

Приложение
к приказу МБОУ Шушенская НОШ
от 01.09.2022г. №1/6

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Обучая, обучаюсь!»

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ШУШЕНСКОЙ НАЧАЛЬНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ**

п.Шушенское

Содержание программы

1. Пояснительная записка

- 1.1. Актуальность разработки программы наставничества.
- 1.2. Цель и задачи программы наставничества.
- 1.3. Срок реализации программы.

2. Содержание программы

- 2.1. Применяемые формы наставничества и технологии.
- 2.2. Основные участники программы и их функции.
- 2.3. Механизм управления программой наставничества.

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

- 3.1. Организация контроля и оценки.
- 3.2. Ожидаемые результаты.
- 3.3. Оценка результативности программы наставничества.

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки программы наставничества.

Программа наставничества в МБОУ Шушенская НОШ создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организаций и на основании следующих документов:

- распоряжения Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества;
- письма Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- положения о системе наставничества в МБОУ Шушенская НОШ».

2023 год объявлен в России годом «Педагога и наставника». Возрастание социальной роли учителя сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и опытным педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые компетенции. Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты и профессиональный стандарта педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие педагоги испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач национального проекта «Образование».

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и преодоление дефицитов у педагогов.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников на уровне образовательной организации.

1.2. Цель и задачи программы наставничества.

Цель: организация условий для профессионального роста педагога.

Задачи:

- выявлять склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов;
- создавать условия для развития и повышения компетентности педагогов;
- способствовать формированию умения анализировать результаты своей профессиональной деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- создать наставнические группы, пары, используя методики принятия и доверия;
- организовать совместную деятельность наставников и наставляемых;
- организовать систематическое проведение рефлексии деятельности наставников и наставляемых;
- организовать мониторинг профессиональных результатов педагогов.

1.3. Срок реализации программы.

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с возможным изменением кадрового состава ОО.

2.Содержание программы.

2.1.Применяемые формы наставничества и технологии.

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие, при котором один из педагогов находится на более высокой ступени профессиональной компетентности и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации. Это может быть любой педагог, демонстрирующий высокие результаты своей компетентности в определенной области преподавания.

В основе практики «Обучая, обучаюсь» лежит принцип конструктивного партнерства и взаимообогащения каждого участника наставничества, передача личностного и практического опыта от педагога к педагогу.

Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников, сформированных в краткосрочные и долгосрочные пары и группы.

Долгосрочные – профессиональные группы, объединенные для решения определенных проблем преподавания. Объединение может происходить по разным критериям: проблемы в организации урока, в преподавании определенного предмета и т.д

Краткосрочные - взаимодействия при решении точечных проблем.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

Наставничество осуществляется один учебный год и имеет несколько этапов:

- отбор наставников и наставляемых методическим советом ОО;
- формирование наставнических пар и групп через самоопределение или назначение методическим советом ОО;
- работа наставников с наставляемыми;
- рефлексия и подведение итогов в рамках мониторинга.

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

Практика реализуется через проведение следующих мероприятий:

- формирование нормативно-правовой базы, оформление программы «Обучая, обучаюсь!»;
- организация работы наставнических пар и групп;
- сопровождение, мотивация и стимулирование наставников;
- участие пар и групп в специально организованных событиях в рамках программы;
- мониторинг, оценка эффективности реализации программы.

2.2.Основные участники программы и их функции.

Наставник - активный педагог, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие профессиональные результаты;

Наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои затруднения.

Наставляемый может быть:

- пассивный* - педагог, демонстрирующий низкие образовательные результаты.
- активный* - педагог с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

2.3.Механизм управления программой.

2.3.1.Организация взаимодействия между участниками - «молодой педагог – педагог».

Вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- наличие практического опыта работы с детьми.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста .

Требования к молодому специалисту:

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми педагогами: собеседования; тренинговые занятия; совместное планирование уроков, внеклассных мероприятий с последующим анализом их проведения; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков, внеклассных мероприятий; анкетирование, тестирование.

2.3.2.Организация взаимодействия между участниками: «учитель – учитель».

Вариант поддержки для устранения любым педагогом своих профессиональных дефицитов. Данное взаимодействие предполагает как групповую, так и парную форму работы.

Процесс повышения профессионализма необходимо строить исходя из выявленных профессиональных дефицитов педагогов. Выявление профессиональных дефицитов может осуществляться через внутреннюю и внешнюю экспертизу.

Внешняя экспертиза:

- аттестация;
- профессиональные конкурсы;
- компетентностные диагностики;
- анализ результатов ВПР, КДР.

Внутренняя экспертиза:

- анализ посещенных уроков и технологических карт педагога;
- анализ результатов административных работ.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом план работы над устранением профессиональных дефицитов;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста .

Требования к наставляемому:

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с наставляемыми: собеседования; тренинговые занятия; семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование.

3.Оценка результатов программы и ее эффективности.

3.1.Организация контроля и оценки.

Контролировать и оценивать эффективность работы наставников и наставляемых будут руководитель ШМО и завуч по учебно-воспитательной работе.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

3.2.Ожидаемые результаты.

Эффективная система (модель) организации наставничества, направленная на развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, повышение профессиональной компетентности педагогов, а соответственно качества образования. 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и уровня воспитанности
- удовлетворенность профессионализмом педагога родительским сообществом.

3.3.Оценка результативности программы наставничества.

Для измерения результатов реализации программы «Обучая, обучаюсь!» используется мониторинг, включающий анализ:

- уровня удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровня самооценки наставляемого;
- профессионального роста педагогов;
- динамики образовательных результатов обучающихся.

Мониторинг дает возможность изучить:

- процесс реализации программы;
- изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым;
- динамику развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

