжение правительства
Забайкальского края от 30 июня 2020 г. №191-Р
"О внедрении ЦМН обучающихся для
организаций, осуществляющих ОД;
- приказ № 798 от 29 июля 2020 г. О внедрении
ЦМН обучающихся, осуществляющих
образовательную деятельность;
(75 ОО)



приказ 1124 от 25 ноября 2020 г. - о внесении
изменений в приказ №798
(115 ОО)

2021 г. - МР по разработке и внедрению ЦМН
педагогических работников в ОО приказ от 21
декабря 2021 г. "АЗ-1128/08 и профсоюза №657.
(100% охват общеобразовательных организаций
и ДО)



Документы, регламентирующие наставничество

- План внедрения проекта «Целевая модель наставничества в образовательной организации»
- Положение о наставничестве
- Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОО
- Протокол заседания Педагогического совета
- Приказ об утверждении плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта
- Приказ об утверждении Положения о наставничестве
- Приказ о назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества
- Приказ о формировании наставнических пар (групп)
- Приказ о проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

г. Чита

«24» марта 2022 года

№ 270

О внедрении системы (целевой модели) наставничества
педагогических работников в образовательных организациях

Варианты наставничества



1. Молодой педагог (начинающий - при опыте работы от 0 до 3 лет)
2. Новый специалист (при смене места работы)
3. Педагог, приступивший к работе после длительного перерыва (декрет)
4. Педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы (переезд из другой местности, переход из образовательной организации другого уровня, н-р из школы в учреждение дополнительного образования, из университета в образовательную организацию среднего профессионального образования)
5. Педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.)
6. Педагог, испытывающий дефициты (желающих овладеть современными it-программами, цифровыми навыками, икт-компетенциями и т.д.)
7. Педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания
8. Педагог с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста)
9. Педагог, не имеющий педагогического образования.



Техники и приёмы в работе наставника

баддинг (бадди)

коучинг (коуч)

консультирование
(консультант)

фасилитация (фасилитатор)

скаффолдинг (мотиватор)

тренинг (тренер)

тьютеринг (тьютор)

шедоунг (диктор, мастер)

менторинг (ментор)

супервизия (эксперт)



Тип наставничества

Корпоративный

Наставник реализует ролевые функции методиста, инструктора, ментора; объясняет, как действовать, показывает действия с необходимыми комментариями, корректирует действия наставляемого, указывает на выявленные ошибки и их причины, оценивает, сообщает дополнительную профессионально

значимую информацию; знакомит наставляемого с тем функционалом, который необходимо выполнять. Наставляемый четко выполняет все инструкции и требования, воспроизводит показанные профессиональные действия.

Квалификационный

Наставник реализует ролевые функции тьютора, тренера, фасилитатора, консультанта, координатора; оказывает партнерскую помощь и деятельностное сопровождение наставляемого в самоопределении, выстраивании профессионально-карьерной траектории и др. Наставляемый находится в позиции активного и значимого участника производственной, инновационной и общественной деятельности

Социальный

Наставник реализует ролевые функции консультанта, психолога, защитника, помогающего разрешать трудности вхождения в коллектив, преодолевать

коммуникативные барьеры, налаживать взаимопонимание



Алгоритм работы над персонализированной программой

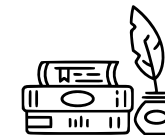
1. Получить запрос от наставляемого.
2. Четко представить тип наставляемого.
3. Найти точные (образцовые) показатели того, что требуется сформировать по запросу.
4. Отобрать из образцовых показателей то, что нужно наставляемому.
5. Составить план работы с наставляемым (план достижения отобранных показателей).
6. Определить контрольные мероприятия выполнения плана (промежуточное и итоговое).
7. Спланировать результативный продукт.
8. Назвать имиджевое мероприятие.
9. Оформить программу наставничества.



Оформление Титульного листа программы

- Полное название образовательной организации согласно уставу образовательной организации.
- Визы согласования программы.
- Наименование документа.
- Форма наставничества с уточнением варианта.
- Сроки реализации программы. Основной инструмент (техника) наставничества
- ФИО наставника, ФИО наставляемого, ФИО куратора (при необходимости)
- Год разработки программы.

