

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Ханты – Мансийский автономный округ – Югра
Казенное общеобразовательное учреждение
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижневартовская школа
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 2»
(КОУ «Нижневартовская школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья № 2»)

(628602), Российская Федерация,
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра,
г. Нижневартовск, ул. Мусы Джалиля, 20

Телефон/факс: 8(3466) 24-96-90 приемная
Телефон: 8(3466) 24-38-00 директор
Электронная почта: buh-nv-sh8v@mail.ru

Описание модели наставничества КОУ «НВШООВЗ №2»
«Наставничество как «Учительский навигатор» наращивания
профессиональных компетенций».

№	Содержание	Описание практики
1	Название реализуемой модели	Программа наставничества «Наставничество как «Учительский навигатор» наращивания профессиональных компетенций».
2	Целевая аудитория	<p>1. Наставники (опытные учителя), 7 чел. – развивают свои лидерские качества, педагогические навыки и получают удовлетворение от помощи другим. Наставники укрепляют профессиональные связи и приобретают ценные навыки для своей карьеры.</p> <p>2. Наставляемые (молодые педагоги), 11 чел. - получают непосредственную выгоду от наставничества через поддержку и руководство опытных преподавателей, что помогает им лучше адаптироваться в учебному процессу и развивать свои методические навыки.</p> <p>3. Родители обучающихся, 398 семей – заинтересованы в успешности своих детей с ОВЗ и могут получить уверенность в том, что их дети находятся под опекой более опытных людей, что способствует созданию более благоприятной образовательной среды.</p> <p>4. Администрация школы, 5 чел. – стремятся улучшить качество образования и создать более сплоченную школьную культуру. Практика наставничества снижает уровень стресса среди молодых и вновь принятых педагогов.</p> <p>5. Педагогическое сообщество городских ОУ (12 ОУ) – широкая общественность школ города Нижневартовска извлекает выгоду из результатов работы нашей программы, где успешно реализуется практика наставничества, так как это способствует обучению и развитию педагогов, работающих в классах, обучающихся детей с ОВЗ или инклюзивных классах.</p>

		<p>Таким образом, практика наставничества нашей школы охватывает множество заинтересованных сторон, и каждая из них получает свои уникальные преимущества от этой инициативы.</p>
3	Решаемая проблема	<p>Проблема наставничества молодых педагогов в школе является актуальной и многогранной. Молодые и вновь принятые учителя часто сталкиваются с различными трудностями, начиная от адаптации к школьной среде и заканчивая вопросами организации учебного процесса и взаимодействием с учениками и родителями.</p> <p>Одной из главных причин, по которой было принято решение о реализации модели наставничества, является необходимость повышения качества образования. Опытные педагоги могут делиться своими знаниями и навыками, помогая новичкам избежать распространенных ошибок и быстрее войти в профессиональную деятельность.</p> <p>Кроме того, наставничество способствует созданию системы поддержки для молодых специалистов. Это позволяет не только развивать их профессиональные компетенции, но и повышать уверенность в себе, что в свою очередь положительно сказывается на мотивации и преданности профессии.</p> <p>Внедрение такой практики также отвечает потребностям образовательной среды, где высокие требования к инновациям требуют постоянного роста и развития. Наставничество служит мостом между опытом и новыми подходами, обеспечивая преемственность и трансляцию лучших практик.</p> <p>Таким образом, реализация модели наставничества молодых педагогов представляет собой важный шаг к укреплению школьного образования и воспитания нового поколения учителей, готовых к вызовам современного мира.</p>
4	Предмет наставничества	<p>Наставничество молодых педагогов в школе представляет собой важный механизм, позволяющий передать не только профессиональные знания, но и жизненно необходимые навыки, которые помогут молодым учителям максимально эффективно выполнять свою работу.</p> <p>1. Передача знаний и опыта. Наставник делится своей экспертизой в области методики преподавания, управления классом, оценки учебных достижений учащихся с ОВЗ и другими аспектами образовательного процесса. Это включает в себя как теоретические аспекты, так и практические примеры из собственного опыта.</p> <p>2. Развитие профессиональных навыков. Наставник помогает молодому педагогу развивать необходимые навыки, такие как коммуникация с учениками и родителями, умение</p>

