

**УТВЕРЖДЕНА**

**Приказом по школе**

**от 06.09.2024 № 64-од**

**ПРОГРАММА ГРУППОВОГО НАСТАВНИЧЕСТВА  
ПО МОДЕЛИ «ПЕДАГОГИ – ПЕДАГОГАМ»  
В МБОУ «КАМЕННАЯ СОШ»**

## **Пояснительная записка**

Поддержка коллег – одна из ключевых задач образовательной политики. Современному образованию 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.

Проблема сохранности квалифицированных кадров в условиях притока новых сотрудников в систему образования становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к педагогу предъявляет и Профессиональный стандарт.

Даже педагогу-стажисту иногда необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей, так как в образовании всё стремительно меняется, появляются новые технологии.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, а также педагога с профессиональными дефицитами, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Программа наставничества «Педагоги – педагогам» в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зону ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества, возрастной параметр не задается.

### **Целевая аудитория:**

- Молодые специалисты-выпускники образовательных организаций (со стажем работы до 3 лет в возрасте до 35 лет);
- Специалисты без опыта работы в образовании или после продолжительного перерыва работы (без ограничения по возрасту).
- Педагоги с профессиональным дефицитом (без ограничения по возрасту):
  - в связи со сменой вида-деятельности, появлением новой трудовой функции;
  - в связи с необходимостью освоения новых технологий, в том числе цифровых технологий;
  - в связи с недостаточно высокими результатами обучения.

Срок реализации программы ориентировочно составляет 1 год, при необходимости может быть увеличен.

**Цель:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставляемых и наставников.

**Задачи:**

1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, педагогов с профессиональными дефицитами/ наставляемых, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
2. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей учителя/ наставляемого.
3. Повышать профессиональный уровень педагогов с учётом их потребностей, затруднений, достижений.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
5. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

**Принципы наставничества**

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

**Формы и методы работы педагогов-наставников с наставляемыми:**

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

**Форма наставничества «Педагоги – педагогам»**

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.

Целью данной формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной

организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставников с наставляемыми:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости наставляемых в педагогическую работу, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога;
- качественный рост достижений и улучшение поведения обучающихся, с которыми работают наставляемые;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

### **Портрет участников**

Наставники. Опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи (победители различных профессиональных конкурсов, авторы публикаций, участники вебинаров и семинаров), склонные к активной общественной работе, лояльные участники педагогического сообщества. Обладают лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемого.

- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый, 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, с взаимодействием с обучающимися, 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. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости, или имеющий профессиональные затруднения

Рольевые модели «Педагоги – Педагогам»:

- взаимодействие «опытный педагог – молодые специалисты»;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагоги, испытывающие проблемы», конкретная психологическая поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативные педагоги», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытным представителям «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытные предметники», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

## **Ожидаемые результаты**

### **для наставляемых:**

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности: цифровые образовательные ресурсы (ЦОР)/ электронные образовательные ресурсы (ЭОР), публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие наставляемых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

### **для наставников:**

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**для образовательной организации:**

- успешная адаптация наставляемых;
- повышение качества образования.

## План работы наставника с наставляемыми

ФИО наставника \_\_\_\_\_

Сведения о группе наставляемых	Молодые специалисты	Педагоги, имеющие перерыв в работе	Педагоги, имеющие профессиональные дефициты
Количество наставляемых			
Направление (естественно-научное, гуманитарное)			

<b>Цель работы:</b>	Развитие профессиональных умений и навыков, оказание методической помощи наставляемым в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной работы в условиях современной школы.
<b>Задачи:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание методической помощи в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса.</li> <li>2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности.</li> <li>3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.</li> </ol>
<b>Содержание деятельности:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Диагностика затруднений и выбор форм оказания помощи на основе анализа потребностей.</li> <li>2. Посещение и взаимопосещение уроков.</li> <li>3. Планирование и анализ деятельности.</li> <li>4. Помощь в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.</li> <li>5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, конкурсы и др.).</li> <li>6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства.</li> </ol>

	<p>7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.</p> <p>8. Организация мониторинга эффективности деятельности.</p>
<b>Ожидаемые результаты:</b>	<p>1. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.</p> <p>2. Повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии.</p> <p>3. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.</p> <p>4. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.</p> <p>5. Использование в работе инновационных педагогических технологий.</p>