

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
"Средняя общеобразовательная школа № 3"  
Находкинского городского округа

Программа наставничества МБОУ «СОШ №3» НГО

**«Формула эффективности»**

на 2022 – 2025 гг

Разработчики: Виноградова О.А. –  
директор МБОУ «СОШ №3» НГО  
Василантьева Н.В. –  
методист МБОУ «СОШ №3» НГО

Находка- 2022

**Паспорт программы развития методической службы  
МБОУ «СОШ №3» НГО  
на период с 2022 по 2025г.**

Полное наименование ОО	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №3» Находкинского городского округа
Наименование программы	Программа наставничества МБОУ «СОШ №3» НГО на период с 2022 по 2025г. (далее Программа «Формула эффективности»)
Обоснование программы	Выявленная в ходе анализа результатов деятельности необходимость проектного (кейсового) управления
Основание и дата принятия решения и введения в действие программы	Решение Педагогического совета школы (протокол №4 от 15.11.2022г.) Приказ №146-о от 15.11.2022г. «О введении в действие Программы развития методической службы «Формула эффективности»
Разработчики программы	Рабочая группа из числа инициативных педагогических работников школы школы
Цель и задачи программы	<p>Цель: оптимизировать решение задач организации наставничества как эффективного инструмента персонифицированного сопровождения учителей, оптимизированного на преодоление выявленных компетентностных дефицитов, проблем и затруднений учителей с учетом специфики образовательной организации. <i>(Задачи программы являются целями для кейсов наставников)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. организовать деятельность участников образовательных отношений по обеспечению успешного усвоения основной образовательной программы общего образования учащимися, имеющими низкую учебную мотивацию;</li> <li>2. создание комплекса организационно-содержательных условий для успешного прохождения аттестации педагогическими работниками МБОУ «СОШ № 3».</li> <li>3. создание необходимых условий для выявления одаренных обучающихся и развития их интеллектуальных, творческих и физических способностей</li> <li>4. обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям</li> <li>5. овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на уроке и во внеклассной работе, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.</li> </ol>

<p>Основные индикаторы показателей программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Доля умения планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование. (%)</li> <li>2. Доля овладения методикой преподавания уроков в соответствии с ФГОС НОО, ФГО ООО, ФГОС СОО (%)</li> <li>3. Доля умения проектировать рабочую программу, воспитательную систему, урок в соответствии с требованиями ФГОС (%)</li> <li>4. Доля умения индивидуально работать с детьми: маломотивированными, одаренными (%)</li> <li>5. Доля овладения системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО, уровня УУД учащихся (%)</li> <li>6. Доля повышения методической, интеллектуальной культуры учителя (%)</li> </ol>
<p>Способы достижения цели и задач (стратегия, механизмы)</p>	<p>Специфические стратегии реализации составных частей программы – кейсов наставников:</p> <p>Кейс 1: Работа с низкомотивированными обучающимися (наставник - Исмагилова Е.В.)</p> <p>Кейс 2: Аттестация педагогов (наставник - Исмагилова Е.В.)</p> <p>Кейс 3: Одаренные дети (наставники – Ермолаева Н.Ю., Кружевицкая М.С.)</p> <p>Кейс 4: Организация работы с детьми с ОВЗ (наставник – Бабышева А.А.)</p> <p>Кейс 5: Организация работы с трудными и попавшими в сложную жизненную ситуацию детьми (наставники – Хихлуха О.А., Колчина О.М.)</p> <p>Кейс 6: Традиции и инновации в образовании (наставники – Василянтьева Н.В., Лоскутова Л.К.)</p> <p>Кейс 7. Организация работы педагогов на электронных площадках (наставники – Ермолаева Н.Ю., Лоскутова Л.К.)</p>
<p>Сроки и этапы</p>	<p>Сроки реализации: с 2022г. по 2024г. (3 года)</p> <p>1 этап – диагностический (ноябрь-декабрь 2022г.)</p> <p>Задача этапа: выявление профессиональных затруднений педагогов школы, разработка основных направлений методической работы школы.</p> <p>2 этап – практический (январь 2023г. – май 2025г.)</p> <p>Задача этапа: реализация основных положений Программы.</p> <p>3 этап – аналитический (июнь – сентябрь 2025г.)</p> <p>Задача этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы</p>

## **Нормативно-правовая база реализации программы:**

- Конституция РФ;
- 273 ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»: федеральный проект «Современная школа»;
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Приказ «Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №3» НГО»;
- Приказ о назначении куратора, наставников и формировании наставнических кейсов МБОУ «СОШ №3» НГО»;
- Дорожная карта программы «Формула эффективности» МБОУ «СОШ №3» НГО.