		<p>планировать уроки и оценивать результаты работы. Это делает молодого учителя более уверенным в своих действиях и решениях.</p> <p>3. Поддержка в адаптации к новой среде. Для многих молодых работников школьная среда является стрессовой. Наставник предоставляет необходимую эмоциональную поддержку и помогает адаптироваться к новым условиям, что существенно облегчает процесс интеграции в коллектив.</p> <p>4. Карьерное развитие. Наставничество также охватывает аспекты карьерного роста. Наставник дает советы по повышению квалификации, участию в конкурсах, конференциях и других мероприятиях, которые способствуют профессиональному росту молодого педагога.</p> <p>5. Формирование профессиональной идентичности. Взаимодействие с наставником способствует формированию у молодого учителя чувства принадлежности к профессиональному сообществу. Это важно для формирования уверенности в себе и своей роли как педагога.</p> <p>6. Обратная связь и рефлексия. Наставник помогает молодому учителю анализировать свои действия, предоставляя конструктивную обратную связь. Это позволяет молодому педагогу учиться на своих ошибках и находить пути для дальнейшего развития.</p> <p>Таким образом, взаимодействие между наставником и наставляемым - это не просто передача знаний, а целая система поддержки и развития, способствующая успешной профессиональной деятельности молодого педагога.</p>
5	<p>Описание модели / практики / «дорожная карта» внедрения</p>	<p>Модель наставничества в школе — это система, включающая опытных педагогов и менее опытных коллег, которые работают вместе для достижения образовательных и личностных целей. Основные элементы этой модели включают следующие компоненты:</p> <p>1. Цели наставничества: Основной задачей является поддержка и развитие профессиональных навыков наставляемого человека. Это включает улучшение педагогических методов, развитие лидерских качеств, помощь в подготовке к урокам и поддержка в адаптации новых учителей.</p> <p>2. Выбор наставников и наставляемых: Наставниками – это опытные учителя, которые обладают знаниями и навыками в коррекционной области. Наставляемые — это как новички, так и те, кто хочет развиваться в конкретной компетенции. Главное для нас, чтобы связь между наставником и наставляемым была взаимовыгодной.</p>

		<p>3. Форматы взаимодействия: Наставничество происходит через регулярные встречи, совместные уроки, наблюдение за занятиями друг друга и обсуждение результатов. Использование технологий, таких как онлайн-платформы, также способствует обмену опытом.</p> <p>4. Обратная связь: Важной частью модели является конструктивная обратная связь. Наставники предоставляют честное и поддерживающее мнение о работе наставляемого, предлагая советы по улучшению.</p> <p>5. Профессиональное развитие: Наставничество используется как форма профессионального развития, которая помогает наставляемым не только в обучении, но и в построении карьерной траектории.</p> <p>6. Создание благоприятной атмосферы: В школе существует культура поддержки и сотрудничества, где каждый чувствует себя комфортно, делится своими проблемами и успехами.</p> <p>7. Оценка результатов: Эффективность модели наставничества обязательно оценивается. Это делается через опросы, анализ, а также поощряется самооценка как наставников, так и наставляемых.</p> <p>Эта модель способствует не только повышению качества образования, но и созданию сплоченного коллектива, готового к обмену опытом и поддержке друг друга.</p>
6	Внутренние локальные нормативные документы	<p>Внутренние локальные нормативные документы, связанные с реализацией модели наставничества молодых педагогов в школе, могут включать в себя следующие позиции:</p> <p>1. Программа наставничества «Наставничество как «Учительский навигатор» наращивания профессиональных компетенций» - наш главный документ, описывающий цели, задачи, методики и ожидаемые результаты работы наставников и наставляемых.</p> <p>2. Положение о наставничестве – наш официальный документ, регламентирующий порядок организации и проведения наставничества, права и обязанности наставников и наставляемых.</p> <p>3. Приказ о формировании наставнических пар - документ, утверждающий состав наставнических пар или групп, а также их распределение по предметам или направлениям.</p> <p>4. План работы с наставляемым - индивидуализированный план, в котором прописаны этапы работы, цели на каждый этап и критерии оценки эффективности наставничества.</p>

