

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 48
Первомайского района г. Ижевска**

**Информационная справка
по результатам внутреннего мониторинга
Целевой модели наставничества**

Настоящая Программа наставничества МБОУ СОШ № 48 на 2022-2023, 23-24 учебные года была разработана с целью внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска. Данная Программа направлена на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также на создание условий для формирования эффективной системы поддержки обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ № 48.

Разработка и реализация Программы была основана на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому; никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию

реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа наставничества МБОУ СОШ № 48 на 2023-2024 учебные года.
Цели программы	Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 48 и улучшить личные показатели их эффективности в разрезе форм наставничества.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none">1. Создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом рабочем месте, для успешной личной и профессиональной самореализации.2. Обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности педагога, молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня/ создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.3. Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям4. Обеспечить успешное формирование у школьника представлений о следующем уровне образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития;5. Обеспечить успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к

	<p>реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи,</p> <p>6. Обеспечить получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.</p>
Сроки реализации Программы	2023-2024 учебный год
Нормативно – правовые основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273; - Конвенция о правах ребенка; - Трудовой кодекс Российской Федерации; - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях; - Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой системы) наставничества педагогических работников; - постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»; - приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»; - Устав МБОУ СОШ № 48.

<p>Персонализированные программы наставничества</p>	<p>- Персонализированная программа наставничества. Форма наставничества: «Ученик - ученик (студент – студент)».</p> <p>- Персонализированная программа наставничества. Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)».</p> <p>- Персонализированная программа наставничества. Формы наставничества: «Работодатель/учитель - ученик», «Работодатель/учитель – студент».</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации Программы</p>	<p>Улучшение личностных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования. 2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. 3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов. 4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе. 5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы. 6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся. 7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся. 8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий. 9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия. 10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации. 11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. 12. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков. 13. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

	14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
Разработчики программы	Агеева Т. А. – директор, Дулесова Н. Н. – зам. дир. по ВР, Маслова С. В. – зам. дир. по УВР, Никифорова О. В. – педагог – психолог, Тебенькова Е. А. – социальный педагог, Шмелева Л. В. – зам. дир. по УВР.
Исполнители программы	Администрация, наставники
Источники финансирования	Бюджетное и внебюджетное финансирование
Система организации контроля за исполнением программы	Администрация МБОУ СОШ № 48

В МБОУ СОШ № 48 были использованы следующие формы персонифицированной модели наставничества:

- «Ученик – ученик», программа не реализовывалась
- «Учитель - учитель», программа реализовывалась
- «Учитель - ученик», программа реализовывалась

Персонализированная программа наставничества

Форма наставничества: «Учитель - учитель»

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-молодой специалист».

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. 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 формированию индивидуального стиля его деятельности. Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога;
- обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;

- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;
- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодого учителя в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации. для наставника:
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников стал высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это оказало положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получили необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения.

№	Задание	Срок	Результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Проведение самодиагностики на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Август - сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	Положительный	5
1.2.	Проведение диагностической беседы с наставником, для уточнения зон профессионального развития.	Сентябрь		Положительный	5
1.3.	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Сентябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	Положительный	4
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Знакомство с ОО, ее особенностями, направлениями работы, ООП, Программой развития, локальными актами и др.	Сентябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы	Положительный	5
2.2.	Изучены помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	Сентябрь	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов.	Положительный	5
2.3.	Знакомство с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог- психолог, завхоз и пр.	Сентябрь	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества.	Положительный	5

2.4.	Изучен официальный сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	Октябрь	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете	Положительный	5
2.5.	Изучен Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	Октябрь	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	Положительный	5
2.6.	Сформировано понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Октябрь	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	Положительный	5
2.7.	Изучена методика организации результативного образования (разработка и написание рабочей программы, составление конспекта урока, проведение самоанализа урока, работа с электронным журналом, личными делами и т п)	Август - сентябрь	Организован результативный учебный процесс по дисциплинам начального цикла	Положительный	4
2.8.	Освоен анализ результатов своей профессиональной деятельности	Октябрь	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...	Положительный	4
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся начальных классов	Ноябрь	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся начальных классов, которые учитываются при подготовке заданий.	Положительный	4
3.2.	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога.	Ноябрь	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание и т п	Положительный	4

3.3	Знакомство с успешным опытом организации внеурочной деятельности по предмету (проекты, КВН, тематические вечера, экскурсии и т п	Декабрь	Изучен успешный опыт организации внеурочных мероприятий	Положительный	5
3.4.	Изучен успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	Декабрь	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)	Положительный	4

3.5.	Изучены документы, регулирующие деятельность педагога (эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО...)	Январь	Изучены необходимые документы	Положительный	4
3.6.	Освоен успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока)	Январь	Составлены технологические карты уроков	Положительный	4
3.7.	Изучен опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	Февраль	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога	Положительный	4
3.8.	Изучен перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО	Февраль	Документы изучены	Положительный	5
3.9.	Изучен опыт оформления отчетной документации, сопровождающей деятельность педагога	Март	По образцу подготовлены отчеты	Положительный	5
3.10	Изучен успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, образовательных платформ, педагогических сообществ, формы и направления профразвития)	Апрель	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год	Положительный	4

3.11	Сформировано понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), знакомство со способами их профилактики и урегулирования	Апрель	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики	Положительный	4
3.12	Знакомство с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности.	Май	Изучена практика инноваций в профессиональную деятельность	Положительный	4
3.13	Подготовка резюме	Май	Подготовка резюме	Положительный	4

Персонализированная программа наставничества

Формы наставничества: «Учитель - ученик»

Форма наставничества: «учитель – ученик». **Ролевая модель:** «учитель-ученик».

Форма наставничества «учитель — ученик» предполагала взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и учителя, при котором наставник активизирует личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи внедрения формы наставничества «учитель — ученик»:

- раскрытие и оценка своего личного потенциала;
- повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами.

№	Задание	Срок	Результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Самодиагностика на предмет определения приоритетных направлений личностного развития	Сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	положительный	4
1.2.	Развивающая беседа с наставником для уточнения зон развития	Сентябрь		положительный	4
1.3.	Разработка мер по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Октябрь	Разработаны меры преодоления трудностей	положительный	4
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента					
2.1.	Изучение методов оценки своего личностного потенциала, его оценка.	Октябрь	Осуществлена оценка личностного потенциала	положительный	4
2.2.	Освоение эффективных подходов к планированию своей деятельности	Ноябрь	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-Целепостановка и т п	положительный	4
2.3.	Формирование коммуникативных компетенций	Постоянно	Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проектов	положительный	5
2.4.	Повысить успеваемость по гуманитарным дисциплинам	Постоянно	Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»	положительный	4
2.5.	Прохождение профориентационной программы, консультации психолога, тестирование	Ноябрь	Пройдены профориентационные тесты	положительный	4

По результатам внутреннего мониторинга Целевой модели наставничества можно сделать вывод, что данная модель была реализована на оценку хорошо и может быть использована в других наставнических парах.