

**Примерная
ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
2022-2023 учебный год**

Модель «Педагог-студент»

г. Сургут, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	с.3
Актуальность программы	
Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа	
Цель и задачи программы	
Принципы наставничества	
Форма наставничества	
2. Содержание программы.....	с.5
Участники программы	
Механизмы реализации программы	
Права и обязанности участников программы	
Мероприятия	
3. Планируемые результаты реализации программы.....	с.11
Количественные	
Качественные	
Формы контроля	
Отчетная документация	
4. Список использованной литературы и источников.....	с.12
5. Приложения	

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы

Современная школа живет и развивается в динамично изменяющемся мире, который предъявляет к ней все возрастающие требования. Развитие становится для образовательного учреждения потребностью и необходимостью. Ежегодно в школьные педагогические коллективы приходят выпускники Высших учебных заведений, которые имеют достаточный запас теоретических знаний, но испытывают в практическом их применении.

В результате анкетирования студентов – практикантов пятого курса Северо-Восточного федерального университета имени М.К. Аммосова было установлено, что 33,3 % студентов испытывают трудности, связанные с выбором методов и приемов обучения, подбором дополнительного дидактического материала и структурированием урока, 15,1% отмечают сложности в организационных аспектах своей методической работы, нехватку времени на подготовку к уроку, 21,2% считают, что затруднения возникают в начале урока, на организационно-мотивационном этапе, 12,1 % - в организации и проведении на уроке тренировочных упражнений для закрепления учебного материала, 15,1% - во время опроса учащихся, контроля выполненной работы. [Библиографическая ссылка <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=37717> Олесова А.П. ЗАТРУДНЕНИЯ СТУДЕНТОВ В ПЕРИОД ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ КАК ПРОБЛЕМЫ В ОВЛАДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ // Современные наукоемкие технологии. – 2019. – № 10-1. – С. 165-169]

Таким образом, проведенное исследование, в ходе которого выявлены затруднения студентов в период педагогической практики, позволяет констатировать проблемы в овладении профессиональными компетенциями и одним из решений этих проблем является наставничество.

Для успешной организации наставничества на базе образовательной организации разработана программа наставничества, которая направлена на реализацию комплекса мер по усилению мотивации студента на самоопределение в педагогической профессии, желание после окончания вуза/колледжа прийти работать в образовательную организацию, ускорения дальнейшего процесса его профессиональной адаптации. Программа сделает педагогическую практику более ориентированной на нужды работодателя, оптимизирует сроки наставничества путем перенесения части наставнической работы с последиplomного на преддипломный период становления молодого педагога. Реализация программы даст возможность студенту развить и обогатить теоретические и практические знания и умения в разнообразных формах профессиональной деятельности.

Нормативно-правовое обеспечение

Программа разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»;
- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»;
- приказом Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»;

Цель и задачи программы

Цель: формирование профессиональных компетенций будущего педагога как субъекта решения профессиональных задач, связанных с углублением профессионального образования через организацию взаимодействия наставляемого с наставником.

Задачи:

1. Изучить индивидуальные потребности наставляемого.
2. Спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого.
3. Организовать совместную деятельность наставника и наставляемого с учетом потребностей и затруднений наставляемого.
4. Оценить эффективность реализации программы с учетом планируемых результатов.
5. Мотивировать наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня.

Принципы наставничества

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов - предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального

развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

- принцип индивидуализации и персонализации - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности - предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности: наставника, наставляемого и других специалистов, привлекаемых к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Форма наставничества

При реализации представленной программы планируется: традиционная форма наставничества («один-на-один»), предполагающая взаимодействие между педагогом - наставником и студентом-наставляемым в течение определенного времени (сроки практики).

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Участники программы

Педагог- наставник (далее - наставник)

Студент – наставляемый (далее – наставляемый)

Механизм реализации программы:

1. Закрепление наставников производится приказом образовательной организации;
2. Наставник закрепляется за отдельным наставляемым или за группой наставляемых на период реализации программы наставничества

Права и обязанности участников программы:

Наставник обязан:

- разрабатывать дорожную карту наставляемого, своевременно и оперативно вносить в нее коррективы (при необходимости), контролировать ее выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий контроля степени их выполнения, обсуждения, выбора методов наставнической деятельности;
 - выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий дорожной карты;

- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого; • принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в образовательной организации;
- разрабатывать и реализовать мероприятия в рамках дорожной карты по взаимодействию наставника и наставляемого;
- провести оценку эффективности реализации программы с учетом планируемых результатов.

Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных дорожной картой;
- требовать выполнения наставляемым мероприятий дорожной карты.

Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в дорожной карте, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с их выполнением;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением мероприятий дорожной карты, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником в части выполнения касающихся его мероприятий дорожной карты;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов дорожной карты;
- проявлять дисциплинированность, организованность, ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество,

Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию дорожной карты;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованной программы наставничества.

