

Итоговая аттестация: Описание и представление опыта работы

Роль куратора в реализации системы наставничества в образовательной организации



Выполнила:

**Локтева Наталья Алексеевна,
учитель истории МБОУ СОШ № 10 г. Сальска**

2023

Куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.



Цель :

Куратор программы наставничества в образовательной организации призван построить эффективную систему наставничества.

Проблема:

Но построение четко работающей системы может занять довольно долгое время.

Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества.

(Приказ от 02.11.2022 № 312 о назначении куратором наставничества в МБОУ СОШ № 10 г. Сальска Локтевой Натальи Алексеевны)

К зоне ответственности куратора относятся задачи:

- **сбор и работа с базой наставников и наставляемых;**
- **организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);**
- **контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;**
- **контроль проведения программ наставничества;**
- **участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;**
- **решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;**
- **мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.**

Проектирование и планирование программы –

это первый и ключевой элемент в построении системы наставничества в образовательной организации. Этот элемент должен содержать описание всех процессов реализации программы наставничества в конкретной образовательной организации. Должны быть четко определены и прописаны:

- цели (например, социализация, поддержка в учебе, руководство в рабочих/профессиональных вопросах), задачи, а также ожидаемые результаты для наставников, наставляемых и образовательных организаций;**
- когда и как часто наставники и наставляемые должны встречаться;**
- длительность наставнических отношений;**
- место проведения встреч;**
- заинтересованные стороны в рамках этой программы;**
- этапы продвижения программы наставничества (распространение информации о программе, открытые лекции, выступления опытных наставников, кураторов программы наставничества и т.д.);**
- сроки и этапы мониторинга и оценки эффективности программы наставничества;**
- формы документов (протоколы, памятки и др.);**
- иерархическая схема управления программой;**
- описание стратегии развития и дальнейшего обучения наставников и специалистов, задействованных в реализации программы наставничества;**
- связи с общественностью и распространение информации о программе наставничества и ее эффективности в профессиональном сообществе.**

Постановление МО ПРО Ростовской области «Об утверждении положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций» от 05.04.2022 № 7

5.2. Внутренний контур: образовательная организация.

5.2.1. Образовательная организация:

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;
- организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;
- создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

5.2.2. Общие руководство и контроль за реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

5.2.3. В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

5.2.4. Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

5.2.5. Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией.

Дорожная карта куратора наставничества

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Этап 3. Формирование базы наставников

Этап 4. Обучение наставников

Этап 5. Формирование наставнических пар

Этап 6. Организация работы наставнических групп

Этап 7. Завершение программы наставничества

Программа наставничества МБОУ СОШ № 10

Программа наставничества МБОУ СОШ № 10

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения 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»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Уставом МБОУ СОШ № 10.

**Определены задачи куратора МБОУ
СОШ № 10 г. Сальска**



Куратор Программы	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности <u>учителей и обучающихся</u> в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества	сентябрь–май 2022
----------------------	--	----------------------

5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик

Учитель-учитель

Студент-ученик

Работодатель-
ученик

Работодатель-
студент

Сложилось 16 пар

Куратор в сотрудничестве с администрацией МБОУ СОШ № 10 определили формы наставничества

Форма наставничества «Ученик – ученик».

«Равный – равному»

«Успевающий – неуспевающий»

«Лидер – пассивный»

Форма наставничества «Учитель – ученик»

«Учитель-неуспевающий ученик»

«Учитель-ученик группы риска»

«Учитель-одаренный ученик»

«Учитель – ученик – автор проекта»

Форма наставничества «Учитель – учитель».

«Опытный педагог – молодой специалист»

«Опытный классный руководитель – молодой специалист»

