

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Школа №5»

Проект
«Развитие наставничества для молодых педагогов в процессе
подготовки к аттестации на первую квалификационную
категирию»

Авторы:
Глухова Оксана Анатольевна,
заместитель директора по УР,
Пузик Татьяна Николаевна,
заместитель директора по УР

Березники, 2023 год

Аналитическое обоснование проекта

Указом Президента Российской Федерации 2023 год объявлен Годом педагога и наставника, в связи с этим тема наставничества является одной из актуальных в сфере образования.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, человек компетентный, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Наставничество в МАОУ «Школа №5» предполагает индивидуальную работу с молодыми специалистами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет в педагогической деятельности.

Молодому специалисту необходима помощь со стороны опытного педагога – наставника, способного оказать ему практическую помощь, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность.

Для наставника работа с молодым специалистом – способ самореализации, повышение квалификации, выход на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Развитие и совершенствование профессиональной компетентности педагога в предаттестационный период определяется наличием основных **противоречий:**

- готовность учителя выполнять педагогические функции, но, не готовность к развитию новых навыков и способностей в силу отсутствия педагогического опыта;
- наличие у педагога профессиональных достижений, но неумение обобщения опыта своей работы;
- желание педагога повышать свою педагогическую компетентность, но неумение выстроить траекторию своего профессионального развития.

Исходя из выявленных противоречий, можно выделить следующие **проблемы:**

1. Отсутствие профессионального опыта работы у молодых педагогов и опыта подготовки портфолио.
2. Отсутствие опыта обоснованно выстраивать траекторию профессионального роста.
3. Отсутствие умений представлять свой педагогический опыт работы и оформлять портфолио.

Объект проектирования - процесс подготовки к аттестации на первую квалификационную категорию.

Предмет проектирования – развитие наставничества молодых педагогов.

Гипотеза – система сопровождения молодых педагогов в процессе подготовки к аттестации на первую квалификационную категорию будет более эффективной, если в школе реализовать наставничество.

Цель и задачи проекта

Цель: создание системы сопровождения молодых педагогов в процессе подготовки к аттестации на первую квалификационную категорию через наставничество.

Задачи:

1. Смоделировать систему сопровождения молодых педагогов в процессе подготовки к аттестации на первую квалификационную категорию.
2. Утвердить локальную базу о наставничестве в школе.
3. Закрепить наставников за молодыми педагогами и организовать их системное взаимодействие.
4. Ознакомить молодых педагогов с нормативно-правовой базой по аттестации и разработать совместно с наставниками индивидуальную траекторию профессионального развития для эффективной подготовки к аттестации на первую категорию.

Планируемые результаты:

- реализация модели наставничества в школе;
- созданная модель сопровождения молодых педагогов в процессе подготовки к аттестации на первую квалификационную категорию позволит получить им всем 1 квалификационную категорию в течение двух лет.

Целевая аудитория: молодые педагоги, имеющие стаж педагогической деятельности до 3 лет, педагоги-наставники, заместители директора по УР, ВР.

Этапы проекта

Проект рассчитан на 2 года и включает 3 этапа:

1 этап – подготовительный (2 месяца)

2 этап – деятельностный (20 месяцев)

3 этап – аналитический (2 месяца)

Проект разработан в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

Федеральные

1. Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях для учета и использования в работе». Приложение «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20.08.2021 № 2283-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р».
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями на 20.08.2021).
4. Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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».

Региональные

1. Приказ Министерства образования и науки Пермского края от 04.07.2022 г. № СЭД-26-01-06-629 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Пермского края осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».
2. Приказ Министерства образования и науки Пермского края от 03.10.2022 г. № СЭД-26-01-06-933 «О внесении изменений в Положение о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Пермского края осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования, утвержденное приказом Министерства

образования и науки Пермского края от 04.07.2022 г. № СЭД-26-01-06-629».

3. Приказ Министерства образования и науки Пермского края от 25.07.2022 г. № СЭД-26-01-06-696 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению и реализации наставничества педагогических работников образовательных организаций, расположенных на территории Пермского края».

Муниципальные

1. Приказ Управления образования о Модели адаптации педагогических работников со стажем работы до 3-х лет.

Институциональные

2. Приказ МАОУ «Школа №5» от 31.08.2023 № 398 «О назначении наставников».
3. Приказ МАОУ «Школа №5» от 07.08.2020 № 237 «Об утверждении положения о наставничестве в МАОУ «Школа №5».
4. Приказ МАОУ «Школа №5» от 07.08.2020 № 238 «Об утверждении положения об индивидуальном сопровождении молодых специалистов МАОУ «Школа №5».
5. План работы с молодыми специалистами в соответствии с городской моделью адаптации педагогических работников со стажем работы до 3-х лет.