### **1. Пояснительная записка.**

В ноябре 2021 года, в школе, в связи с увольнением директора и заместителя директора по УВР, сменился административный состав, который не обладал определенным опытом работы в данных должностях и не обладал необходимыми компетентностями.

Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарт педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако анализ работы школы показал, что многие учителя школы испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк.

Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач национального проекта «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования. При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, определенной растерянности перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи.

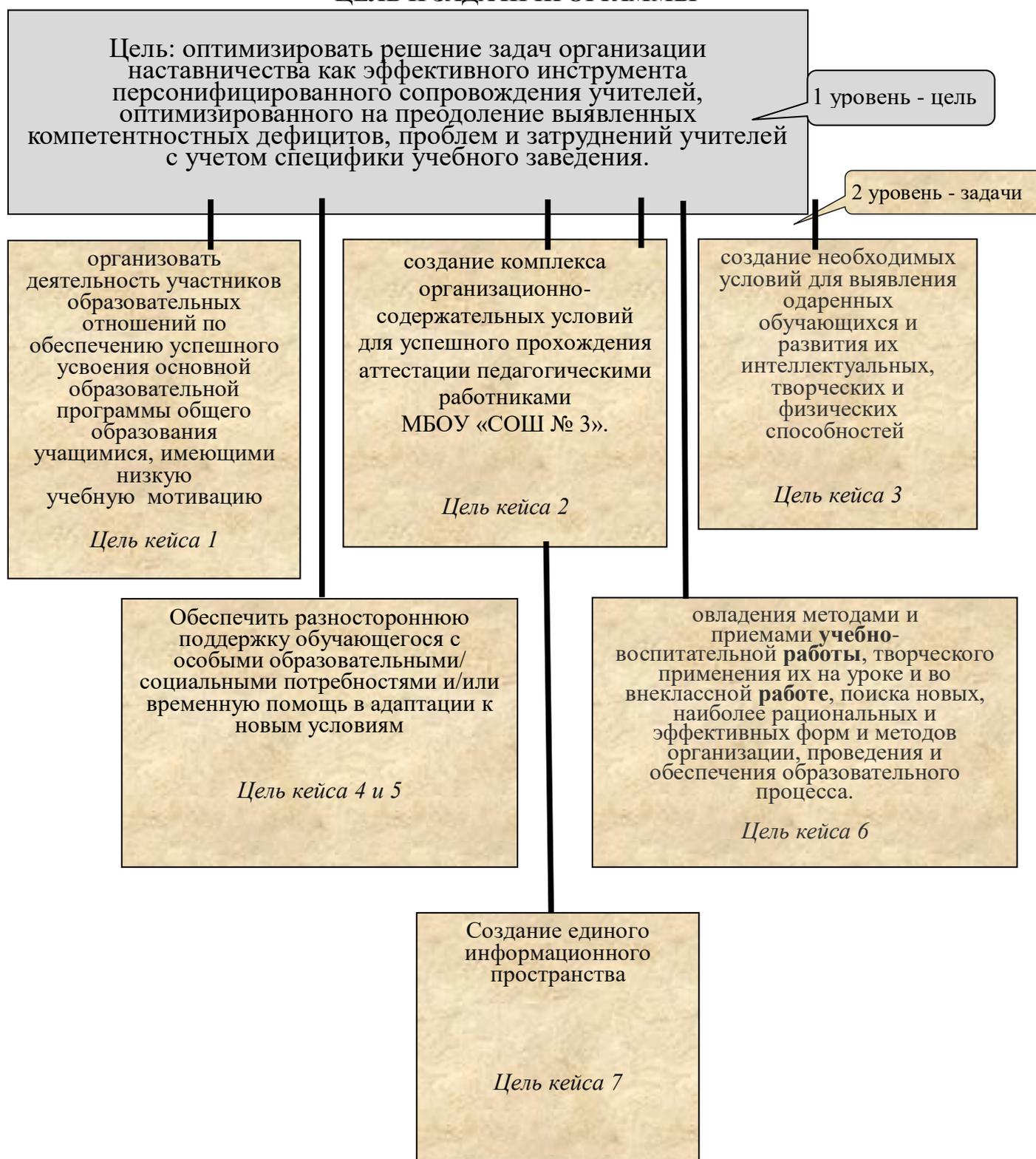
Изучив, данные исследования, проведенного в 2019 г. Научно-исследовательским центром социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС, мы выделили, что учителя всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или

иной мере нуждаются в персонифицированном методическом сопровождении. И для себя сделали вывод, что наставничество, по своей сути, может стать важнейшим инструментом кадровой политики любой школы.

