

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 11 им. В.И.СМИРНОВА г. Томска

Утверждена приказом
от 03.02.2023г. №36

Программа
«Школа наставничества»

Срок реализации – 3 года

2023 год

Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества в МАОУ СОШ №11 им. В.И. Смирнова, осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

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. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – 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.

Начинающим учителям 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. Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс 4 профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МАОУ СОШ №11 им. В.И. Смирнова.

Создание целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №11 им. В.И. Смирнова позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

1. Цель программы: обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога; создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

2. Задачи программы:

— 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

- Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
- Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
- Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- Вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике
- 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 школьников.

3. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 – 2026 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

4. Планируемые результаты Программы:

- подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
- совершенствование системы методической работы;
- повышение качества образования;
- повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

5. Индикативные показатели Программы:

- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- умение проектировать воспитательную систему;

- умение индивидуально работать с детьми;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;

6. В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Координатор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной

образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

7. Организация работы по программе:

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

7.1. Основные направления работы по реализации Программы

1. Составление планов работы с молодыми специалистами.

План работы включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- 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 молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.

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

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами 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 молодого учителя.

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

4. Составление плана работы молодого специалиста.

План работы молодого специалиста 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 молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

5. Работа по Программе «Школа наставничества» – составная часть методической службы.

7.2. Этапы реализации Программы:

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

1 этап (1 год работы)

Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»

<i>Тема</i>	<i>Краткий обзор рассматриваемых вопросов</i>	<i>Дата</i>
Знакомство с учителем.	Организационные мероприятия:	август

	<p>собеседование с молодым специалистом; знакомство с традициями школы; выбор и назначение наставников.</p> <p>Диагностика умений и навыков молодого учителя. Заполнение информационной карточки.</p> <p>Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.</p> <p>Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.</p>	
<p>Изучение нормативно-правовой базы.</p> <p>Ведение документации.</p>	<p>Изучение нормативно – правовой базы школы (ФГОС, ФООП примерные программы, рабочие программы, должностная инструкция), правила внутреннего распорядка школы, локальных актов школы: включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе.</p> <p>Знакомство с УМК, предметными программами.</p> <p>Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.</p>	сентябрь
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методический практикум: Конструирование урока. Требования и рекомендации. Анализ и самоанализ урока. 2. Практические занятия: <ul style="list-style-type: none"> — Работа с школьной документацией; — Современный урок и его организация; — Разработка олимпиадных заданий. Методика подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. 3. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 4. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. 	октябрь
Современный урок.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, знакомство с УМК, методической литературой, оформление электронного журнала) 2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником. 3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. 4. Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. 5. Практикум по темам: "Разработка конспектов уроков и поурочных планов" 	ноябрь
Контроль знаний, умений, навыков учащихся.	<p>Виды контроля.</p> <p>Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика.</p> <p>Нормы оценивания учебной деятельности.</p> <p>Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Организация мониторинговых</p>	декабрь

	<p>исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований</p> <p>Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p> <p><i>Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»</i></p>	
Эмоциональная устойчивость учителя	<p>Функция общения на уроке.</p> <p>Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций</p> <p>Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.</p> <p>Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»</p> <p><i>Психологические тренинги «Учись строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»</i></p>	февраль
Самообразование учителя – лучшее обучение.	<p>Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития)</p> <p>Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста</p>	апрель
	<p>Посещение <u>муниципальных методических мероприятий</u> по повышению качества образования по итогам мониторинговых исследований ВПР для учителей- предметников (Приложение № 2), для молодых учителей, учителей без опыта подготовки обучающихся к ВПР, учителей без педагогического опыта</p>	в течении года
Бенефис молодого учителя.	<p>Творческий отчёт молодых педагогов. Творческий отчет учителя-наставника.</p> <p><i>Круглый стол «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»</i></p>	май

Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.

Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. в течение года

II этап (2 год работы)

Тема «Самостоятельный творческий поиск»

<i>Тема</i>	<i>Краткий обзор рассматриваемых вопросов</i>	<i>Дата</i>
Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Реализация программы «Школы молодого специалиста» Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
Изучение нормативно-правовой базы.	Ведение документации Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
Классное руководство	Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. Классный час как урок взаимопонимания.	Октябрь
Современные образовательные технологии	<i>Круглый стол</i> «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии» <i>Практикум</i> «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»	ноябрь
Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи	Январь – Февраль
Анализ урока.	Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	Март
Методическая выставка достижений молодого учителя	Динамика роста профессионализма молодого учителя: открытые уроки; выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); представление молодого учителя наставником. <i>Круглый стол</i> «Компетенции и компетентность»	Апрель– Май

Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.

Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. в течение года

III этап (3 год работы)

Тема «Выбор индивидуальной линии»

Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
Реализация программы «Школы наставничества»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	
Аттестация.	Требования к квалификации педагогических работников. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого	Октябрь – ноябрь
Нестандартные формы урока.	Использование информационных технологий. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. Информационные технологии в учебной деятельности.	Декабрь
Внеклассная работа по предмету	Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одаренными детьми. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	Февраль – март
Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.	Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы.	Апрель
Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.	Подведение итогов работы «Школы наставничества»: Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя». Анализ карьерных перспектив молодого учителя. <i>Практикум</i> «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности» <i>Конференция</i> «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».	май
	Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

7.3. Планируемые результаты Программы:

Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.
Повышение качества образования.

Повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

7.4. Индикативные показатели Программы:

Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе

творческого поиска через самообразование.

Овладение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС ОО.

Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, урок.

Умение индивидуально работать с детьми.

Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД учащихся.

Становление молодого учителя как учителя-профессионала.

Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

7.5. Организация работы по программе: Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года