На первом этапе создаются пары: наставник – наставляемый, информационная база для молодого педагога к аттестации, идет ознакомление с нормативно-правовыми документами, проводится диагностика затруднений педагогов, составляется ИОМ педагога.

На втором этапе идет разработка и реализация индивидуального плана наставника по сопровождению наставляемого по профессиональному развитию педагога, участию в методических мероприятиях различных уровней, накоплению материалов для аттестации. При необходимости проводится корректировка планов наставников и ИОМ.

На третьем этапе проводится анализ реализации индивидуального плана наставника по сопровождению наставляемого по профессиональному развитию и ИОМа, подготовка материалов и размещение их в электронном портфолио.

Проект реализуется на **основных принципах**:

- добровольности
- открытости
- вариативности
- системности
- объективности
- индивидуализации
- самостоятельности обучения
- совместной деятельности.

Содержательное описание модели методического сопровождения индивидуального образовательного маршрута профессионального развития молодого педагога через наставничество.

Чтобы работа в рамках проекта была эффективной, организация развития компетентности педагогов будет осуществляться посредством наставничества молодых педагогов, которое повысит их профессиональный уровень на новую высоту через выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов профессиональных потребностей молодых педагогов.

Это позволит педагогам:

- управлять повышением качества профессиональной деятельности;
- поднять свою мотивацию к личностному и профессиональному развитию;
- повысить квалификацию;
- посмотреть на процедуру аттестации изнутри;
- найти новый уровень для профессионального общения.

В рамках проекта педагог повышает свою квалификацию через КПК, знакомится с опытом коллег, обобщает свой опыт и транслирует его, участвуя в профессиональных конкурсах, работе педагогических сообществ, выступая на семинарах, фестивалях, НПК различных уровней, проводя открытые уроки, мастер-классы.

Педагог совместно с наставником создает индивидуальный образовательный маршрут профессионального роста, где отражены разнообразные направления деятельности педагога. Работа по данным направлениям планируется исходя из реальных потребностей и возможностей учителя.

Результатом профессионального развития педагога будет служить портфолио, которое педагог формирует в течение реализации проекта.

Портфолио (электронное) - это фиксирование, накопление результатов профессиональной деятельности педагога для оценки уровня его профессионального развития и роста, а также эффективности труда за последние годы. В портфолио помещаются материалы профессиональных достижений, творческие работы, проекты, публикаций и др.

Представленные материалы в портфолио рассматриваются как свидетельства профессионализма педагога: свидетельства о повышении квалификации, участии в семинарах, конференциях, дипломы, поощрения, награды; результаты деятельности воспитанников. Это позволяет педагогу провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность.

Следует помнить, что представляемое аттестуемым портфолио помогает судить о результативности деятельности педагога, умение анализировать свою педагогическую деятельность, делать выводы.

Механизмы реализации проекта на примере методического сопровождения индивидуального образовательного маршрута конкретного педагога

Проект представляет механизмы профессионального развития молодого педагога через технологию наставничества для аттестации на первую квалификационную категорию.

На всех этапах проекта создаются условия для подготовки молодых педагогов к успешной аттестации. Результатом данной деятельности обязательно будет профессиональное развитие педагога, в частности таких профессионально значимых умений, как рефлексия, самоанализ, проектирование, организованность, самостоятельность.

Механизмы реализации проекта происходят через:

1. Четкое определение функций наставников и наставляемых для подготовки к прохождению аттестации.
2. Целенаправленное налаживание взаимных коммуникаций и установление доверительных отношений.
3. Составление и реализация наставником плана индивидуального методического сопровождения молодого педагога, готовящегося к аттестации, с учетом выявленных профессиональных дефицитов (самоанализ, анкетирование)
4. Систематизация материалов для электронного портфолио.
5. Оформление документов, необходимых для успешного прохождения аттестации.

Данный проект предполагает следующие формы сопровождения педагога:

1. Организация наставнической методической поддержки (консультирование, помощь в работе творческих групп, общешкольные семинары, педагогические советы). Это направление носит в основном характер передачи информации, но формы здесь могут быть самыми разнообразными. Их можно разделить на активные и пассивные.

Активные:

- дискуссии,
- деловые игры,
- тренинги и т. д.