В школе был опыт работы с кейсами и нами было принято административное решение расширить данный вид работы, переведя его на основы наставничества. К 01 сентября 2022 года в школе были сформированы кейсы наставников, сопровождение которых взяли на себя не только завучи школы, но и активные педагоги школы.

К ноябрю 2022 года сформировалась многоступенчатая кейсовая персонифицированная модель наставничества МБОУ «СОШ №3» НГО «Формула эффективности» (Приложении 1)

## ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ



Каждая задача проекта является целью для определенного кейса наставника

***Перечень приложений:***

Приложение 1. Распределение кейсов наставников.

Приложение 2. Обзор методик диагностики компетентностных дефицитов учителей МБОУ «СОШ №3» НГО

Приложение 3. Нормативные основы наставничества

## 2. Описание

Наставничество представляет собой разновидность индивидуального (горизонтального) обучения, осуществляемого непосредственно на рабочем месте, внутри профессионального сообщества. При этом, в отличие от коучинга и менторинга, наставничество включает адаптацию, обучение и сопровождение. Оно является не разовым, а длительным, системным и интегративным процессом, и в связи с этим требует значительных временных и ресурсных затрат.

**Наставничество** понимается как целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма как молодых специалистов, так педагогов, имеющих диагностированные профессиональные (компетентностные) дефициты.

По нашему мнению персонифицированное сопровождение учителей, по своей сути, должно представлять собой систему методической деятельности всего педагогического коллектива, обеспечивающую создание необходимых организационно-педагогических, психологических и прочих условий для полноценного функционирования образовательной организации в целом и каждого педагога в отдельности. Созданная нами структура многоступенчатого кейсового наставничества включает такие взаимосвязанные, взаимообусловленные и последовательные действия, как:

- диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов учителей в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС ОО в целостном образовательном процессе;
- анализ, идентификация и осознание учителями профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;
- поиск и реализацию оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;
- оказание различных видов персонифицированной помощи учителям (методической, психологической, научной, технологической и пр.).

