

Принято

на педагогическом совете

ГБОУ школы № 421

Протокол № 8 от 3.11 2022г

Утверждаю

Директор ГБОУ школы № 421

Ю.А.Большакова

Приказ № 304/П от 3.11 2022г



**Индивидуальный образовательный маршрут и
персонализированная программа наставничества
педагогических работников**

ГБОУ школа № 421

на 2022-2023 учебный год

наставничества педагогических работников в образовательных организациях, Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества

13. Приказ ГБОУ школа № 421 «О внедрении системы наставничества в ГБОУ школа № 421 с приложениями:

– Приложение 1. «Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

– Приложение 2. «Закрепление наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью».

– Приложение 3. «Примерный план (дорожная карта) наставника с наставляемым».

– Приложение 4. Рекомендации наставляемым и наставникам (Рекомендации наставнику по работе с наставляемым, Рекомендации для наставника по общению с наставляемым, Рекомендации наставляемому).

Срок реализации Программы

Программа наставничества определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. Срок реализации 1 год. Программа продлевается на срок действия нормативных документов через ежегодный план («дорожную карту») реализации Программы с учетом анализа деятельности участников Программы, их достижений.

Основными принципами системы наставничества педагогических работников ГБОУ школа № 421 являются:

1. *принцип научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
2. *принцип системности и стратегической целостности* – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
3. *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
4. *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;
5. *принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
6. *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
7. *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
8. *принцип индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
9. *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.

Цель: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ГБОУ школа № 421, способствующей непрерывному профессиональному росту и

Основные этапы введения и реализации Программы наставничества педагогических работников в ГБОУ школа № 421

Этапы	Содержание	Сроки	Ответственные
Подготовительный этап	<ul style="list-style-type: none"> – обеспечение нормативного правового оформления Программы наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации Программы наставничества; – информирование педагогического коллектива о подготовке к внедрению Программы наставничества; – разработка дорожной карты по реализации Программы наставничества педагогических работников ГБОУ школа № 421 с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений; – выбор куратора, отвечающего за реализацию персонализированной программы наставничества; 	январь-сентябрь, 2022 г	Администрация
	– определение задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов.	январь-сентябрь, 2022 г.	Администрация
	– подготовка методических рекомендаций для наставников и наставляемых, материалы для их сопровождения (формы планов, протоколов и отчетов; памятки)	август, 2022 г.	Куратор
Основной этап	– определение пар наставник/наставляемый, согласно запросу на наставничество, который может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы ГБОУ школа № 421.	сентябрь, 2022 г. (далее в начале персонализированной программы или ИОМ)	Директор Куратор
	<ul style="list-style-type: none"> – диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога; – диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов; – составление дорожной карты ИОМ, включающей; – организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества или ИОМ через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и 	В течение действия Программы	Куратор Наставник Наставляемый

Направления диагностики	научно-теоретическое	нормативное правовое	предметно-профессиональное	психолого-педагогическое	учебно-методическое	ИКТ-компетенции	цифровизация образования	внеурочная и воспитательная деятельность	здоровьесбережение обучающихся	обучение одаренных детей	обучение детей с ОВЗ
Достижения и достоинства											
Затруднения и дефициты											

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута

Индивидуальный образовательный маршрут (далее – ИОМ) наставляемого разрабатывается на внешнем контуре (региональный уровень) Центрами непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ ПР), целью деятельности которых является осуществление тьюторского сопровождения ИОМ педагогических работников в образовательных организациях. ИОМ наставляемого – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

Среди задач деятельности Федеральные центры научно-методического сопровождения педагогов (созданные на базе организаций высшего образования) ставятся разработка персонализированных программ наставничества для молодых специалистов, для педагогов со значительным стажем работы и реализовывать их на курсах повышения квалификации на базе вуза.

