

Приложение 1
к приказу МБОУ «СОШ № 19»
от 31.08.2023 г. № 211

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Тулуна
«Средняя общеобразовательная школа № 19»

ПРОГРАММА
целевой модели наставничества
«Учитель - учитель»

Составила:
Кохановская Марина Анатольевна,
заместитель директора по УВР, ВКК

2023 год

Раздел 1. Пояснительная записка

Овладение специальностью учителя представляет собой длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. В связи с переходом на ФГОС возрастают требования к повышению профессиональной компетентности педагогов. Профессиональная поддержка нужна начинающим педагогам, вновь прибывшим в образовательное учреждение для адаптации в новых условиях, педагогам, проходящим процедуру аттестации на квалификационную категорию, педагогам, вступившим после профессиональной переподготовки в новую должность. Им будет необходима помощь в ознакомлении со школьной документацией, в формировании мотивации к саморазвитию, самореализации, методическая помощь в работе. Необходима помощь в овладении педагогическим мастерством молодым специалистам, в освоении функциональных обязанностей учителя как классного руководителя.

Решением данных вопросов может стать программа наставничества по модели «Учитель-учитель» (далее - Программа), которая является комплексом мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах взаимодействия для получения ожидаемых результатов. Программа обоснована реализацией национального проекта «Образование» и направлена на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы».

Технология наставничества эффективна для решения проблем педагогов:

1. Проблема адаптации на новом месте работы молодого педагога и учителя-стажиста.
2. Процедура аттестации педагога, особенно впервые.
3. Процесс вхождения в новую должность после профессиональной переподготовки.
4. Проблема педагога с большим профессиональным стажем, испытывающего кризис профессионального роста в связи с развитием новых компьютерных технологий.

Наставничество является технологией передачи опыта, знаний, формирования профессиональных компетенций. Разработанная Программа целевой модели наставничества по модели «Учитель-учитель» связана с нормативными актами МБОУ «СОШ № 19».

Целью Программы модели наставничества «Учитель-учитель» является разносторонняя поддержка молодого специалиста, нового сотрудника образовательного учреждения при смене работы, а также создание комфортной психологической среды внутри образовательной организации, позволяющей решать педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- сформировать сообщество наставников и наставляемых образовательной организации;
- приобщать молодых педагогов к традициям и ценностям образовательной организации, способствовать объединению коллектива;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- способствовать формированию потребности заниматься мониторингом результатов своей профессиональной деятельности.

Принципы реализации Программы:

- обязательность проведения работы с каждым нуждающимся в наставничестве педагогом;

- индивидуальность при выборе форм и методов работы с педагогами, которые определяются требованиями должности в соответствии с уровнем профессионального развития;
- непрерывность целенаправленного процесса адаптации и профессионального развития педагога (не менее 3 лет).

Принципы реализации Программы:

- доброжелательность и взаимоуважение;
- добровольность в работе в паре наставник и наставляемый;
- психологический аспект сотрудничества наставника и наставляемого;
- использование личного примера наставника;
- плановый подход в реализации поставленных Программой задач.

Предметами наставничества являются:

- развитие методической грамотности наставляемого (ведение школьной документации, проектирование уроков в соответствии с ФГОС, применение современных педагогических технологий);
- социальная адаптация в новом коллективе, психологический климат в коллективе, работа в составе школьных методических объединений;
- развитие и совершенствование личностных качеств педагога – активной жизненной позиции, стрессоустойчивости.

Результатом организации наставничества по модели «Учитель-учитель» будет:

- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и комфортный психологический климат в педагогическом коллективе;
- рост чувства уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- рост уровня вовлеченности молодых педагогов и новых членов педагогического коллектива в работу образовательной организации.

Оцениваемые результаты деятельности Программы наставничества по модели «Учитель-учитель»:

- рост количества собственных методических продуктов (выступлений, статей, методических практик);
- повышение уровня удовлетворенности работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа педагогов, желающих работать в педагогическом коллективе;
- сокращение числа конфликтов среди участников образовательных отношений.

Раздел 2. Содержание Программы

2.1. Механизмы управления Программой.

Основные участники программы и их функционал

Наставник		Наставляемые	
Формирование базы наставников из числа: - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи; - педагог, лояльный к активной общественной работе, участник школьных и педагогических профессиональных сообществ; - педагог-лидер, хороший организатор, коммуникатор.		Молодой педагог Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, со взаимодействием с участниками образовательных отношений	Педагог, имеющий стаж Педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы
Наставник-консультант	Наставник-предметник		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости
Создает комфортные условия для реализации профессиональных компетенций, помогает с организацией образовательного процесса, решает психолого-педагогические и коммуникативные проблемы наставляемого, контролирует самостоятельную работу молодого учителя или педагога-стажиста	Опытный педагог того же предметного направления, способный осуществлять методическую поддержку наставляемого		

Варианты взаимодействия по модели «Учитель-учитель» могут варьироваться от потребностей педагогов, составляющих педагогический коллектив:

Функции	Модели взаимодействия
Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы	«опытный педагог – молодой специалист»

Поддержка в приобретении необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом	«опытный классный руководитель-молодой классный руководитель»
Реализация психоэмоциональной поддержки в купе с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических инициатив	«лидер профессионального сообщества – педагог, испытывающий проблемы»
Помощь в овладении современными ЭОР, программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями	«педагог-новатор – консервативный педагог»
Методическая поддержка по конкретному учебному предмету	«опытный предметник-неопытный предметник»
Методическая поддержка в подготовке документов к аттестационным процедурам	«опытный эксперт – впервые аттестующийся»