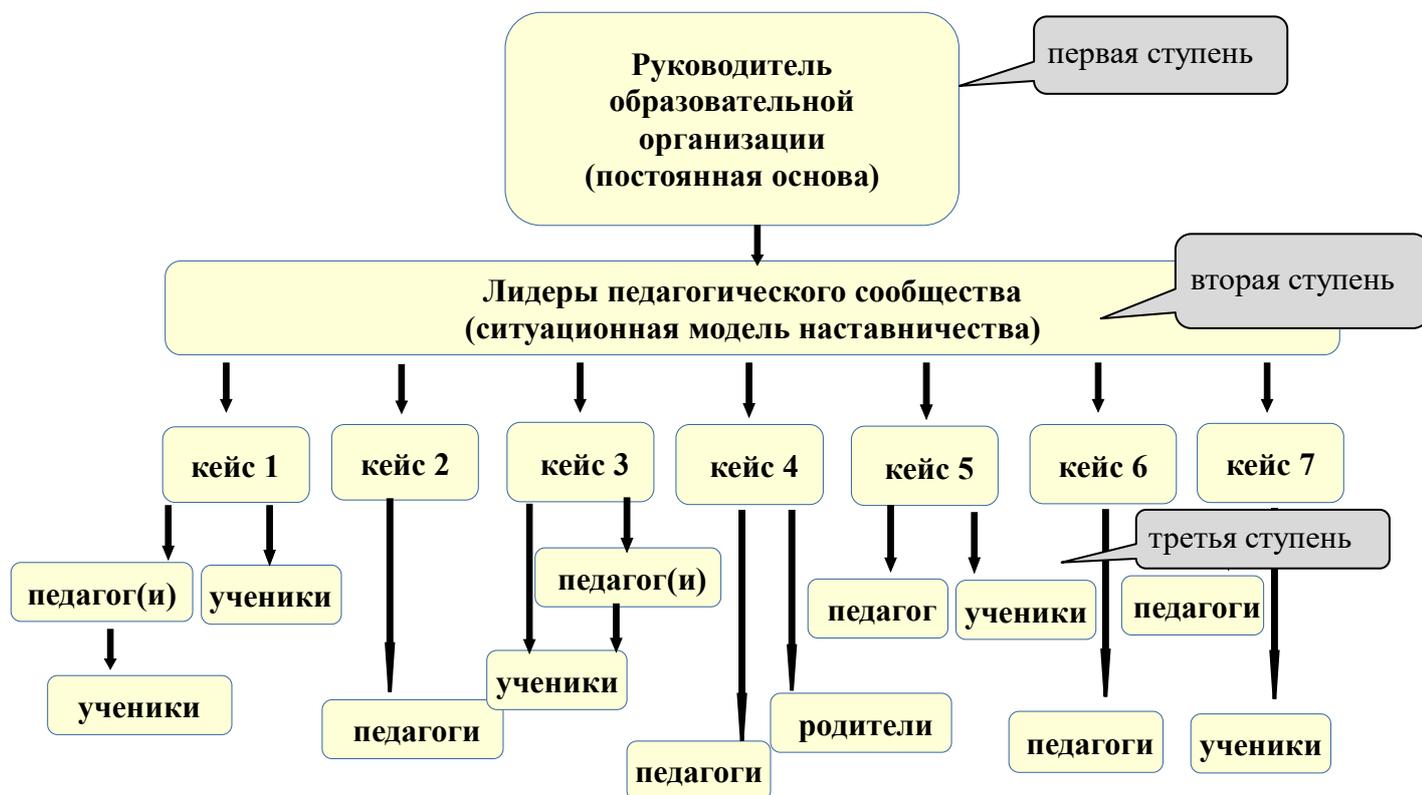
Наличие данной системы позволит нам избежать формального сообщения нуждающимся в конкретной помощи педагогическим работникам информации об актуальных проблемах, тенденциях, инновациях в общем образовании; прогрессивных образовательных практиках. Рост профессионального мастерства педагога становится реальным, поскольку осуществляется диагностика и оценка качества его работы; выявляются профессиональные «локдауны», выбираются оптимальные персонифицированные пути их ликвидации.

Однако данная система будет эффективной в том случае, если:

- основывается на методологии рефлексивного отношения к профессиональной деятельности;
- диагностика и анализ профессиональных проблем, затруднений и дефицитов осуществляется учителем системно и систематически, как обязательное трудовое действие;
- существуют и функционируют механизмы мониторинга и объективации профессиональных ресурсов, а также проблем, затруднений, дефицитов учителей и способов их преодоления.

В результате нашей работы по разработке многоступенчатой целевой кейсовой программы наставничества, принимая во внимание вышеизложенные выводы,

сформировалась схема.



Исходя из схемы видно, что данная система наставничества имеет *следующие характеристики:*

1. По количеству участников:

- групповое – наставничество распространяется на группу специалистов;

2. По степени открытости воздействия и взаимодействия:

- прямое (открытое) – непосредственный контакт наставника с опекаемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;

**Типы наставничества:**

По содержанию деятельности: корпоративное – передача корпоративных ценностей, знакомство с историей, традициями и достижениями образовательной организации, ее лидерами, новаторами и мастерами

По временным характеристикам:

- эпизодическое (ситуационное) – временное, фрагментарное осуществление наставничества в связи с внедрением в практику новых документов, педагогических технологий или методик; оказание актуальной в данный момент для подшефного методической, психологической, практической помощи;
- - периодическое – дискретный характер осуществления наставничества в связи с периодическим введением сотрудников в новую должность;

- - систематическое – постоянный и преемственный характер обновления интеллектуальной базы кадрового состава в связи с нарастающей информационной составляющей и модернизационными процессами в образовании

Основные функции многоступенчатой кейсовой персонифицированной модели наставничества «Формула эффективности»:

- адаптационная – приобщение к традициям, культуре, правилам общения, стандартам и пр. особенностям функционирования образовательной организации;
- диагностическая – выявление проблемных полей и конкретных профессиональных (компетентностных) дефицитов у членов педагогического коллектива;
- интеграционная – включение в планирование, организацию, контроль и оценку процесса и результатов профессионального роста;
- консультационно-дидактическая – оказание теоретической и практической помощи и поддержки, использования для этого адекватные психолого-педагогические формы, средства, методы и приемы;
- стимулирующая – мотивация наставляемого, внесение в администрацию предложений о поощрении его успехов и карьерном продвижении;
- аналитическая – анализ и оценка результатов наставничества, достигнутых успехов и нерешенных проблем;
- диссеминационная – изучение, анализ и распространение лучших образовательных практик;
- социально-психологическая – содействие созданию благоприятной обстановки для адаптации молодых специалистов и/или новых членов педагогического коллектива, позитивного отношения к ним.

