

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3 имени Ивасенко
Анатолия Антоновича»
от 23.08.2023 №834

А.А.Скокова

**Программа работы ресурсного центра
по внедрению целевой модели наставничества на 2023-2025 годы**

Программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СОШ №3 им. Ивасенко А.А.» г. Нефтеюганска ХМАО-Югры в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом», пункта 5.1.1 Плана мероприятий регионального проекта «Учитель будущего», приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 25.11.2019 № 1533 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога наставника», приказом департамента образования администрации города Нефтеюганска от 16.03.2023г. №233-п «Об организации деятельности ресурсных центров в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска», с целью организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет образовательных организаций города Нефтеюганска.

Программа наставничества ресурсного центра реализуется через организацию серии семинаров-практикумов, индивидуальных консультаций, практических занятий с последующим их обсуждением.

Обратная связь осуществляется посредством общения в Telegram -канале, в котором выкладываются методические разработки, достижения, работают рубрики «Даю – получаю», «Мои достижения», «SOS! Нужна помощь!»

Цель деятельности: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых педагогов образовательных организаций города Нефтеюганска.

Задачи деятельности:

1

.

2. Распространение педагогических, педагогических и юридических компетенций среди молодых педагогов;

3. Подготовка и проведение обучающих семинаров, мастер-классов, индивидуальных и групповых консультаций;
4. Дистанционное консультирование посредством телеграм-канала
5. Подготовка методических материалов на бумажных и электронных носителях, изготовление демонстрационных материалов;
6. Осуществление мониторинга.

Ожидаемые результаты:

1. Высокий уровень включенности молодых педагогов в педагогическую деятельность (формирование положительной мотивации);

2

.

3. Высокий уровень рефлексивности молодых педагогов в работу ресурсного центра в области метапредметных компетентностей молодых педагогов;

5. Достаточный уровень молодых педагогов, презентующих свой опыт на школьном и муниципальном уровнях.

Формы наставничества:

Индивидуальная - персонализированное сопровождение с учетом образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей наставляемого.

Групповая — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

Коллективная — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) наставляемых, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

Взаимная - организация взаимной поддержки лицами, обладающими разными типами образовательных дефицитов.

Онлайн — поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (Telegram –канал).

Основные модели наставничества:

- Групповое
- Виртуальное
- Реверсивное
- Традиционное (один на один)
- Партнёрское
- Флеш-наставничество

Методы наставничества

- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации («способствовать»);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование;
- организация обсуждения (беседа, консультация, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт молодого педагога и активизирующих процессы его развития (обучение на рабочем месте - метод близнецов, делегирование полномочий, опытное обучение);
- нетворкинг (метод организации контактов (полезных связей) и взаимодействия с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами);
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе развивающей предметно-пространственной среды);
- создание чек-листов по разным вопросам;
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, опрос и т. д.).

Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
Наставничество – взаимообогащающее	с социумом;	интерактивные	организационный (эффективность системной)

<p>общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.</p>	<p>наставниками; наставляемыми; - родителями; коллективом организации.</p>	<p>технологии; проектные технологии; консультации, беседы, тренинги, семинары практикумы; информационные технологии.</p>	<p>планируемой деятельности); научно-методический (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); личностный (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)</p>
---	--	--	---



Этапы, содержание и методы реализации программы

Этапы деятельности/сроки	Компоненты совместной деятельности	Содержательная характеристика компонентов деятельности
I. Проектно-мобилизационный	Задачи	1. Анализ теоретического обоснования понятия «наставничество»,

Август-сентябрь		<p>теоретических подходов к реализации наставничества в образовании</p> <ol style="list-style-type: none"> Анализ имеющихся в учреждении ресурсов и сложившихся традиций наставничества Соотношение перспективных и эффективных для общего образования элементов системы наставничества с потребностями и возможностями МБОУ «СОШ №3 им. А. А. Ивасенко» как ресурсного центра для создания актуальной модели наставничества Определение основных участников (групп) процесса наставничества Разработка критериев эффективности модели наставничества
	Мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> анализ теоретических материалов оформление модели наставничества
	Основной результат	Программа наставничества ресурсного центра МБОУ «СОШ №3 им. А. А. Ивасенко»
II. Внедренческий Сентябрь – апрель	Задача	1. Апробация разработанной модели наставничества
	Мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> выделение группы молодых педагогов города Нефтеюганска, нуждающихся в наставничестве определение наставников из числа педагогов МБОУ «СОШ №3 им. А. А. Ивасенко» определение группового наставничества проведение серии семинаров, консультаций и т.п. проведение Фестиваля открытых уроков административное сопровождение психолого-педагогическое сопровождение научно-методическое сопровождение
	Основной результат	<ul style="list-style-type: none"> Апробация новой модели наставничества успешная адаптация молодых специалистов и начинающих работать в учреждениях города педагогов
III. Рефлексивно-обобщающий Май	Задача	Мониторинг эффективности реализации педагогической программы наставничества ресурсного центра МБОУ «СОШ №3 им. А. А. Ивасенко»
	Мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> анализ индивидуальных достижений и проблем наставляемых

		<ul style="list-style-type: none"> • анкетирование • оформление портфолио достижений • SWOD-анализ
	Основной результат	<ul style="list-style-type: none"> • выявление проблем наставничества • определение перспектив наставничества на следующий учебный год

Прогнозируемые конечные результаты деятельности

1. Апробация новой модели наставничества, подготовка методических материалов по ее использованию.
2. Определение условий для успешной реализации модели, выделение целевых групп.
3. Апробация критериев и мониторинга эффективности модели наставничества.
4. Разработка системы мероприятий, обеспечивающих профессиональную поддержку учителей.
5. Победители и призеры профессиональных конкурсов для молодых педагогов.
6. Уровень адаптации молодых специалистов и начинающих работать в учреждениях педагогов – не менее 60%.
7. Коррекция профессиональных затруднений у педагогов – не менее 90%.
8. Сохранность команды реализации проекта не менее 90%.

Практическая значимость результатов

Для муниципалитета:

- появление новых эффективных практик наставничества;
- возможность тиражирования модели наставничества ресурсного центра МБОУ «СОШ №3 им. А. А. Ивасенко» без дополнительных ресурсов.

Для школы:

- новые формы совершенствования кадровой политики;
- создание системы, которая позволит с наименьшими затратами оптимизировать адаптацию новых педагогов;
- повышение статуса наставника.

Для педагогов:

- апробация новых форм профессионального взаимодействия;

- повышение профессионального мастерства;
- эффективная адаптация к изменяющимся условиям.

Для учащихся и родителей (законных представителей):

- качественный уровень включенности начинающих специалистов в педагогический процесс, развитие их личного, творческого и педагогического потенциала, что оказывает влияние на уровень образовательной подготовки

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет координатор департамента образования администрации города Нефтеюганска.

Оценка будет происходить в форме отчёта о деятельности Ресурсного центра.

Динамика адаптации и профессионального роста молодых специалистов и начинающих работать в учреждениях педагогов определяется в процессе постоянного самоанализа, и анализа деятельности образовательных организаций.

Количественные методы:

- уровень адаптации молодых специалистов не менее 60%;
- своевременное повышение квалификации не менее 100% педагогов;
- показатель стажа работы в организации.

Качественные (социологические) методы:

- система мероприятий, обеспечивающих профессиональную поддержку учителей;
- участие молодых специалистов учреждения в профессиональных конкурсах;
- активное включение молодых специалистов и учителей, начинающих работать в учреждениях, в общешкольные и городские мероприятия.