Пассивные:

- привлечение к участию на педсовете (конференции, семинары и др.),
- анкетирование (другие формы опроса),
- ознакомление с печатной информацией (книги, учебные пособия) и т. д.,

2. Создание организационных и методических условий для участия молодых педагогов школы в различных мероприятиях: курсы, конференции, городские методические объединения, круглые столы, семинары практикумы и т. д.

3. Оказание методической поддержки для молодых педагогов, реализующих педагогические проекты, педагогический эксперимент.

4. Информационная поддержка участия молодых педагогов в различных педагогических мероприятиях (конференции, мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства) по трансляции своего опыта.

5. Психолого-педагогическое сопровождение.

Психолого-методическая помощь, связанная с внедрением личностно ориентированных технологий обучения в учебный процесс.

План методического сопровождения индивидуальной программы профессионального развития конкретного педагога

№	Действия по подготовке к аттестации	Ожидаемый результат	Сроки	Место и форма представления результатов	Отметка о выполнении
1.	Проведение инструктивно-методического совещания для молодых педагогов	Повышение нормативно-правовой, методической компетенции молодых педагогов по теме: «Аттестация педагогического работника»	1 этап проекта	Совещание	
2.	Создание информационной базы для подготовки педагогов к аттестации. Ознакомление с нормативно-правовыми документами	Повышение нормативно-правовой компетенции педагога по теме «Аттестация педагогическо-го работника»	1 этап проекта	Общая консультация, индивидуальная консультация, размещение документов на сайте ОО	
	Проведение диагностики педагогических затруднений	Выявление сильных и слабых сторон профессиональной компетентности педагога	1 этап проекта	Анализ диагностических мероприятий	
	Организация разработки ИОМа педагога	Составление плана мероприятий ИОМа	1 этап проекта	Индивидуальная консультация	
3.	Организация курсов повышения квалификации по вопросам затруднений педагогов	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов	1 раз в 3 года	Курсовая работа	
4.	Организация и предоставление возможности участия педагога в педагогических сообществах (ГМО, ШМО, творческие	Трансляция и обмен педагогическим опытом	2 этап проекта	Методические оперативки, семинары-практикумы, конференции, открытые занятия и т.д.	

	лаборатории, пед. мастерские, в том числе сетевые)				
5.	Организация участия в конкурсах, семинарах, конференциях муниципального, краевого, федерального уровней	Трансляция и обмен педагогическим опытом	2 этап проекта	Выступления, публикации	
6.	Организация работы с обучающимися и родителями	Участие обучающихся в различных мероприятиях, конкурсах, проведение мероприятий для родителей	2 этап проекта	Консультации, тренинги, лектории, мероприятия	
7.	Сбор педагогических материалов	Анализ педагогической деятельности	2 этап проекта	Предоставление, оформление подтверждающих документов	
8.	Организация методического консультирования по заполнению портфолио	Предоставление информации по правильному заполнению портфолио (методические рекомендации)	2 этап проекта	Индивидуальные консультации Общая консультация	
9.	Организация технического консультирования	Предоставление информации по правильному заполнению портфолио (технические рекомендации)	2 этап проекта	Индивидуальные консультации Общая консультация	
10.	Организация подготовки электронного портфолио	Отправка электронного портфолио на экспертизу	3 этап проекта	Сайт «Портфолио учителей Пермского края»	
11.	Отправка электронного портфолио на экспертизу	Получение положительного экспертного заключения	3 этап проекта		

Возможные риски реализации проекта:

1. Получение педагогам отрицательной экспертной оценки материалов, представленных в электронном виде на сайте PORTFOLIO-EDU.RU .

2.Принятие отрицательного решения территориальной аттестационной комиссии в отношении аттестации педагога на первую квалификационную категорию.

Минимизация рисков:

1.Организация эффективного сопровождения по профессиональному развитию конкретного педагога.

2. Представление объективной доказательной базы достижений педагога в территориальную аттестационную комиссию.

Предполагаемый результат:

1.Эффективная реализация наставничества в школе

2.Организовано научно-методическое сопровождение и методическая поддержка молодых педагогов для аттестации на первую квалификационную категорию;

3.Разработаны и реализуется ИОМы профессионального развития молодых педагогов;

4. Успешно реализован план методического сопровождения индивидуального плана профессионального развития конкретного педагога;

5.Успешное проведение аттестации молодых педагогов на первую квалификационную категорию.

План работы на 2023-2024 учебный год

педагога – наставника _____
с молодым специалистом _____

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Содержание деятельности:

- 1.Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ.
- 2.Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий.
3. Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия.
- 4.Изучение методической литературы по образовательным предметам.
- 5.Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания.
- 6.Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий.