Муниципальное образовательное учреждение:
средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя



СОГЛАСОВАНО:

Заместитель
директора по УР

Е.В. Киселева
«__» _____ 2022 г.

Утверждено

Директор МОУ: СОШ №15

О.В. Кузнецова

Приказ № _____ от «__» _____ 2022 г.

ФОРМА

Персонализированная программа наставничества вариант запроса на профессиональное
самоопределение.

Форма наставничества «Учитель – учитель»

Вариант "опытный педагог – педагог, испытывающий проблемы"

Срок реализации программы 6 месяцев, декабрь 2022 - май 2023 уч. г

Техника наставничества – ~~короткая~~.

Основной инструмент – план действий по внедрению решений.

ВАРИАНТ

СРОК РЕАЛИЗАЦИИ

ТЕХНИКА

ИНСТРУМЕНТ

Наставник: _____

Наставляемый: _____

Куратор: _____

Год разработки программы: 2022



Структура персонализированной программы наставничества:

Раздел 1. Общие положения (цель, задачи наставничества в избранной форме, с уточнением специфики (сути) устраняемого «дефицита», этапы наставнической деятельности (при необходимости).

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества (наставника, наставляемого, куратора в случае надобности).

Раздел 3. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества.

Раздел 4. План взаимодействия пары наставник – наставляемый.

Раздел 5 . Перечень мероприятий, поддерживающих реализацию программы наставничества.

Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Раздел 1. Общие положения.

Цель: повышение компетенции педагога в вопросе организации проектной и исследовательской деятельности учащихся в контексте новых ФГОС.

Задачи:

1. Восполнить **компетентностные** дефициты педагога внутри педагогической среды одной образовательной организации
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса на основе **проектно** – исследовательской деятельности учащихся.
3. Помочь **наставляемому** выработать понимание, каким образом он может достичь поставленной цели.
4. Помочь найти ответы на вопросы внутри «самого себя» - наставляемого, а также раскрыть его таланты и способности.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога, через изучение инновационных методик и технологий.

Этапы работы:

1. Постановка цели и осознания ее реальности. Наставляемый должен определить свою цель, а наставник - донести до него осознание реальности ее осуществления.
2. Анализ необходимых составляющих успеха. Нужно понять, что необходимо для того, чтобы достичь цели. Качества, средства для реализации и так далее.
3. Анализ имеющихся возможностей. Это и есть сильные стороны **наставляемого**. То есть, это те таланты, которые у **наставляемого** уже развиты на должном уровне. Важно их быстро определить и создать условия, чтобы наставляемый сам к ним пришел.
4. Определение путей достижения целей, выбор стратегии. Важно не только расписать стратегию и найти все необходимые дороги, но и научить наставляемого составлению своего расписания, плана. То есть, человек должен понять, что очень важно структурировать свою жизнь. Необходимо составлять планы на день, на неделю, на месяц, на год, на десять лет. Важно хотя бы примерно представлять свою жизнь через определенный период времени. Считается правильным на этом этапе - чтобы клиент понял важность структурирования и осознал все преимущества составленной стратегии.
5. Мониторинг достижения цели и анализ результата. Основная задача наставника - наблюдать. Это довольно трудоемкий процесс: тщательно следить за каждым действием **наставляемого**, чтобы он не совершил огромных ошибок.

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества

	Права	Обязанности
Наставник	Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. • Защищать профессиональную честь и достоинство. • Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения. • Проводить обучение с использованием федеральных программ, программы Школы наставничества. • Получать психологическое сопровождение. • Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.	- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности. • Разработать совместно с наставляемым план наставничества. • Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития. • Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. • Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее. - Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия. • Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения. • Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его. • Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, прилекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального крутотора • Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и замечаниями.



Шаблон персонализированной программы

Титульный лист

Раздел 1. Общие положения

- Цель программы наставничества :
- Задачи программы наставничества:

Раздел 3. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества.

- Нормативными требованиями, согласно документу ..., являются... В результате реализации программы наставляемый будет уметь... (владеть).