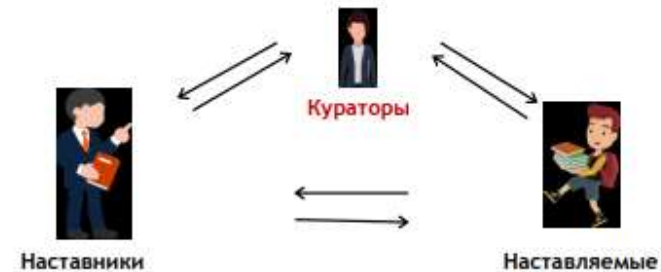
И работа пошла

Куратор

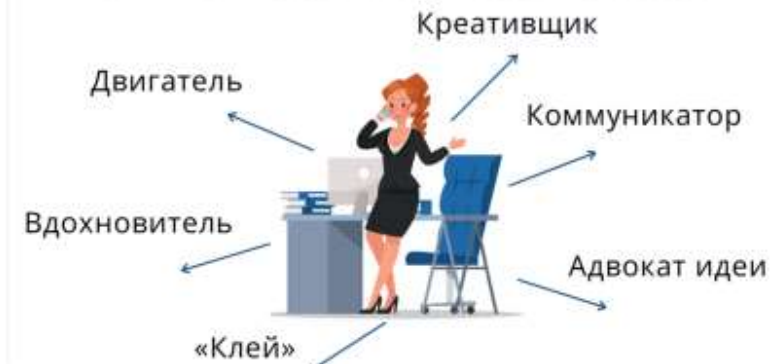
Куратор **отвечает за** организацию, процесс и завершение наставнических **отношений в парах или группах «наставник-наставляемый»**

В зоне ответственности куратора:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения)
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы (мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и динамика образовательных результатов)



КУРАТОР – КЛЮЧЕВАЯ РОЛЬ В ПРОЕКТЕ



Временные затраты куратора



Просветительская работа о
программе наставничества
(родительские собрания, беседы
с обучающимися, переговоры с
социальными партнерами)

Собеседование с
наставником
(20 минут с одним
кандидатом)

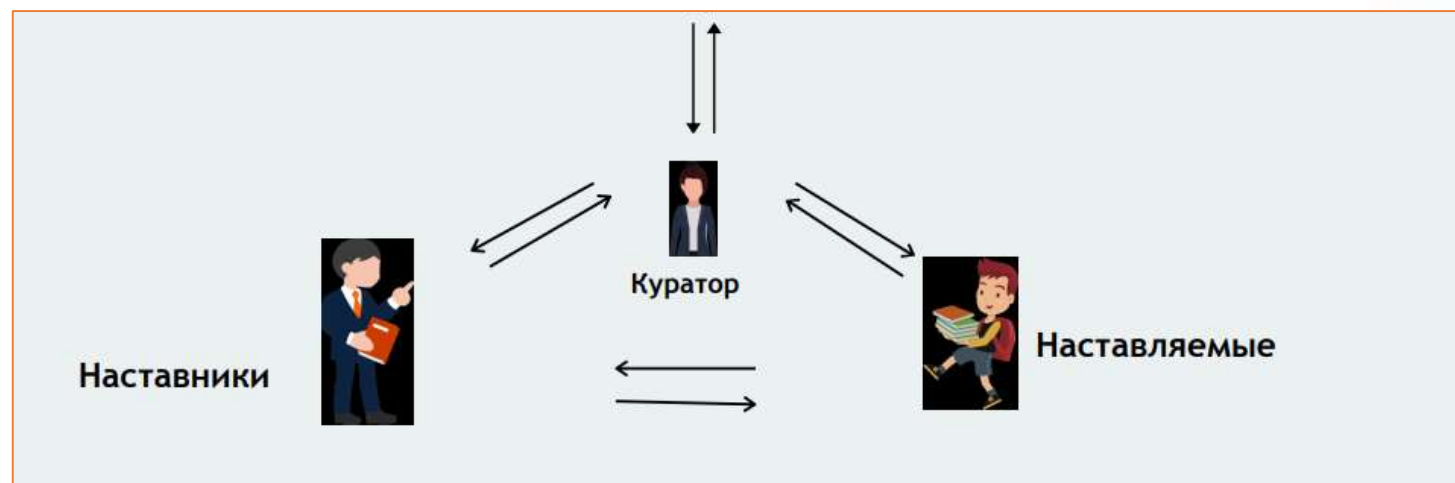
Анкетирование
наставников и
наставляемых

Обучение
наставников
(не менее 24
занятий с
каждым)

Консультация
наставников,
решение
проблемных
вопросов

Контроль и
коррекция

Работа со сбором, составлением документации



3.2. Примерная форма базы наставников

ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурсы времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации
1														
2														

Примерная форма базы наставляемых

ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы
1											
2											

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Учитель – учитель»

Ролевая модель: «Опытный учитель – молодой специалист».

