

Программа наставничества
Имидж студия «Современный учитель»

(наименование программы наставничества)

Параметры	Описание
Целевая аудитория	Молодые специалисты, наставники
Период и периодичность реализации программы	2018-2024 уч. год
Тип (форма) наставничества	Наставник - молодой специалист
Описание программы (цель, задачи программы)	<u>Основная идея:</u> при вхождении в профессию, молодой педагог испытывает трудности, требующие мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной облегчить процесс профессионального становления, сформировать у него мотивацию к саморазвитию, самосовершенствованию, самореализации. В этой системе отражена необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данном формате может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Главная задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя. <u>Цель:</u> обеспечение вовлечения молодого специалиста во все сферы профессиональной деятельности; способствование становлению профессионализма и повышению педагогического мастерства молодого педагога. <u>Задачи:</u> • создание условий для комфортной профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. • формирование и воспитание у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании и профессиональном росте. • способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. • помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. <u>Ресурсы:</u> интеллектуальные: подбор наставника, вовлечение молодых педагогов в работу методических групп, курсовая подготовка, участие в семинарах, вебинарах, круглые столы., создание дорожной карты, памяток, чек-листа; образовательные платформы Уч.ру, Infourok, разработка программ, ведение школьной документации, ТСО., создание портфолио молодого педагога.

	материально-технические: оснащение кабинетов, методическая библиотека, дидактический и наглядный материал, стимулирование, премирование. информационно-коммуникативные: сеть интернета, участие в дистанционных конкурсах, сетевые проекты, взаимодействие с участниками образовательного процесса, виртуальные музеи.
Описание системы отбора и обучения наставников	Наставничество-это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье». Дэвид Майстер. Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с выявления трудностей, проблем. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Наставничество носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Основные задачи - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов школы. Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий. 1. Принятие. 2. Умение слушать и слышать. 3. Умение задавать вопросы. 4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному). 5. Честность и открытость. 6. Надежность и ответственность. 7. Последовательность. Для отбора наставников необходимо - разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых; - выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; - провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; - сформировать базу отобранных наставников.
Описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников	мониторинг позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и

	заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый". Процесс мониторинга влияния
Описание системы мотивации наставников	Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению значимости наставников. В целях популяризации роли наставника используются следующие меры: - распространение опыта, участие в форумах, конференциях наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях; - создание специальной рубрики на сайте школы "Наши наставники": истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; - участие руководителей всех уровней в программах наставничества; - организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.; - благодарственные письма, грамоты; - надбавка к заработной плате, в виде стимулирующей оплаты труда. В данном случае соответствующие изменения вносятся во внутренние документы организации, регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников.
Описание ожидаемых результатов реализации программы	1. повышение качества образования; 2. совершенствование системы методической работы; 3. повышение учебно-воспитательного процесса; 4. умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование; 5. подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя; 6. умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу; 7. умение проектировать воспитательную систему; 8. овладение системой контроля и оценки знаний учащихся; 9. становление молодого учителя как учителя-профессионала; 10. повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;
Наименование партнеров (при наличии)	Имидж студия «Современный учитель»
Описание фактических результатов реализации программы	Проведение ежегодного конкурса «Здравствуйте - это я!», для вновь прибывших педагогов. Муниципальный литературный конкурс «Тургеневская девушка». Участие в региональном конкурсе «Территория ПоZuTuVa» (г.Братск) Региональный конкурса профессионального мастерства «Творческий конкурс учителей математики». Участие в Флеш-семинарах «Проект «Современная школа». Распространение своего опыта: открытые уроки, публикации. Городские спортивные соревнования в рамках Недели

	молодого специалиста. «Вертуальный квест». Обобщение опыта на муниципальном фестивале «Палитра мастер-классов». Творческие отчеты. Муниципальный дистанционный профессиональный конкурс «Лучшая методическая разработка». Муниципальный конкурс «Педагогический импульс – 2021». Представление опыта по организации наставничества на Международном форуме г. Санкт-Петербург, аттестация молодых педагогов.
Публикация результатов программы наставничества на сайте образовательного учреждения	Июнь 2024 г.