

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 5 пгт. Сибирцево



Программа
наставничества по форме
«Учитель - учитель»

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества «Учитель-учитель»

Создание программы наставничества продиктовано велением времени.

На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

В национальном проекте «Образование» - к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества. Кроме того, оно фигурирует не только в тесной связи со школьниками. В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых

задач образовательной политики.

В МБОУСОШ № 5 с 2021 г. внедряется Целевая модель наставничества, которая затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого (наставляемого или наставника), наставника (учителя или ученика) и организации-работодателя.

В форме наставничества «учитель-учитель» важно создавать ситуацию успешности работы, способствовать развитию личности учителя на основе диагностической информации о динамике роста, его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с вновь прибывшими начинающими педагогами на уровне образовательной организации.

Основание разработки программы

Рабочая программа наставничества «Учитель-учитель» разработана на базе МБОУСОШ №5 в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа связана с действующими нормативными локальными актами МБОУСОШ № 5 пгт. Сибирцево.

Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества 1 год.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «Учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие нового сотрудника с небольшим стажем работы (или его отсутствием) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества,

ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, ~~пр~~

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Цели реализации программы наставничества «Учитель - учитель»

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и вновь прибывшего (начинающего педагогическую трудовую деятельность) педагога.

Задачи:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
- Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
- Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- Способствовать планированию карьеры начинающих педагогов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Приобщать новых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

2.2. Принципы реализации программы наставничества с вновь прибывшим педагогом по форме «Учитель - учитель»

Основными принципами работы с вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 1 года.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Планируемые результаты:

- подготовка специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
- совершенствование системы методической работы;
- повышение качества образования.

Индикативные показатели:

- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;

- умение работать с классом на основе изучения личности;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

2.3. Основные направления работы по реализации программы

2.3.1. Составление планов работы с наставляемыми учителями

План работы включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с педагогами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности вновь прибывших и начинающих педагогическую трудовую деятельность педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2.3.2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя

С первых дней работы учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта нового специалиста.

2.3.3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за вновь прибывшими, начинающими педагогическую трудовую деятельность педагогами и организация их работы

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности нового учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации нового специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

2.3.4. Составление плана работы учителя (наставляемого)

План работы наставляемого педагога включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет новый специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе наставляемый учитель.

2.3.5. Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный
-

2.4. Механизм управления программой

Основные участники программы и их функции:

– Наставляемые

– Наставники для вновь прибывших, начинающих трудовую деятельность в области педагогики учителей

– Наставники для вновь прибывшего специалиста

Для реализации поставленных в программе задач все наставник выполняет следующую **функцию:**

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметнонаправления, что и новый учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – начинающий учитель», классический вариант поддержки для приобретения наставляемым учителем необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Требования, предъявляемые к наставнику:

– знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности вновь прибывшего (начинающего педагогическую трудовую деятельность) специалиста по занимаемой должности;

– разрабатывать совместно с наставником план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

– изучать деловые и нравственные качества наставляемого педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;

– знакомить наставляемого со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

– вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); проводить необходимое обучение;

– контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемым учебных занятий и внеклассных мероприятий;

– разрабатывать совместно с наставляемым специалистом план профессионального становления; контролировать работу, оказывать необходимую помощь; оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении;

– периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации, результатах труда наставляемого;

Требования к наставляемому педагогу:

– изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

– выполнять план профессионального становления (развития) в установленные сроки;

– постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

– совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

– периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР.

2.5 Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам собеседования с заместителем директора с наставником и наставляемым.

Итоговый контроль будет происходить по форме отчета наставника и на итоговом методическом объединении учителей - предметников.

III. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ « УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

– Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

- Ожидаемым результатом реализации программы планируется:
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах, где работает новый специалист;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.1 ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сро ки проведени я	Ответственные
1.	<p>-Представление новых педагогов, заполнение информационной карты.</p> <p>-Беседа: Традиции и достижения школы.</p> <p>-Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (стандарты, программы, методические материалы, знакомство с сайтом школы; правил внутреннего распорядка.</p> <p>-Требования к оформлению школьной документации.</p> <p>-Закрепление за вновь прибывшими педагогами наставников.</p> <p>-Определение темы по самообразованию.</p> <p>-Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.</p>	август-сентябрь	Директор школы, зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
2.	<p>-Организация работы наставников.</p> <p>-Составление плана работы наставляемого. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</p> <p>-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы новых специалистов</p>	сентябрь -октябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

3.	<p>-Методические разработки: требования к анализу урока идеальности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.</p> <p>-Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончании четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</p> <p>-Занятие: Современный урок и его организация.</p> <p>-Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p>	ноябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
4.	<p>-Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>-Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение уроков учителя – наставника.</p>	декабрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
5.	<p>-Индивидуальная беседа: Психолого– педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.</p> <p>-Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.</p> <p>-Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной методической работы новых специалистов.</p>	январь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, Наставники Педагог-психолог
6.	<p>-Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам.</p> <p>-Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.</p> <p>-Посещение уроков наставляемого с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>-Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"</p>	февраль	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

7.	<p>-Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.</p> <p>-Анализ педагогических ситуаций.</p> <p>-Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).</p> <p>Преимущества демократического стиля общения.</p> <p>Структура педагогических воздействий (организирующее, оценивающее, дисциплинирующее).</p> <p>-Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>-Круглый стол на методическом объединении «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы новых специалистов.</p>	март	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
8.	<p>-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).</p> <p>-Участие наставляемого в заседании объединения (выступление по теме самообразования).</p> <p>-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>	апрель	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
9.	<p>-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.</p> <p>-Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.</p>	В течение года	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
10.	<p>-Оказание социально-психологической помощи новым педагогам</p>	В течение года	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
11.	<p>-Знакомство с новинками методической литературы</p>	ежемесячно	Педагог-библиотекарь

12	<p>-Выступление нового специалиста на МО. Методическая выставка достижений учителя.</p> <p>-Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</p> <p>-Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня наставляемым и педагогом наставником.</p> <p>-Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</p>	Май- июнь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
----	---	-----------	--

		апрель	Зам. директора по УВР,руководитель МО, наставники
	-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту. -Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.	В течение года	Зам. директора по УВР,руководитель МО, наставники
	-Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам	В течение года	Социально-психологическая служба
	-Знакомство с новинками методической литературы	ежемесячно	Зав. Библиотекой руководитель МО, наставники
	-Выступление нового специалиста на МО. Методическая выставка достижений учителя. -Анкетирование: Профессиональные	май	Зам. директора по УВР,руководитель МО, наставники

	<p>затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</p> <p>- Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня наставляемым и педагогом наставником.</p> <p>- Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</p>		
--	--	--	--