Ф. И. О., должность наставляемого: Евтушенко Т.Н., учитель русского языка.

Ф. И. О., должность наставника: Морозова И.В., учитель русского языка.

Срок осуществления плана: с 01.09.2022 по 25.05.2023]

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления				
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	До 20.09.2022	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития	Результат достигнут в полной мере
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	До 20.09.2022	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником	Результат достигнут в полной мере
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятия раздела 2	До 20.09.2022	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей	Результат достигнут в полной мере
Раздел 2. Вхождение в должность				
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития. <u>Изучить структуру управления ОО</u>	До 10.09.2022	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области применения ЭОР на уроках и во внеурочной деятельности.	Результат достигнут в полной мере



Нормативные правовые основы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации

Локальные нормативные правовые акты образовательной организации, обеспечивающие реализацию наставничества

Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»

Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

План мероприятий по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

Письменное согласие наставника на выполнение наставнических обязанностей

Письменное согласие педагогического работника на закрепление за ним наставника

Приказы о закреплении наставнических пар/групп

Заключение соглашения о сотрудничестве с другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации

Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»

которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника.

Педагогический дуэт МБОУ СОШ №10 г. Сальска



**Сычёва Юлия Сергеевна, учитель
начальных классов - наставник,
педагогический стаж - 13 лет**

**Шаповалова Татьяна Юрьевна,
учитель начальных классов - молодой
специалист, педагогический стаж
работы - 6 месяцев**



Педагогический дуэт МБОУ СОШ №10 г. Сальска

Приказ по ОУ от 02.11.22 № 312



**Моисеенко Валентина
Петровна** - учитель английского
языка-наставник.

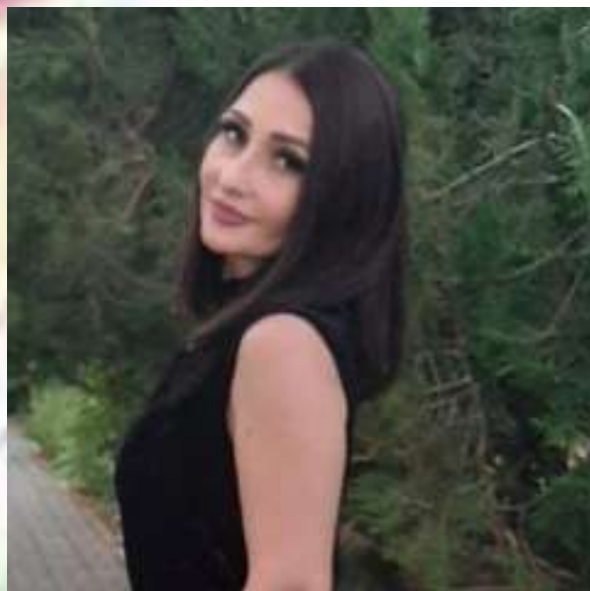
педагогический стаж - 41 год

**Мищенко Анна-Мария
Владимировна**, учитель
английского языка - молодой
специалист.

педагогический стаж работы - 6
месяцев



Педагогический дуэт МБОУ СОШ №10 г. Сальска
Приказ по ОУ от 02.11.22 № 312



Морозова Инна Валентиновна-
учитель русского языка и литературы-
наставник.

педагогический стаж - 18 лет



Евтушенко Татьяна Николаевна,
учитель русского языка и литературы -
молодой специалист.

педагогический стаж работы - 3 года

Права куратора

Права куратора

Куратор в течение программы имеет право вмешательства организационного характера вплоть до приостановления программы для отдельных ее участников.



Куратор имеет ведущее право голоса при оценке результатов работы наставнических пар и выявлении лучших для последующего награждения.

Куратор имеет право на получение поощрения (как материального, так и нематериального) от лиц, заинтересованных в реализации программы наставничества в организации.

Куратор имеет право на официальное представление программы, ее результатов и успешных кейсов на мероприятиях любого уровня, связанных с наставнической и образовательной деятельностью.

Портрет идеального куратора: что выбираем?



▣ **Опытный менеджер:**

- ▣ Просветительская работа, отбирает наставников, проводит собеседование формирует пары, проводит обучение, составляет отчеты и

Коллега

Авторитетный,
инициативный,
небезразличный,
творческий,
надежный,
порядочный

Благодарю за внимание