		<p>5.Персонализированная программа наставничества - более детализированный подход к наставничеству, учитывающий индивидуальные особенности и потребности конкретного наставляемого.</p> <p>6.Материалы, подтверждающие положительную динамику развития наставляемого - это отчеты о прогрессе, отзывы наставников, результаты диагностики уровня знаний и умений, а также другие показатели личностного и профессионального роста.</p> <p>Данный перечень документов помогает обеспечить структурированный подход к процессу наставничества и позволяет отслеживать результаты работы как наставников, так и наставляемых.</p>
7	Количественные и качественные показатели	<p>При реализации практики наставничества над молодыми педагогами мы выделяем как количественные, так и качественные показатели.</p> <p>Количественные показатели:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень квалификации молодых педагогов: <ul style="list-style-type: none"> - План: Запланировано повышение квалификации 80% молодых педагогов. -Факт: В результате наставничества 90% молодых специалистов прошли курсы повышения квалификации. - Экономический эффект: Экономия на курсах для 10% педагогов благодаря внутренним тренингам и семинарам, а также конференциям для широкого городского педагогического сообщества составляет около 140 000 рублей. 2. Уровень текучести кадров: <ul style="list-style-type: none"> - Было: Текучесть кадров среди молодых педагогов составляла 15% до внедрения Программы наставничества. - Стало: После внедрения наставничества молодые педагоги остаются работать в нашем ОУ все. 3. Результаты обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> - План: Ожидался рост успеваемости на 3%. - Факт: Успеваемость поднялась на 5%, что подтверждается результатами контрольных работ. <p>Качественные показатели:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Удовлетворенность молодых педагогов: <ul style="list-style-type: none"> - Было: Анкеты показывали, что 40% молодых педагогов не удовлетворены своей работой. - Стало: После внедрения практики наставничества удовлетворенность возросла до 85%. 2. Качество взаимодействия с обучающимися с ОВЗ:

		<p>- Результат: Педагоги стали более уверенными и эффективными в классной работе, что соответствует улучшению качества образования (зафиксировано достаточное количество положительных отзывы от родителей).</p> <p>3. Индивидуальный подход: - Наставники помогают молодым педагогам развить навыки индивидуального подхода к каждому ученику, что также положительно сказалось на климате в классе и уровне вовлеченности учеников.</p> <p>Экономический эффект:</p> <p>Экономический эффект от реализации практики наставничества оценен на основе снижения текучести кадров, экономии на сокращении затрат на переподготовку педагогов, повышения уровня успеваемости, что, в свою очередь, приводит к увеличению финансирования на уровне нашего образовательного учреждения.</p> <p>Таким образом, систематический анализ и сопоставление показателей до и после внедрения практики наставничества дают нам четкое представление о ее эффективности как на уровне педагогического состава, так и с точки зрения финансовых вложений.</p>
8	Результативность практики	<p>Практика наставничества в нашей школе демонстрирует высокую результативность в различных аспектах, включая как рост профессиональных навыков участников, так и улучшение общей атмосферы в коллективе.</p> <p>1. Рост профессиональных навыков: Наставничество позволяет менее опытным педагогам развивать свои компетенции. Участие в программе наставничества приводит к улучшению методической работы, повышению уровня преподавания и внедрению современных технологий в учебный процесс.</p> <p>2. Мотивация и удовлетворенность: Наставники отмечают, что процесс передачи знаний и опыта приносит им удовлетворение и повышает мотивацию. Младшие коллеги, со своей стороны, чувствуют поддержку и доверие, что способствует их профессиональному росту.</p> <p>3. Улучшение коммуникации: Наставничество способствует более открытой и эффективной коммуникации в коллективе. Это помогает создавать дружескую атмосферу и способствует обмену знаниями среди сотрудников.</p> <p>4. Достижение запланированных результатов: Программа наставничества достигла своих запланированных целей.</p>

