

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования № 2
имени Героя Советского Союза Олега Петровича Матвеева»

**Презентация программы наставничества
«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**





Актуальность программы .
Молодых специалистов – 5 человек;
Педагогов из других ОО – 3 человека;
Студентов – 2 человека

Задачи.


- обеспечение плавной адаптации наставляемых педагогов в коллективе, приобщение наставляемых к корпоративной культуре МБОУЦО №2;
- создание условий для саморазвития и самореализации наставляемого и наставника
- ориентирование наставляемого на повышение профессиональной компетентности с учётом потребности, затруднений и достижений
- творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Цель: развитие системы наставничества в МБОУЦО №2 посредством **создания** правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых **условий и механизмов развития наставничества , способствующих** непрерывному профессиональному росту и самоопределению педагогических работников, закреплению в профессии.

Принципы:

- обязательность;
- индивидуальность;
- Непрерывность;
- эффективность

ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



Традиционная модель наставничества (взаимодействие между наставником и наставляемым в течение в течение периода реализации программы)

Ситуационное наставничество (оказание наставником необходимой консультационной поддержки и помощи в случае, когда наставляемые нуждаются в ней)

Скоростное наставничество (непродолжительные встречи наставника и наставляемого, в ходе которых наставники уточняют общие цели, обозначают возникающие в своей деятельности проблемы и обсуждают пути их решения)

Реверсивное наставничество (обратный вид наставничества, когда наставляемый является источником получения новых знаний и умений для наставника),

Медиация (психолого-педагогическое сопровождение при возникновении трудностей при решении педагогических ситуаций с обучающимися и родителями).



Условия, обеспечивающие реализацию программы

Организационно-методические и организационно –педагогические условия (подготовка локальных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества; разработка программ наставнической деятельности, индивидуальных образовательных траекторий наставляемых; оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым; осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Материально-технические условия и ресурсы : материально-технические ресурсы, **материальное стимулирование** (определение размеров денежных выплат работнику, установленных за реализацию наставнической деятельности.

Нематериальные способы стимулирования

Наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров; выдвижение наставника на участие в профессиональных конкурсах, в конкурсе на занятие вакантной должности (карьерный рост), в качестве членов жюри ; награждение наставников дипломами, благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами.

Психолого-педагогические условия

Психологическая поддержка сформированным парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов.

Этапы реализации программы



I. Теоретико-методологический, проекторочный
Цель – создание нормативной и методической базы для реализации программы. Формирование наставнических пар

II. Деятельностно-технологический этап.

Цель – диагностика профессиональной компетентности наставляемых, планирование их деятельности, реализация индивидуального маршрута (ИОМ)



III. Контрольно-аналитический этап

Цель-анализ эффективности наставнической деятельности, определение сильных и слабых сторон, подготовка материалов для трансляции опыта наставников

Сроки	Деятельность	Вид наставничества	Участники
Сентябрь	Самопрезентация «Моя профессия – учитель»	Ситуационное наставничество	Наставляемые, наставники, педагогический коллектив
	Реверсивное посещение уроков (наставник у наставляемого, наставляемый у наставника)	реверсивное наставничество	Наставник, наставляемый
	<p>Восполнение образовательных дефицитов. Знакомство с локальными актами школы, регламентирующими УВП.</p> <p>Оформление классной документации (личных дел, работа с электронным журналом, планом воспитательной работы) Проведение часа общения «Разговоры о важном»).</p>	Традиционный вид наставничества, консультирование.	Наставник, зам. директора по УВР. ВР.
Октябрь	<p>Восполнение образовательных дефицитов. Изучение деятельности классного руководителя. Методы изучения личности школьника. Требования к плану воспитательной работы класса.</p> <p>Методика разработки плана воспитательной работы. Подготовка и проведение родительского собрания.</p>	<p>Ситуационное наставничество</p> <p>Медиация</p>	Наставник, наставляемый, зам. дир по ВР
ноябрь	<p>Консультирование</p> <p>Урок с позиции системно-деятельностного</p>	Традиционное наставничество «один на	Наставник, наставляемый

Сроки	Деятельность	Вид наставничества	Участники
Декабрь	Педагогические технологии. Цифровые технологии	Реверсивное наставничество	Наставник, наставляемый
	Практикум. Анализ и самоанализ урока.	Реверсивное наставничество	Наставник, наставляемый
	Основные виды поведения ученика на уроке и пути коррекции	Медиация	Психолог, наставник, наставляемый
	Посещение внеурочных занятий, классных часов	Традиционное наставничество	Наставник, наставляемый
Январь	Восполнение образовательных дефицитов. Формирование метапредметных результатов в рамках урока и внеурочной деятельности	Традиционное наставничество «один на один»	
	Открытые уроки наставляемых «Мой педагогический дебют»		Наставник, наставляемый, представители администрации
Февраль	Знакомство с нормативной базой проведения ВПР по преподаваемому демо-версий.	Ситуативное наставничество	Наставник, наставляемый,
Март	Основы профессиональной		

Сроки	Деятельность	Вид наставничества	Участники
Апрель	Приобщение наставляемых к профессиональной конкурсной деятельности. Практическая работа. Эссе «Я-учитель»	Ситуационный вид наставничества	Наставники и наставляемые
Май	Итоговая конференция. Подведение итогов деятельности по программе наставничества. Защита проекта урока наставляемыми.		Наставляемые, наставники, администрация.



Контрольно- аналитический этап.

Ожидаемые эффекты работы по программе

- ❖ Повышение профессионального уровня без исключения всех сотрудников, вовлечённых в систему наставничества
- ❖ Снижение текучести кадров за счёт усиления профессиональной мотивации молодых учителей и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса опытных педагогов.
- ❖ Снижение риска профессионального выгорания опытных учителей.
- ❖ Укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.

Возможные риски.

Выход из программы отдельных педагогов-наставников из-за понимания несоответствия статусу наставника