Ожидаемые результаты:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы и методы:

Наставничество, самообразование, посещение уроков.

**Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности**

<i>Содержание мероприятий</i>			<i>Конт-роль</i>
<i>Работа по предмету</i>	<i>Воспитательная работа</i>	<i>Работа с нормативной документацией</i>	
<i>Сентябрь</i>			
1. Внедрение обновленных ФГОС НОО, ООП по предметам, календарно-	1.Изучение плана воспитательной работы школы, составление	1.Изучение нормативно – правовой базы	Контроль ведения журнала, личных дел учащихся,

<p>тематического планирования.</p> <p>2. Оказание помощи в разработке поурочных планов.</p> <p>3. Практикум " Цель урока и его конечный результат".</p> <p>4.Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p>	<p>плана воспитательной работы класса.</p> <p>2. Консультации по вопросу возрастных особенностей младших школьников.</p>	<p>школы (календарный учебный график, учебный план, ООП НОО, план работы школы на 2023-2024 уч. год),</p> <p>2. Практическое занятие «Ведение школьной документации» (классный журнал, личные дела учащихся, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники)»</p>	<p>учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.</p>
Октябрь			
<p>1.Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи.</p> <p>2.Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.</p> <p>3. Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности.</p>	<p>Занятие: «Методика проведения классного часа, внеклассного мероприятия».</p>	<p>1.Изучение документации об организации внеурочной деятельности.</p> <p>2.Практическое занятие: «Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей».</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов, выполнение единого орфографического режима.</p>
Ноябрь			
<p>1.Занятие: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий».</p> <p>2. Уроки окружающего мира. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.</p>	<p>Практикум: «Совместная разработка внеклассного мероприятия»</p>	<p>1.Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончании четверти»</p> <p>2.Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.</p>
Декабрь			
<p>1.Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности»</p> <p>2.Практикум «Формы и методы работы на уроке».</p> <p>3.Уроки математики в</p>	<p>1.Тренинг: «Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций».</p>	<p>1.Составление аналитических справок.</p>	<p>Проверка выполнения программы. Посещение уроков, кл. часа. Контроль ведения школьной</p>

Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.			документации.
Январь			
1. Анализ контрольных работ, работа над ошибками. 2. Практикум: «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися»	Предупреждение педагогической запущенности учащихся	Самообразование педагога.	Ведение тетрадей.
Февраль			
1. Практикум: «Домашнее задание: как, сколько, когда». 2. Занятие: «Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио)»	1. Индивидуальные беседы с родителями	1. Изучение документов по ФГОС.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.
Март			
1. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио. 2. Практикум: «Домашнее задание: как, сколько, когда»	2. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»; «Анализ различных стилей педагогического общения».	1. Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. Контроль ведения портфолио
Апрель			
1. Организация повторения. Составление и разработка технологических карт к урокам. Подготовка к годовым контрольным работам	Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Составление итоговых тестов для проверки.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.
Май			
1. Подведение итогов работы за год. 2. Выступление молодого специалиста на ШМО.	1. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год.	1. Отчет о результатах наставнической работы.	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)

Индивидуальный образовательный маршрут педагога

Информационная справка об авторе

Образовательная организация				
Дата заполнения / внесения изменений				
Ф. И. О. автора				
Образование				
Педагогический стаж				
Квалификационная категория, дата присвоения				
Сведения о профессиональной переподготовке (название программы, название организации, период обучения)				
Курсы повышения квалификации за последние 3 года (название программы, название организации, объем часов, дата прохождения)				

Пояснительная записка

Тема ИОМа / методическая тема	
Почему эта тема актуальна для меня	
Цель разработки ИОМа (повышение профессиональной компетентности по вопросу)	
Задачи разработки ИОМа	
Срок реализации ИОМа	
Ожидаемые результаты (должны соотноситься с задачами)	

«Дорожная» карта ИОМа

Организационные формы ИОМ	Содержание деятельности (мероприятие, тема, уровень, дата)	Самооценка эффективности	Продукт (<i>форма представления результата работы</i>)	Оценка результатов представителем работодателя
Консультации ответственного за сопровождение ИОМа				
Участие в деятельности профессиональных сообществ, проктных и рабочих групп (очное)				
Участие в деятельности сетевых сообществ				
Саморазвитие, самообразование				
Организационная, научно- методическая работа в образовательной организации				
Представление своей профессиональной деятельности				
Курсы повышения квалификации (<i>по теме разрабатываемого ИОМа</i>)				

Фактический результат реализации ИОМ