Мероприятия программы

Мероприятия для наставляемого в рамках методической работы образовательной организации (погружение в работу образовательной организации)

№ п/п	Содержание деятельности	Срок	Ответственный	Инструментарий
1	Диагностика профессиональных и дефицитов в педагогическом контексте конкретной образовательной организации	Начало практики	Наставник	Опросный лист по выявлению профессиональных затруднений студента (Приложение 3)
2	Составление дорожной карты, включающей: - совместные действия наставника и наставляемого, участие наставляемого в мероприятиях, которые становятся необходимой частью профессии; - комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата (при составлении дорожной карты учитываются результаты опроса профессиональных затруднений студента); - мероприятия по посещению наставляемым семинаров, консультаций, открытых уроков на муниципальном уровне (при наличии их в период практики); - участие наставляемых в мероприятиях образовательной организации: педсоветах, семинарах, мастер – классах и др.	1 неделя практики	Наставник	Дорожная карта (Приложение 4, столбцы 1,2,3)
3	Реализация дорожной карты (фиксируются достижения наставляемого по каждому из мероприятий)	В течение практики	Наставник	Дорожная карта (Приложение 4, столбец 4)
4	Оценка реализации дорожной карты	В течение практики	Наставник	Опросный лист по выявлению профессиональных затруднений студента (Приложение 3; с учетом планируемых результатов реализации программы)

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Количественные:

Участие наставляемого в 80% запланированных мероприятий программы. Применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе наблюдения за посещением и участием наставляемого в запланированных мероприятиях).

Качественные:

Положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности наставляемого наставнической деятельностью (Рефлексивный лист, Приложение 5);

оценка эффективности наставнической деятельности определяется по критериям опросного листа по выявлению профессиональных затруднений студента (приложение 3), (используется на входе и выходе практики).

Формы контроля: наблюдение, диагностика профессиональных затруднений, анализ результатов выполнения программы практики.

Отчетная документация: участники программы (приложение 2), опросный лист по выявлению профессиональных затруднений студента (приложение 3), Дорожная карта (приложение 4), рефлексивный лист (приложение 5), отчет наставника о деятельности наставляемого в ходе практики (приложение 6), договор о сотрудничестве между образовательными организациями (при наличии).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые документы:

Федеральный уровень

Национальный проект «Образование»

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

Письмо Общероссийского Профсоюза работников образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»

Региональный уровень

Приказ ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»

Приказ ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»

Муниципальный уровень

Приказ Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»

Локальные акты образовательной организации.

Приказ образовательной организации «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников», другие приказы по реализации наставничества.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Основные термины программы

1. *Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
2. *Форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
3. *Педагог наставник*- участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
4. *Наставляемый* (студент)– участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, направленных на профессиональное и личностное становление будущего педагога, вхождение в профессию, формирование профессиональных компетенций.

Приложение 2

Участники программы

№ п/п	Сведения о наставляемом	
1.	Ф.И.О.	
2.	ВУЗ	
3	Сроки практики	

№ п/п	Сведения о наставнике	
1.	Ф.И.О.	
2	ВУЗ	

3.	Специальность по диплому	
4.	Должность, предмет	
5.	Стаж	
6.	Нагрузка	
7.	Классы	
8.	Классное руководство (да/нет)	
9.	Квалификационная категория	

Приложение 3

**Опросный лист
по выявлению профессиональных затруднений наставляемого**

Показатели	Критерии									
Общепедагогические затруднения										
1.Знание и применение нормативно-правовых документов										
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»										
- обновленные ФГОС НОО, ООО										
- стратегии и концепции (по направлению деятельности)										
2.Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов										
3. Использование здоровьесберегающих технологий										
4. Измерение образовательных результатов внеурочной деятельности										
5. Планирование своего рабочего времени для достижения результата										
6. Проведение рефлексии своей профессиональной деятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки										
Методические затруднения										
1.Разработка рабочих программ										
2.Формирование индивидуального учебного плана										
3.Знание типологии уроков по ФГОС										
4. Структура урока в соответствии с типологией										
5. Применение современных образовательных технологий при реализации ФГОС										
6. Использование разнообразных форм организации работы на уроке										
7. Составление плана, технологической карты урока										
8. Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы										
9. Методы и приемы мотивации обучающихся										
10.Формирование универсальных учебных действий										
11. Формирование навыков самооценки и рефлексии у обучающихся										
12. Обеспечения охраны жизни и здоровья обучающихся (знание СанПиН)										
13. Применение специальных педагогических подходов и методов										

3. Насколько полезны были консультации с наставником, помощь наставника?

1 2 3 4 5

4. Оцените степень своего комфорта совместной деятельности с наставником

1 2 3 4 5

5. Ваши предложения

« ____ » _____ 20 ____ г.

_____/_____
Подпись наставляемого Расшифровка

Приложение 6

Отчет наставника о деятельности наставляемого в ходе практики

Ф.И.О. студента _____

Организация, направляющая на практику _____

Направление подготовки, группа _____

Курс обучения _____

Сроки проведения практики _____

Основные знания, умения и навыки, проявленные наставляемым в ходе практики (в соответствии с дорожной картой)

Качество выполненной работы, степень проявленной самостоятельности,
уровень овладения теоретическими и практическими навыками

Помощь, оказанная наставляемому при выполнении отдельных заданий во время практики

Оценка эффективности (положительная, отрицательная) наставнической деятельности

« ____ » _____ 20 ____ г.

_____/_____
Подпись наставника Расшифровка