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего педагога по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к проведению занятий, коллективу образовательной организации, участникам образовательных отношений, увлечения, наклонности, круг общения;
- знакомить наставляемого с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность, знакомить с основными обязанностями, требованиями, правилами внутреннего распорядка, охраны труда и техники безопасности;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать проведение наставляемым учебных занятий мероприятий внеурочной деятельности;
- разрабатывать с наставляемым план профессионального становления;
- давать конкретные задания со сроком их выполнения;
- оказывать необходимую помощь при запросах;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении профессией, выявлять и устранять допущенные методические ошибки;
- развивать положительные качества наставляемого личным примером, привлекать к участию в общественной жизни образовательного учреждения, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с общественной и педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного характера;
- периодически докладывать куратору педагогического наставничества о результатах работы, процессе адаптации наставляемого, результатах его труда;

- подводить итогов профессиональных достижений наставляемого с предложениями по дальнейшей работе.

Требования к наставляемому:

- изучать нормативные документы, определяющие его деятельность, особенности деятельности школы и обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- работать над повышением профессионального мастерства;
- овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника современным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о своей работе наставнику и куратору педагогического наставничества.

Раздел 2.2. Основные направления работы по реализации Программы

1. Составление индивидуальной программы наставничества с наставляемыми педагогами, которая включает в себя создание оптимальных условий для успешной работы; проведение консультаций с молодыми и вновь пришедшими в коллектив педагогами; оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с планами уроков и анализ проведенных уроков и занятий внеурочной деятельности; проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых и вновь пришедших в коллектив, изучение их методических проблем и затруднений.

2. Проведение анкетирования и составления информационного листа наставляемого, позволяющие выявить потенциальные возможности педагога, диагностика профессионального мастерства.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за наставляемыми и организация их работы. Помощь наставника выражается в оказании помощи в составлении рабочих программ, подборе методических советов, работе с нормативными документами, корректировке результативности профессиональной деятельности наставляемого.

4. Составление плана работы наставляемого, который включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем, систему работы со школьной документацией, лист методических затруднений наставляемого.

Раздел 2.3 Этапы реализации Программы

1 этап – подготовительный, цель: создание нормативной и методической базы для реализации Программы.

2 этап – основной:

1. Адаптация наставляемых педагогов, цель: ознакомить наставляемых с деятельностью образовательного учреждения и предстоящими мероприятиями, обеспечить быструю и эффективную адаптацию педагога в образовательный процесс (наставник совместно с наставляемым со 2 недели кураторства составляет план адаптации на 4 месяца 1 полугодия учебного года), знакомит наставляемого с должностной инструкцией, затем происходит введение в должность: проводятся мероприятия,

направленные на знакомство наставляемого с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе (возможно рассмотрение следующих вопросов: знакомство с администрацией, с наиболее важными документами учреждения, политикой школы по работе с родителями (законными представителями) обучающихся, содержанию работы, должностной инструкцией, полномочиями, ответственностью, взаимодействию с коллегами и другими работниками учреждения, ознакомление с требованиями с стандартами образования, системой отчетности, формами, периодичностью, содержанием, ознакомить с кабинетом, контингентом обучающихся);

2. Профессиональное развитие педагога: анализ компетенция наставляемого, планирование совокупности работ, приобретение навыков проведения уроков с обучающимися, оказание помощи в разработке плана занятия. Мероприятия по развитию наставляемого проводятся в период с декабря по май текущего учебного года и могут включать в себя следующие процедуры: самообразование, наставничество, участие в конкурсах, участие в мероприятиях школьного уровня. Затем проводится оценка профессионального развития наставляемого. Оценка происходит по окончании учебного года. Оценка осуществляется куратором Программы по модели «Учитель-учитель». Итог работы оформляется в виде заключения о профессиональном развитии наставляемого.

3. Развитие потенциала наставляемого: целью является развитие профессиональных и деловых качеств наставляемого и определение наиболее перспективных работников для формирования кадрового резерва карьерного роста. Мероприятия проводятся на второй-третий год работы наставляемого в образовательной организации. Работа на данном этапе может включать следующие формы:

- обучение на курсах повышения квалификации,
- работа по теме самообразования,
- участие в конкурсах,
- участие в муниципальных мероприятиях для молодых педагогов,
- участие в мероприятиях школьного уровня.

Результаты работы оформляются в виде заключения, педагог-наставник подготавливает отчет о результатах проделанной работы. Деятельность наставника в работе с наставляемым считается эффективной, если наставляемый педагог овладел необходимыми теоретическими и практическими знаниями, умеет организовать учебную деятельность с обучающимися, показатели качества обученности учеников находятся на базовом уровне.

3 этап. Аналитико-обобщающий, его цель: анализ проделанной работы, определение сильных и слабых сторон педагога, подготовка документов для трансляции опыта по наставничеству.

Раздел 3. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы.

Пары или группы наставников и наставляемых создаются 1 раз в год., но в зависимости от задачи в ходе сотрудничества продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. В целом контролирует и оценивает работу наставляемых куратор педагогического наставничества. Итоговый контроль будет проходить на итоговом заседании методического объединения учителей.

Раздел 4. Механизмы мотивации и поощрения наставников:

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия муниципального уровня;
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
- материальный выплаты стимулирующего характера.