Поэтому ГБОУ школа № 421 разрабатывает персонализированные программы наставничества для молодых специалистов, для педагогов со значительным стажем работы с учетом запросов ОО и сопровождения педагогов в становлении профессионального стиля и повышения мастерства. ИОМ молодым педагогом ГБОУ школа № 421 разрабатывается самостоятельно самим педагогом под руководством наставника с учетом личных потребностей и необходимости письменного оформления.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции:

1 этап. самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта;

2 этап. диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте ГБОУ школа № 421 (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся);

3 этап. диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте ГБОУ школа № 421 (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на

- выпускники ОО;
- участники бизнес-сообщества, в том числе – работодатели, представители ОО, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Формы наставничества педагогических работников

Форма наставничества в ГБОУ школа № 421, как способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников, выбрана форма наставничества «педагог – педагог» с учетом моделей взаимодействия. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Модель	Содержание модели	Формы, методы, направления деятельности
«опытный педагог – молодой специалист»	<p>Классический вариант поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).</p> <p>В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три - пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.</p>	<p>Беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях</p>
«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»	<p>Профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.</p>	<p>Психологическая и личностная поддержка педагога, который имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора.</p>

приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Ожидаемые результаты внедрения персонализированной программы наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в ГБОУ школа № 421 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе педагогического 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 ГБОУ школа № 421, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
11. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
12. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

	<p>взаимодействия;</p> <ul style="list-style-type: none"> - положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.
<p>Эффективность всех участников наставнической деятельности в ОО</p>	<ul style="list-style-type: none"> - степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности; - уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности; - заинтересованность и включенность пар наставничества и лиц, сопровождающих наставническую деятельность; - уровень удовлетворенности заказчиков (администрация, участники) наставнической деятельностью и успехами пар.
<p>Изменения в личности наставляемого – участника программы наставничества в ОО по достижениям обучающихся</p>	<ul style="list-style-type: none"> - улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых; - нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности; - повышение уровня самооценки наставляемого; - повышение уровня позитивного отношения к учебе; - активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью; - повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности; - степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- сфера интересов обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);

Информационно-методическое обеспечение

Информационно-методическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта ГБОУ школа № 421
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах,
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы,
- сетевого взаимодействия ГБОУ школа № 421 и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

План мероприятий персонализированной Программы наставничества

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий. В плане мероприятий отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте ГБОУ школа № 421:

- научно-теоретическое,
- нормативное правовое,
- предметно-профессиональное,
- психолого-педагогическое (ориентированное на обучающихся и их родителей),
- учебно-методическое (содержание образования, методики и технологии обучения),
- ИКТ-компетенции,
- цифровизация образования,
- внеурочная и воспитательная деятельность,
- здоровьесбережение обучающихся,
- обучение одаренных детей,
- обучение детей с ОВЗ и т.д.

Запланированы промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч: ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Режим работы: онлайн, очный, смешанный.

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желаяния, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Дорожная карта по работе наставника с наставляемым «Педагог-педагог»

Дорожная карта разрабатывается на один год ввиду того, что сложно планировать мероприятия и образовательные события на более длительный срок. В дорожную карту необходимо вносить коррективы по мере появления новых образовательных возможностей или событий, которые нередко возникают незапланированно, а также под влиянием изменений, происходящих в образовании и его нормативной правовой базе, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога в процессе его профессионального развития.

практикумы, тренинги, научно-практические конференции, творческие мастерские, мастер-классы, хакатоны и т.д. Ожидаемые результаты данного вида деятельности или мероприятия должны согласовываться с целями и задачами ИОМа.

Формы участия могут быть пассивными (участвовать в роли слушателя, зрителя, читателя, наблюдателя) и активными (разрабатывать и реализовывать проект, создавать презентацию, писать отчет, организовывать мероприятие, быть конкурсантом и т.д.).

Формы отчетности – презентации, сценарии праздника, планы, статьи, курсовые работы, видеоотчеты, в том числе с призами и подарками, творческие отчеты, печатные материалы, благодарности, сертификаты, дипломы, фотоотчеты и т.д.

Можно также отдельно выделить графу **«Соисполнители»**. В ней педагог записывает тех коллег, которые конкретно оказывали ему методическую помощь в данном мероприятии.

В графе **«Значение для реализации целей ИОМ»** отмечаются те затруднения, которые удалось минимизировать средствами данного мероприятия, или те достоинства, которые получили дальнейшее развитие.

Оценка предполагает эмоциональный способ реагирования на мероприятие по его окончании, соотнесение с ожидаемыми результатами.

И, наконец, в ИОМе необходимо предусмотреть пункт о **рефлексии** процесса достижения результатов по каждому из дефицитов, выделенных в качестве первоочередных для минимизации в данном году. В этом пункте определяется степень приближения к желаемому образу педагога-профессионала, возможно, дальнейшая работа над устранением того или иного профессионального дефицита или затруднения может быть продолжена и перенесена на следующий учебный год.