

Министерство образования и науки Республики Северная Осетия-Алания  
ГБОУ ДПО «Северо-Осетинский республиканский институт повышения  
квалификации работников образования»

«Утверждаю»

Ректор

ГБОУ ДПО «СОРИПКРО»

Исакова Л.С.



## ПЛАН РАБОТЫ

Центра развития наставничества в системе образования  
Республики Северная Осетия-Алания

Владикавказ, 2020

## Введение

Одна из самых насущных проблем школы в настоящее время - привлечение и закрепление в школе молодых специалистов.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения им педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник». Современный словарь по педагогике понятие «наставничество» трактует как форму передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог под непосредственным руководством педагога-мастера практически осваивает персональные приемы педагогической деятельности.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Работа с молодыми специалистами – должна стать одним из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения, как школы, так и учреждения дополнительного профессионального образования.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу в 2020 году к профильному образованию школьников.

Внедрение системы наставничества в сфере образования является одним из средств реализации республиканской программы «Подготовка кадров для системы образования». Наставничество является одной из результативных форм поддержки молодого специалиста. В 2020г. в рамках проекта Центр реализует программу «Наставничество как инструмент профессионального роста молодого педагога».

**Цель реализации программы** - упорядочить, централизовать и активизировать процесс педагогического наставничества в РСО - Алания.

**Задачи реализации программы:**

- информационное и методическое сопровождение деятельности педагогов-наставников через систему повышения квалификации;
- нормативно-правовое обеспечение процесса наставничества и других направлений работы с молодыми специалистами в образовательных организациях РСО - Алания;
- организация научно-методической работы по развитию инновационных форм наставничества в образовании.

В результате освоения программы наставник должен приобрести следующие знания и умения, необходимые для качественного изменения компетенций молодого педагога:

**знать:**

- основные направления развития системы образования;
- основные положения ФГОС и другую нормативно-правовую базу общего образования на современном этапе;

**уметь:**

- формировать в соответствии с компетентностной моделью молодого специалиста знания, умения и навыки;
- использовать современные средства и методы ведения занятий;
- использовать в учебной деятельности современную компьютерную и мультимедийную технику;
- использовать автоматизированные средства информации и Интернет.

**владеть:**

- навыками работы с используемыми в учебной деятельности и доступными в образовательной организации современными информационными ресурсами в рамках своей учебной деятельности;
- навыками использования современных средств обучения и форм ведения учебных занятий.

## План работы

№ п/п	Планируемые мероприятия	Сроки выполнения	Ответственный	Примечания
1.	Проведение консультаций по актуальным вопросам реализации программы	в течение года каждую третью среду месяца	Сотрудники Центра	
2.	Входная диагностика	13-17.01.2020г.	Сотрудники Центра	
3.	Обучающий семинар «Наставничество как стратегический значимый элемент системы образования. Реализуемая в республике модель наставничества»	22.01	Сотрудники Центра	
4.	Организация сбора данных о наставляемых в том числе запросы наставляемых к программе. Включение собранных данных в систему мониторинга влияния программы на наставляемых. Формирование баз наставляемых и выявление их основных запросов.	январь	Сотрудники Центра	
5.	Обучающий семинар «Метакомпетенция как фактор, способствующий развитию профессиональных компетенций. Формы наставничества. Форма учитель – учитель»	19.02	Сотрудники Центра	
6.	Обсуждение с наставниками возможных вариантов программы наставничества.	февраль	Сотрудники Центра	
7.	Организация конкретных взаимодействующих пар «наставник-подопечный»	февраль	Сотрудники Центра	
8.	Деятельность по реализации модели в конкретной образовательной организации. Открытые уроки молодых специалистов. Анализ взаимодействия «наставник-подопечный».	март	Сотрудники Центра	

9.	Обучающий семинар «Школьное наставничество: общее положение. Цели и задачи наставничества. Организационные основы наставничества. Школьное наставничество: общее положение. Права и обязанности наставника. Этический кодекс наставника. Документы, регламентирующие наставничество»	18.03	Сотрудники Центра	
10.	Образовательный семинар «Особенности деятельности наставника в условиях дистанционного обучения молодых специалистов»	22.04	Сотрудники Центра	
11.	Анализ форм и методов работы педагога-наставника с молодыми специалистами. Дальнейшее планирование этапов деятельности наставника. Выявление особенностей и механизмов реализации программы наставничества в условиях дистанционного обучения.	апрель	Сотрудники Центра	
12.	Практическая работа в парах «наставник-подопечный»	апрель - май	Сотрудники Центра	
13.	Обучающий семинар «Освоение современных образовательных технологий» (дистанционно)	20.05	Сотрудники Центра	
14.	Методика обучения молодых педагогов составлению рабочей программы технологической карты, заполнению электронного журнала	август	Сотрудники Центра	
15.	Практикум «Ведение школьной документации. Проектирование и анализ образовательной деятельности, планирование каждого этапа учебного занятия».	19.08	Сотрудники Центра	
16.	Проведение мастер-классов педагогов-наставников.	сентябрь	Сотрудники Центра	

17.	Мониторинг профессионального роста. Выбор диагностических методик. Процедуры проведения мониторинга	сентябрь	Сотрудники Центра	
18.	Практикум «Анализ урока (занятия) как единство проективно-рефлексивных умений педагога»	23.09	Сотрудники Центра	
19.	Обмен успешными практиками наставничества	октябрь	Сотрудники Центра	
20.	Реализация модели в конкретной образовательной организации. Открытые уроки молодых специалистов. Анализ взаимодействия наставник-подопечный.	октябрь	Сотрудники Центра	
21.	Выходное тестирование	октябрь	Сотрудники Центра	
22.	Итоговая конференция «Анализ реализации проекта в 2019-2020 учебном году: результаты и перспективы».	21.10	Сотрудники Центра	

Руководитель Центра

Н.А. Михайлова

## Вопросы для выходной диагностики

### Форма "учитель - учитель"

Форма наставничества "учитель - учитель" 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, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

## Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	------------	---------

ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?					
--	--	--	--	--	--

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]