Раздел 4. План взаимодействия пары:

№ п/п	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат	Форма отчётности	Срок отчетности

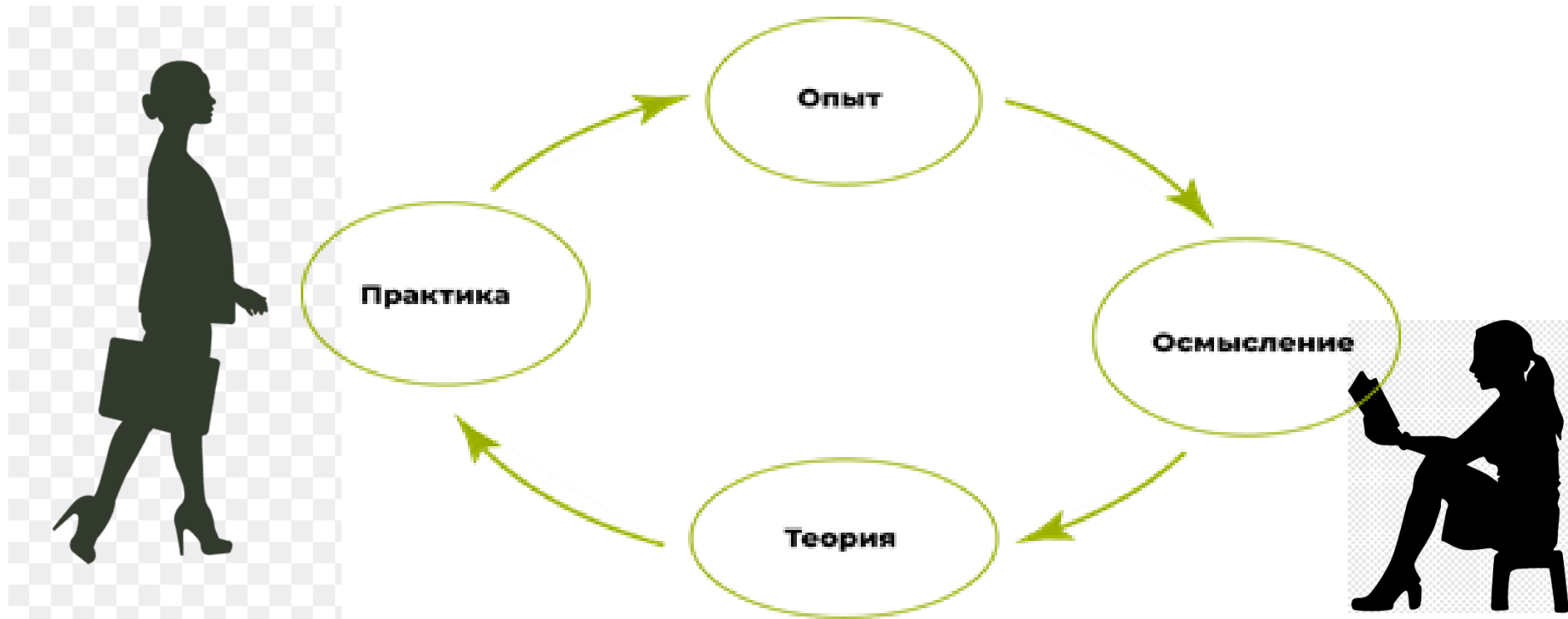
Раздел 5. Перечень мероприятий, регламентирующих реализацию программы наставничества.

ИОМ – индивидуальный образовательный маршрут педагога

	Ф.И.О.:			
	Ваш <u>тьютор</u> :			
	Сроки реализации ИОМ с	01.12.2022	по	01.06.2022
Цель (планируемый результат) реализации ИОМ:		Профессиональное развитие		

ЧЕК ЛИСТ				
Сроки реализации (месяц/конкретная дата)	Наименование деятельности (событие, мероприятие)	Подтверждающий документ/материал и его размещение (ссылка на облачное хранилище, портфолио, личный сайт учителя и.др.)	Отметка о выполнении	Примечание