Неотъемлемым компонентом нашей программы наставничества «Формула эффективности» является диагностика имеющихся у учителей компетентностных дефицитов. Анализируя, используемые в этих целях методики мы выделили их группы (Приложение 2)

В результате работы нашей программы наставничества «Формула эффективности» на конец первого полугодия учебного года мы получили следующие целевые показатели:

кейс 2	оформление портфолио учителя на платформе АИС «Сетевой город» 100%
кейс 3	вовлечение в школьный этап ВСОШ обучающихся – 287%; количество перечневых олимпиад в которых приняли участие обучающиеся школы увеличилось на 5, по сравнению с прошлым годом
кейс 4	Организована регулярная работа ППК; для всех нуждающихся учащихся созданы особые условия, отраженные в адаптированные программы
кейс 5	100% детей участников СВО обеспечены психологической помощью на базе школы
кейс 6	100% педагогов прошли курсы по функциональной грамотности; проведены семинары по особенностям работы в рамках обновленного

	ФГОС
кейс 7	зарегистрировано на платформе «Сферум» и начали на ней работать – 100%; школа прошла регистрацию на платформе ГИС «Моя школа»

## Распределение кейсов

<b>№ п/п</b>	<b>Назначение кейса</b>	<b>Ответственный</b>
кейс 1	работа с низко мотивированными обучающимися	Исмагилова Е.В.
кейс 2	аттестация педагогов	Исмагилова Е.В.
кейс 3	работа с одаренными детьми	Ермолаева Н.Ю. Кружевицкая М.С.
кейс 4	работа с детьми с ОВЗ	Бабышева А.А.
кейс 5	работа с трудными и попавшими в сложную жизненную ситуацию детьми	Хихлуха О.А. Колчина О.М.
кейс 6	традиции и инновации в образовании	Василантьева Н.В. Лоскутова Л.К.
кейс 7	организация работы педагогов на электронных площадках	Ермолаева Н.Ю. Лоскутова Л.К.

## **ОБЗОР МЕТОДИК ДИАГНОСТИКИ КОМПЕТЕНТНОСТНЫХ ДЕФИЦИТОВ УЧИТЕЛЕЙ МБОУ «СОШ №3» НГО**

- общепедагогические методы диагностики (методы опроса, наблюдение, анализ продуктов профессиональной деятельности и документации и пр.);
- методы самоанализа и самооценки профессиональной деятельности (анкетирование, карты самооценки, карты затруднений и пр.);
- методы экспертной оценки и анализа профессиональной деятельности (тесты, профессиональные задачи, кейсы и пр.);
- методы мониторинга профессиональной деятельности (карты наблюдения, посещения уроков, диагностические работы с использованием оценочных инструментов и пр.);

Кроме того, весь широкий спектр диагностических методик в зависимости от решаемых исследователями (управленцами) задач подразделяют на:

- неэкспериментальные, с помощью которых выявляют наличие или отсутствие какого-либо качества, свойства, компетентности, затруднения и пр. (анкетирование, наблюдение, беседа);
- диагностические, направленные на получение количественной информации по измеряемому критерию (шкалирование, тестирование);
- экспериментальные, используемые для объяснения тех или иных педагогических или психологических явлений (эксперимент);
- формирующие, нацеленные на выявление ресурсов профессионального развития (анализ, прогнозирование, обсуждение результатов).

## НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Нормативно-правовой базой на федеральном уровне внедрения наставничества являются:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
2. Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»
3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р145 «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».
5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 18.04.2013 № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы СПО».
6. Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель будущего».
7. Методические рекомендации по внедрению 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.
8. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 28, 47, 48. URL: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru>.
9. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». URL: <https://clck.ru/QWQX4>.
10. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». URL: <https://clck.ru/QWQYs>.
11. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам СПО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». URL: <https://clck.ru/QWQZt>.
12. Приказ Министерства образования и науки РФ от 18.04.2013 № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования». URL:

<http://base.garant.ru/70399594>. 10 Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель Будущего». URL: <https://projectobrazovanie.ru>.

13. Методические рекомендации по внедрению 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. URL: <https://clck.ru/QWQbY>.