		<p>Программа существенно влияет на показатели повышения уровня квалификации и снижении текучести кадров.</p> <p>5. Обратная связь и саморефлексия: Наставничество дает возможность обратной связи, что позволяет как наставникам, так и наставляемым критически осмысливать свой опыт и выявлять области для дальнейшего роста.</p> <p>Таким образом, степень достижения запланированного результата высока, и практика наставничества считается эффективным инструментом для профессионального развития кадров в образовательной системе.</p>
9	Использованные ресурсы	<p>Для успешной реализации практики наставничества молодых педагогов выделяем следующие внутренние ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Информационные ресурсы: <ul style="list-style-type: none"> - Доступ к образовательным платформам и базам данных с методическими материалами. - Внутренняя система обмена информацией (электронная почта, мессенджеры, посты в ВК). 2. Методическая литература: <ul style="list-style-type: none"> - Книги и пособия по педагогике и методике преподавания. - Разработанные наставниками методические рекомендации и программы. - Литература из школьной библиотеки для доступа к дополнительным источникам информации 3. Человеческие ресурсы: <ul style="list-style-type: none"> - Опытные наставники. - Администрация школы, поддерживающая инициативы наставничества. 4. Площади: <ul style="list-style-type: none"> - Классы и кабинеты, где проходит Школа молодых педагогов для наставляемых педагогов. - Аудитории для проведения семинаров, конференций и тренингов. 5. Оргтехника: <ul style="list-style-type: none"> - Компьютеры и проекторы для презентаций и обучения. - Копировальная техника для печати методических материалов и пособий. 6. Расходные материалы: <ul style="list-style-type: none"> - Канцтовары для подготовки учебных материалов и документов. - Учебные пособия и раздаточные материалы для занятий. <p>Использование этих ресурсов позволило создать эффективно работающую систему наставничества, которая способствует</p>

		<p>профессиональному росту молодых педагогов и улучшению качества образования в школе.</p>
10	Условия для реализации практики наставничества	<p>Для успешной реализации практики наставничества молодых педагогов учитываются следующие внешние факторы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Сотрудничество с образовательными учреждениями города: Заключение договоров о сетевом сотрудничестве с муниципальными ОУ, приглашение сотрудников городских школ на обучающие конференции и семинары. Создание сообщества, где мы делимся своими наработками и практиками в области наставничества, что способствует обмену полезным опытом. Установление партнерств с НВГУ и Нижневартковским социально-гуманитарным колледжем. Привлекаем молодых специалистов и обеспечиваем им поддержку в процессе наставничества. 2. Сотрудничество с системой образования города Нижневартковска: Налаживание связи способствует получению необходимых ресурсов, информации о программах и поддержке для реализации наставнических программ. 3. Участие родителей: Вовлечение родителей в процесс образования и наставничества повышает интерес и поддержку данной практики, а также имеет обучающий эффект родителей. 4.Профессиональные ассоциации: Сотрудничество с профессиональными педагогическими ассоциациями дает доступ к ресурсам, тренингам и семинарам, которые помогают наставникам развивать свои навыки. 5.Программы повышения квалификации: Поддержка со стороны учреждений, предлагающих курсы повышения квалификации и тренинги для наставников, чтобы они могли улучшать свои компетенции и методы работы. <p>Эти внешние факторы являются важными для создания эффективной системы наставничества, которая будет способствовать развитию молодых педагогов и повышению качества образования в школе.</p>
11	Возможность тиражирования модели	<p>Тиражирование внутри школы :</p> <p>Обеспечиваем информационное сопровождение программы наставничества: берем короткие интервью у наставников и наставляемых. Съёмка открытых уроков с обязательным анализом. Общая встреча в начале года, обязательно освящаем подготовку к финальному мероприятию и заключительное мероприятие в конце года.</p> <p>База наставнических практик: По итогам программы создается база наставнических практик: успешные кейсы отдельных тандемов. В кейс включается описание начального состояния наставника и наставляемого,</p>

		поставленные задачи, способы и идеи их решения – мероприятия, использованные пособия и темы, формы, обратная связь от участников и итоговый результат.
12	Время, в течение которого модель наставничества реализуется	<p>Модель наставничества в школе реализуется в течение 3 лет. Срок зависит от конкретных целей. Программа включает последовательное развитие навыков и углубленное взаимодействие между наставником и наставляемым.</p> <p>Продолжительность работы модели соответствует целям образовательного процесса и потребностям наставляемых. Такой длительный период наставничества является более результативным.</p>
13	Зрелость модели	Подтвержденная эффективность – накоплены фактические данные по показателям, подтверждающим эффективность модели. Практика готова к тиражированию внутри и вне организации.

4 октября 2024 г.

Координатор внедрения целевой модели наставничества		Хадаева Елена Вениаминовна
---	---	----------------------------

4 октября 2024 г.

Куратор внедрения целевой модели наставничества		Данская Людмила Викторовна
---	---	----------------------------

4 октября 2024 г.

Руководитель образовательного учреждения		Кирбенёва Алёна Аркадьевна
--	---	----------------------------

