Программа наставничества «учитель-учитель»

Тема программы наставничества «Учитель будущего»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | Наименование образовательной организации | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Никольская основная общеобразовательная школа» |
| **2.** | Наименование проекта | «Успешная личность» |
| **3.** | Руководитель организации | Графкина Светлана Николаевна |
| **4.** | Учитель наставник | Кузнецова Жанна Алексеевна |
| **5.** | Ученик наставляемый | Худорожкова Татьяна Сергеевна |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Компоненты программы наставничества | Содержание |
| 1. Пояснительная записка |
| 1.1 | Актуальность разработки программы наставничества | Программа наставничества МБОУ «Никольская ООШ» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации* Конституция Российской Федерации;
* Гражданский кодекс Российской Федерации;
* Трудовой кодекс Российской Федерации;
* Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
* Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г.№ 1054-р);
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
* Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности 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 кадровой политики МБОУ «Никольская ООШ» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ «Никольская ООШ» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знаний в области предметной специализации и методики преподавания.Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.Программа наставничества МБОУ «Никольская ООШ» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. |
| 1.2 | Цели и задачи программы наставничества | Программа наставничества направлена на достижение следующей максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ. **Задачи:**- Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества обучения школьников через сформированный отчёт электронного журнала.- Оценить результаты программы и ее эффективность. |
| 1.3 | Срок реализации программы | Срок реализации программы наставничества – 3 года (в течение учебного года) |
| 1.4 | Взаимосвязь с другими документами организации  | Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Никольская ООШ» 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», Приказа Министерства образования и науки ПК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование». Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, ООП ООО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, Рабочей программой воспитания, электронным журналом. |
| 1.5 | Применяемые формы наставничества и технологии | Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Павловская СОШ» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества **«Учитель – учитель».**Применяемые в программе элементы технологии**: ситуационное наставничество.****Основные виды деятельности:**1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей;
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений;
3. Планирование и анализ педагогической деятельности;
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время;
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы;
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями;
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; 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.**Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:*** Индивидуальное консультирование
* Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

**Деятельность наставника**1-й этап – адаптационный.Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.**Принципы наставничества:*** Добровольность
* Гуманность
* Соблюдение прав наставляемого специалиста
* Конфиденциальность
* Ответственность
* Искренне желание помочь в преодолении трудностей
* Взаимопонимание
* Способность видеть личность
 |
| 2. Содержание программы |
| 2.1 | Основные участники программы и их функции | **Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:* Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
* Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый:*** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
* Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
 |
| 2.2 | Механизм управления программой наставничества | **Основное взаимодействие между участниками**: **«опытный педагог – молодой специалист»,** классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.Основными **принципами** работы с молодыми и 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 3 лет. ***Эффективность*** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала. |
| 3. Оценка результатов программы и ее эффективности |
| 3.1 | Организация контроля и оценки |  Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить 1 раз в год по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре. Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых. |
| 3.2 | Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества |  В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:* Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
* Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
* Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
* Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
* Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
* Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

*В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:** Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
* Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

*Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:** Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
* Нормализация уровня тревожности;
* Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
* Повышение уровня самооценки наставляемого;
* Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
* Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.
 |
| 4. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год |
| 1 | Сентябрь | Заседание рабочей группы, актуализация задач реализации программы наставничества, определение ролевых взаимодействий |
| 2 | Сентябрь | Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста. |
| 3 | Сентябрь | Составление и утверждение индивидуального плана (программа работы Наставника с Наставляемым лицом) |
| 4 | Сентябрь | Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи |
| 5 | Октябрь | Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности |
| 6 | Октябрь | Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование . |
| 7 | Октябрь  | Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования. |
| 8 | Октябрь | Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ |
| 9 | Октябрь | Посещение уроков Наставляемого специалиста. |
| 10 | Ноябрь  | Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС |
| 11 | Декабрь  | Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом |
| 12 | Декабрь | Консультация: Качественная рефлексия урока |
| 13 | Декабрь | Консультация: Здоровьесберегающие технологии |
| 14 | Январь  | Посещение  молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег |
| 15 | Февраль  | Участие в конкурсах профессионального мастерства |
| 16 | Март  | Текущие проблемы организации УВП |
| 17 | Март  | Беседа Корректировка рабочих программ |
| 18 | Март  | Открытое занятие наставляемого специалиста. |
| 19 | Май  | Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица |
| 20 | Май  | Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица |