муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №155 имени Героя Советского Союза Мартынова Д.Д.»
Центрального района города Красноярска
660043, г. Красноярск, ул. Дмитрия Мартынова, 26, тел./факс 2-00-50-71,
e-mail//krsk155@yandex.ru

СОГЛАСОВАНО:
Педагогическим советом
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №155»
протокол № 2
от «5» 10 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа№155»
_____ Е.П. Кузнецова
приказ № 115/1
от «5» 10 2020г.

Программа
инновационной городской базовой площадки
«Школа наставничества «учитель – учитель»»

Срок реализации – 3 года

2020 год

Пояснительная записка

Сегодня вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. По-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и того, как удержать их там. Вопрос о повышении статуса педагогического работника является ключевым в условиях реализации национального проекта «Образование».

Организация профессиональной адаптации молодого специалиста (вновь принятого или переведенного на другую должность педагогического работника) к учебно-воспитательной среде является одной из важнейших задач школьной администрации. Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества. Несмотря на то что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее администрация образовательных учреждений нуждается в методических материалах, в которых бы содержался материал о том, как организовать наставничество в школе. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество, в нашем понимании, – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему коллеге приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

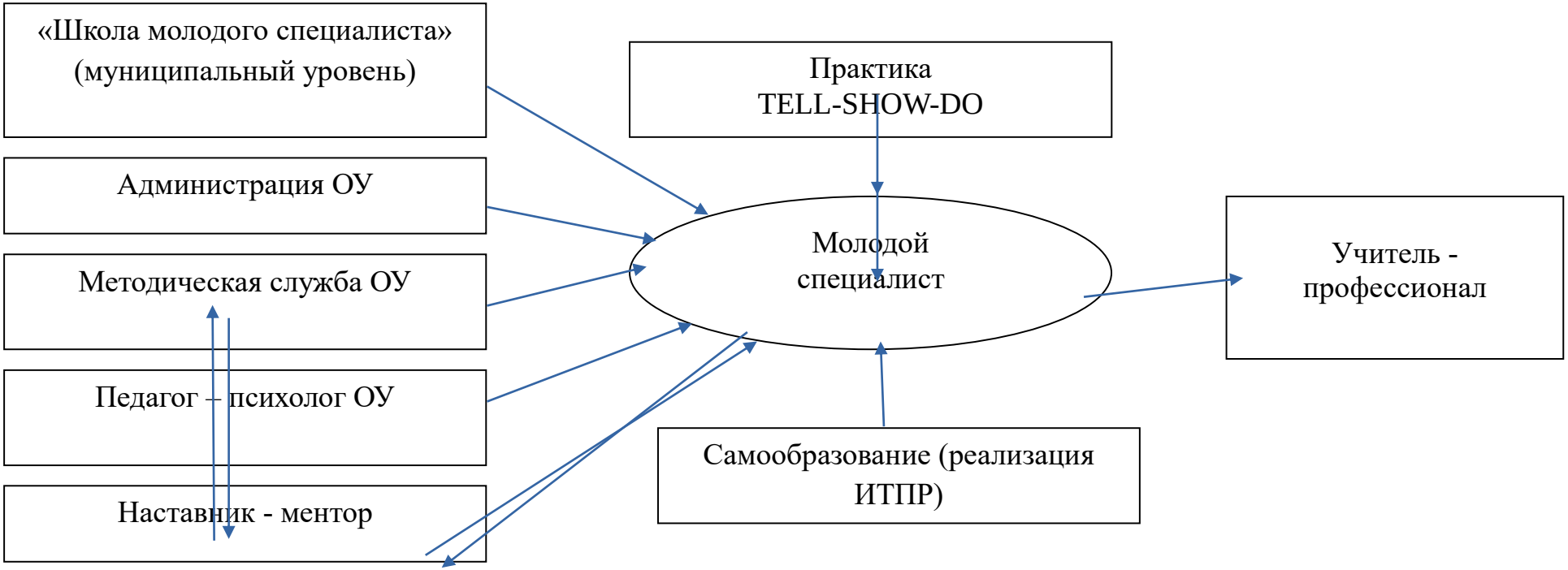
Сегодня вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. По-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и того, как удержать их там. Вопрос о повышении статуса педагогического работника является ключевым в условиях реализации национального проекта «Образование».

В МБОУ «Средняя школа № 155» роль наставника понимается либо в традиционном смысле, либо реализуется менторинг (учитель – учитель). Эти обозначения по своей сути синонимы, потому что и ментор, и наставник занимаются обучением других, основываясь на собственном опыте. Менторство (или менторинг) — вид наставничества, который подразумевает более глубокую работу с подопечными. Ментор, как опытный специалист, не просто делится знаниями, а и оказывает моральную поддержку, и помогает в решении сложных задач, и в общем положительно влияет на развитие молодого специалиста.

Основным методом обучения молодого специалиста в менторинге является модель TELL-SHOW-DO (Tell – расскажи, Show — покажи, Do — сделай). Наставник - ментор формулирует цель обучения. Он оговаривает, что молодой специалист должен уметь по окончании обучения из того, что он не умел делать до этого.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, методистом, руководителями школьных методических объединений, ментором, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, осуществляют учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост). Администрация образовательного учреждения стремится к неформальному подходу в обучении молодых специалистов, используя такие формы работы, когда молодые педагоги становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Модель формирования компетенции профессионального становления молодого специалиста в **МБОУ СШ №155**



Цель – создать условия для внедрения модели формирования компетенции профессионального развития педагога от начинающего к мастеру, способствующей комфортной адаптации молодых специалистов к педагогическому процессу, а также сохранению и повышению образовательных результатов обучающихся.

Задачи:

– Организация направления наставничества в деятельности школьных методических объединений, направленного на повышение профессионализма молодых педагогов;

– Введение молодых специалистов в инновационную деятельность по изучению новых и эффективных форм и методов работы по организации педагогической деятельности обучающихся в условиях ФГОС;

– Организация рефлексивного анализа молодыми специалистами модели формирования компетенции профессионального становления, реализуемой образовательным учреждением (выделение ее основной идеи, сущностных свойств, действующих механизмов, а также определение ключевых условий, способствующих ее формированию и развитию);

– Обеспечение подготовки молодыми специалистами итогового продукта (в конце учебного года наставником анализируется деятельность молодого специалиста согласно ИТПР молодого специалиста. Результаты деятельности по исполнению ИТПР молодой специалист вместе с наставником представляет заместителю директора. Молодой специалист составляет новую ИТПР с учетом результатов предыдущего года (2-3 год) демонстрирующего, насколько удалось освоить представленное содержание и овладеть конкретными компетентностями. Методическая выставка достижений молодого специалиста);
– Создание эффективного взаимодействия между инновационным базовыми площадками сети (МКУ КИМЦ).

Программа предполагает использование способов как коллективной, так и индивидуальной работы, позволяющей учителям сформировать навыки, необходимые для эффективного становления педагога – профессионала. Для реализации программы будут использованы следующие формы и методы научно-методической работы:
– коллективные (педсовет, интруктивно – методическое совещание, постоянно действующий семинар);
– групповые (методические объединения, педагогические мастерские, проблемные творческие группы);
– индивидуальные (анкетирование, собеседование, самообразование, курсовая подготовка, наставничество, участие в профессиональных конкурсах, представление опыта работы)

Прогнозируемые результаты

– формирование соответствующего требованиям современной системы образования (методически и психологически грамотного, творческого и коммуникабельного) педагога;
– формирование у педагога осознания необходимости непрерывного самообразовании, постоянного повышения профессиональной компетентности;
– становление собственного мастерства, способность к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности;
– совершенствование системы научно-методической работы школы;
– повышение качества образования;
– повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательных отношений.

Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие профессиональные умения молодых специалистов:
– проектировать собственную профессиональную деятельность и деятельность обучающихся;

– владеть методикой проведения уроков, в том числе с детьми ОВЗ;
– осуществлять образовательный процесс на основе личностно-ориентированного и системно – деятельностного подходов;
– контролировать и оценивать уровень достижения планируемых результатов обучающихся;
– реализовывать индивидуальную программу собственного профессионального роста;
– участвовать в повышении квалификации.

Этапы сопровождения молодого специалиста

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя в течение учебного года носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, конструктивного, аналитического).

1й этап – проектировочный (адаптационный)

Администрация и специалисты ОУ определяют круг обязанностей и полномочий молодого учителя, а также выявляют недостатки в его профессиональных умениях и навыках. На основе полученных данных выстраивается индивидуальная траектория профессионального развития молодого специалиста (Приложение 1), разрабатывается план по психолого-педагогическому сопровождению молодого специалиста (Приложение 2), разрабатывается план работы наставника – ментора с молодым специалистом (Приложение 4), разрабатывается план методической поддержки в предметной области и общей педагогике (Приложение 3).

2й этап – основной (конструктивный)

Реализуется сопровождение молодого специалиста администрацией ОУ (Приложение 5), методической и психологической службами, наставником - ментором; осуществляется корректировка профессиональных компетенций молодого учителя.

3й этап – аналитический

На данном этапе проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Главным инструментарием для оценки деятельности молодого специалиста является мониторинг. В мониторинговом исследовании используются разные способы и каналы получения информации для оценивания и диагностики педагогической деятельности молодого специалиста: анализ статистических данных, анкетирование, экспертное оценивание, анализ документов.

I этап (2020 – 2021 гг.)

