

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Таяндинская средняя общеобразовательная школа»
Еткульского муниципального района Челябинской области

СОГЛАСОВАНО
педагогическим советом
протокол № 3
от «30» декабря 2022г.

УТВЕРЖДЕНО
директор МКОУ «Таяндинская СОШ»
Н.В. Дельянова _____

Программа

«Школа наставничества»

/срок реализации 2022 – 2027гг./

методическая работа в школе
форма «учитель-учитель»

Содержание:

1. Введение	3
2. Ожидаемые результаты	4
3. Критерии отбора наставников	5
4. Принципы наставничества	6
5. Программа работы наставника с учителем	6
6. Особенности и механизмы реализации программы	11
7. Формы и методы работы	12
8. Тезариус	13
9. Приложения	
9.1. План методической работы	14

1. Введение

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами и другими категориями учителей в МКОУ «Таяндинская СОШ».

Срок реализации программы: 5 лет /2022 – 2027гг./

ЦЕЛЬ: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества в МКОУ «Таяндинская СОШ», сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и педагога.

ЗАДАЧИ:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

2. Ожидаемые результаты

для педагога:

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня закрепляемости педагогов в МКОУ «Таяндинская СОШ».

3. Критерии отбора наставников

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Квалификация сотрудника	- учитель первой или высшей квалификационной категории - наличие опыта наставничества
Показатели результативности	- стабильно результаты образовательной деятельности - обоснованное отсутствие жалоб от родителей и обучающихся
Профессиональные знания и навыки	- глубокое знание преподаваемого предмета - высокий уровень коммуникативной культуры
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других - умение слушать - аккуратность, дисциплинированность - ответственность - ориентация на результат - командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в передаче опыта педагогической деятельности - потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации

Задача наставника – помочь педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательной организации должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и учителя в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником педагога профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог--наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала учителя, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

4. Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

5. Программа работы наставников с педагогами

	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
1-2 год			
1.	Выявление профессиональных	Подбор/разработка диагностических	Индивидуальный образовательный

	проблем и образовательных запросов молодого специалиста	материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	маршрут молодого специалиста (далее – МС)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала в системе АС СГО	Компетентность МС в заполнении школьной документации
3.	Ознакомление с Профстандартом педагога	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Наличие программы индивидуального профессионального развития
4.	Обеспечение каналов многосторонней связи с МС	Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для МС; организация общения посредством электронной почты, программы «Skype»	Возможность постоянного взаимодействия и общения
5.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Видеозапись уроков, организация работы с видеоматериалами. Разработка	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа

		инструментария для самостоятельного проектирования урока МС.	
6.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы. Организация работы педмастерской по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы
8.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС (<i>с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год</i>)	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	
3 год			
1.	Моделирование	Организация деятельности	Самостоятельное

	воспитательной работы класса	по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе (<i>проектирование целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.</i>) Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)	оформление МС школьной документации. Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе
2.	Описание методической темы МС	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой
3.	Создание портфолио МС	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником	Наличие портфолио МС
4.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка МС к прохождению аттестации
5.	Организация продуктивной деятельности	Разработка КИМов, ЦОР и др.	Методические продукты
6.	Проектирование	Организация	Компетентность

	уроков в контексте требований ФГОС	самостоятельного проектирования урока МС. Видеосъемка уроков МС. Анализ и самоанализ уроков	молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
7.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
8.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС <i>(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)</i>	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	
4-5 год			
1.	Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с классом. Компетентность в оформлении школьной документации
2.	Организация внеурочной деятельности	Организация и проведение практикум по разработке программы внеурочной деятельности.	Наличие программы внеурочной деятельности МС
3.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация МС на первую квалификационную категорию, либо на соответствие занимаемой должности

4.	Продуктивная деятельность	Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы	Совместный проект
5.	Методическая выставка достижений МС	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности
6.	Муниципальный конкурс «Молодой специалист + наставник = команда»	Показать опыт работы по применению педагогической технологии	Опыт работы МС по применению педагогической технологии
7.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
8.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	

6. Особенности и механизмы реализации программы

Программа «Школы наставника» рассчитана на 5 лет.

Ключевая идея программы: основной подход в организации наставничества – амбивалентный, т.е. двунаправленный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставников можно выделить пять этапов:

Первый этап. Организация, разработка, рассмотрение и утверждение «Положения о наставничестве».

Второй этап. Анкетирование учителей в целях выявления первичных затруднений в педагогической деятельности.

Третий этап. Составление и реализация перспективного плана работы (программа) «Школы наставничества», планов работы учителей – наставников (Приложение 1).

Четвёртый этап. Отслеживание уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Пятый этап. Оценка эффективности и результативности реализации Программы.

Выбор формы работы с учителем начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем разрабатывается совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с учителем было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного учителя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Целесообразно регулярно проводить анкетирование педагогов. Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от цели.

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, учитель обсуждает с наставником свои профессиональные проблемы и получает от него реальную помощь.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методичек, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов - единомышленников разных поколений.

Наставничество стимулирует потребности педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

7. *Формы и методы работы педагога-наставника с учителем:*

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

8. Тезаурус

Наставничество - необходимая составляющая программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов. Наставничество - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в образовательном учреждении.

Наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – педагог, который сочетает в себе функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только профессиональные) проблемы.

Молодой специалист - гражданин РФ в возрасте не старше 35 лет, имеющий законченное высшее (среднее, начальное) профессиональное образование, либо учащийся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования.

План методической работы педагога – наставника с учителем

Сведения об учителе

ФИО	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Предмет:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Классное руководство:	
Квалификационная категория:	

Сведения об учителе – наставнике

ФИО	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Предмет:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	

Классное руководство:	
Квалификационная категория:	

Цель:

Задачи:

Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
-------------------------	-----------------