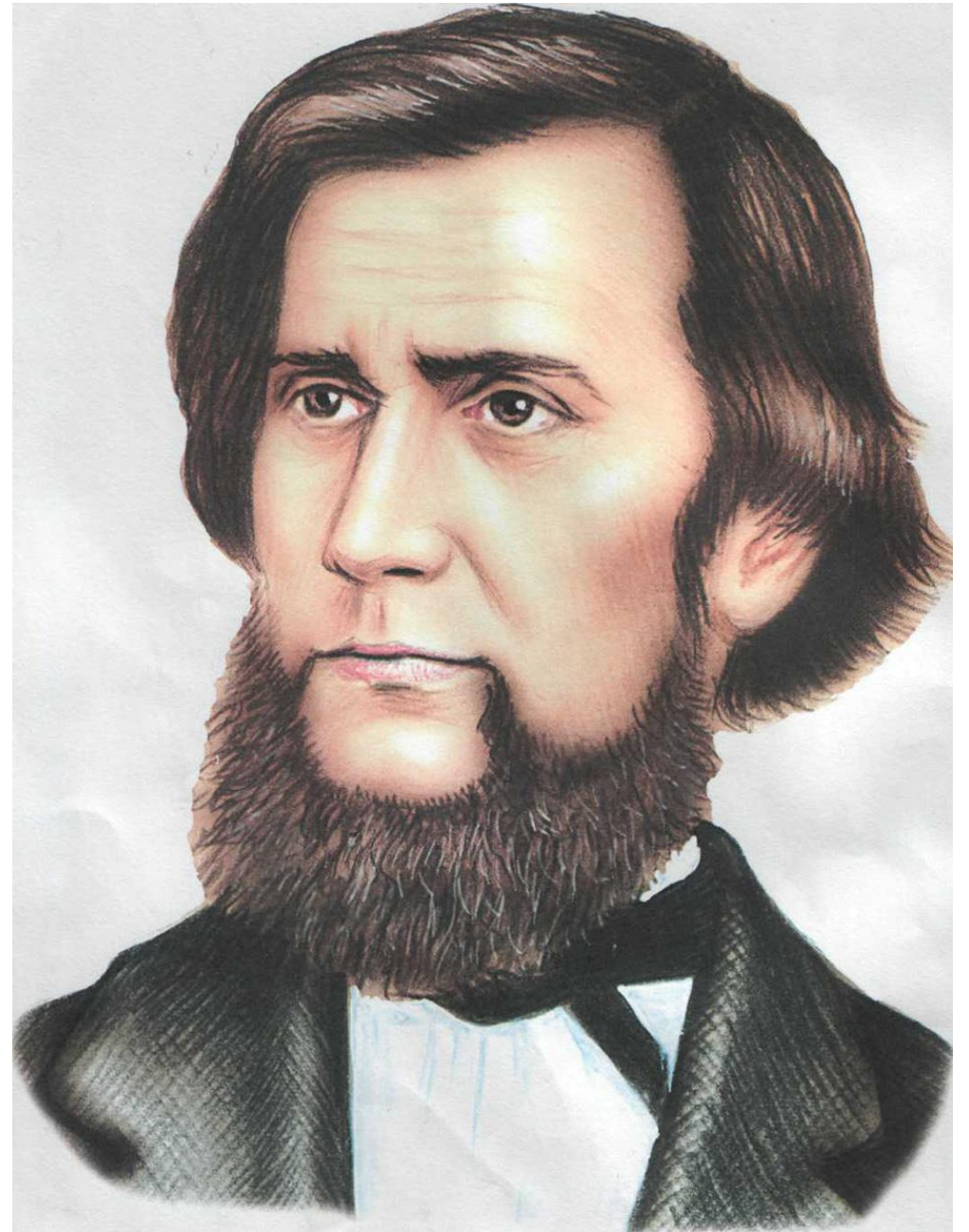
Роль изучения психологии и педагогики в процессе становления педагога-наставника



Взрослый иначе, чем ребенок строит планы: как правило, у него есть специфическое видение своего будущего, с которым он соотносит любое обучение. Соответственно его программа должна выстраиваться с учетом этих составляющих.

«Учитель живёт до тех
пор, пока учится; как
только он перестаёт
учиться, в нём умирает
учитель»

К.Д. Ушинский



СПАСИБО

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua.

Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat.



РЕСУРСЫ

- Бесплатные шаблоны с сайта presentation-creation.ru
- Icons made by [Freepik](http://www.freepik.com) from www.flaticon.com

<https://yandex.ru/images/search?text>

Цитата