Тема «Я – молодой учитель»

№	Содержание деятельности	Планируемые результаты. Контрольные показатели	Дата
1	Оперативные совещания членов рабочей группы по вопросам анализа, планирования, организации и контроля исполнения плановых работ деятельности	Решения, оформленные протоколом. Проведение оперативных совещаний по реализации проекта не реже 1 раза в месяц	с 01.08.2019 ежемесячно
2	Разработка и апробация модели	Решения, оформленные протоколом, Презентация материалов, сайте ОУ	
3	Назначение наставников. Организационные вопросы. Знакомство с правилами внутреннего распорядка и организации образовательного процесса в школе.	Знакомство с педагогической деятельностью и организацией образовательного процесса .	
4	Методические основы современного учебного занятия, требования к его проведению. Самоанализ и анализ учебных занятий. Методические	Знакомство с методическими основами современного учебного занятия	В течение месяца октябрь

	требования к уроку. 1. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». 2. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 3. Соответствие методов обучения формам организации уроков. 4. Примерная схема тематического плана урока.		
5	Семинар-практикум для наставников, руководителей МО «Школа менторского сопровождения. Из опыта работы»	Планирование встречи с молодым специалистом; Содействие в успешном профессиональном развитии молодого специалиста: составление индивидуальной программы профессионального роста на основе результатов анализа методик психолого-педагогической диагностики, целью которой	октябрь

		является проектирование своего профессионального роста, совершенствование теоретических и практических знаний, умений, навыков, образовательных результатов; Знакомство молодого специалиста с наставником-ментором, руководителем методического объединения, куратором. С каждым представителем направления заполняется определенный раздел ИТПР; обеспечение развития дидактико-методических основ деятельности молодого специалиста через участие в работе школьных методических объединений и «Школы молодого педагога»	
6	Современные образовательные технологии, их значимость в образовательном процессе.	Повышение профессионального уровня молодого педагога	ноябрь
7	Неделя открытых уроков молодых педагогов		ноябрь
8	Выявление и диагностика проблем,	Диагностика умений и навыков молодого	

	возникающих у начинающих педагогов при осуществлении образовательной деятельности.	педагога (анкетирование, тестирование), заполнение информационной карточки. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.	
9	Посещение уроков (занятий) молодых специалистов.		В течение года
10	Планирование работы и организация тренингового занятия педагога-психолога школы с молодыми педагогами: «Работаем в команде»	Проведение тренингового занятия с молодыми педагогами. Проведение проблемного семинара из опыта работы Оформление рекомендаций и других методических материалов по теме на сайте школы. 100% участие рабочей группы в тренингах.	Февраль
11	Мониторинг эффективности профессиональной деятельности молодых педагогических кадров.	Определения степени комфортности педагогов в коллективе.	февраль
12	Современные подходы в оценивании (Контроль и оценивание. Технология формирующего оценивания, критериальное	Повышение профессионального уровня молодого педагога . Организация мониторинговых исследований:	Март

	оценивание, рефлексия)	образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления	
13	Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год, разработка ИТПР. Беседа по теме «Как начать подготовку к аттестации»		Апрель
14	Бенефис молодого учителя	1. Творческий отчёт молодых педагогов. 1. Творческий отчет учителя-наставника. *3.* Методическая выставка достижений молодого специалиста.	Май
15	Подведение итогов работы школы молодого педагога	1. Анализ работы за 2020 – 2021 учебный год. 2. Планирование на 2021 – 2022 учебный год. 3. Награждение молодых специалистов и	Май

		наставников – менторов.	
16	Мониторинг деятельности базовой площадки	Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	май

График проведения практик на базовой площадке СШ № 155

Дата	Содержание деятельности	Планируемые результаты. Контрольные показатели	Ответственные
Октябрь	Семинар-практикум для наставников, руководителей МО «Школа менторского сопровождения. Из опыта работы»	Планирование встречи с молодым специалистом; Содействие в успешном профессиональном развитии молодого специалиста: составление индивидуальной программы профессионального роста на основе результатов анализа методик психолого-	Руководитель базовой площадки, руководители ШМО

		педагогической диагностики, целью которой является проектирование своего профессионального роста, совершенствование теоретических и практических знаний, умений, навыков, образовательных результатов; Знакомство молодого специалиста с наставником-ментором, руководителем методического объединения, куратором. С каждым представителем направления заполняется определенный раздел ИТПР; обеспечение развития дидактико-методических основ деятельности молодого специалиста через участие в работе школьных методических объединений и «Школы молодого педагога»	
Февраль	Семинар-тренинг педагога-психолога «Работаем в команде» для молодых	Проведение тренингового занятия с молодыми педагогами. Проведение проблемного семинара из опыта работы. Оформление	Педагог-психолог школы, Руководитель базовой площадки

	педагогов	рекомендаций и других методических материалов по теме на сайте школы. 100% участие рабочей группы в тренингах.	
Май	Бенефис молодого учителя (для молодых педагогов, наставников, руководителей МО)		Руководитель базовой площадки, молодые специалисты, менторы, руководители ШМО,