

«Утверждаю»

ВРИО начальника УО

по Черниговскому МО

 Т.А.Шадрина



Программа муниципальной школы наставничества

«Лаборатория педмастерства»

на 2024/2025 уч. год



Наставники:

Шталтовая Ольга Александровна,

учитель начальных классов,

высшей квалификационной категории;

Дунаева Елена Александровна

учитель начальных классов,

высшей квалификационной категории;

Наставляемые:

Молодые специалисты

Черниговского МО

2024/2025

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы российского образования важнейшим приоритетом для государства является рост кадрового потенциала, непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников. Определенные возможности для развития этих процессов создает наставничество педагогических работников в образовательных организациях.

Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист» -это классический вариант поддержки опытным педагогом-профессионалом молодого педагога для приобретения им организационных, предметных, коммуникационных профессиональных навыков. На первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Методами работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, тренинги, встречи с опытными учителями, взаимопосещение уроков, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три – пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

Наставник – это педагог, имеющий измеримые устойчивые позитивные результаты профессиональной деятельности по своему предмету или специальности вне зависимости от контингента детей. Это профессионал, готовый и способный организовать движение наставляемого по индивидуальному образовательному маршруту профессионального развития с учетом его профессиональных дефицитов или затруднений. Наставник – это также педагог, обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимулирования процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставниками чаще всего становятся педагоги, которые имеют опыт наставнической деятельности, являются победителями конкурсов профессионального мастерства, авторами учебных пособий и материалов, модераторами вебинаров и семинаров для педагогов. Они участвуют в деятельности методических объединений, профессиональных ассоциаций и предметных сообществ.

Наставляемый – это участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, восполняя тем самым свои профессиональные дефициты. Потенциально более успешными являются те наставляемые, которые сами способны сформулировать образовательный заказ институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений, дефицитов и желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала.

Важным фактором успешного взаимодействия пары «молодой специалист – опытный педагог» является наличие объединяющих моментов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, эмоциональная близость, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Муниципальная школа наставничества «Лаборатория педмастерства»
Сроки реализации:	Сентябрь 2024 г./ май 2025 г.
Разработчики:	Шталтовая Ольга Александровна, <i>учитель начальных классов МБОУ СОШ №5 пгтСибирцево, высшей квалификационной категории;</i> Дунаева Елена Александровна <i>учитель начальных классов, МБОУ СОШ №5 пгтСибирцево, высшей квалификационной категории;</i>
Участники программы:	Молодые специалисты Черниговского МО, педагоги-наставники, куратор, педагог-психолог, методист по УВР МКУ «ИМЦ СО», социальные партнёры.
Цель программы:	определить всевозможные зоны профессионального роста молодых специалистов Черниговского МО и минимизировать профессиональные дефициты через создание соответствующих условий, максимально способствующих их самообразованию и самопроектированию.
Задачи:	❖ Составить дорожную карту на 2024-2025 учебный год и приступить к её реализации; ❖ Корректировать, дополнять, уточнять, детализировать дорожную карту при необходимости; ❖ Проводить рефлексивный анализ эффективности на каждом этапе;
Планируемые результаты	• сокращение адаптационного периода для молодых специалистов; • повышение уровня личностного развития и профессиональных компетенций молодых педагогов; • формирование у молодого специалиста индивидуального стиля в профессиональной деятельности и потребности в непрерывном самообразовании; • разработка индивидуальных образовательных маршрутов молодых педагогов; • использование достижений молодых специалистов для участия в образовательных событиях района, края, региона;
Форма наставничества:	«Опытный педагог – молодой специалист»

Режим работы:	Очно/заочный
Расписание встреч:	1 раз в месяц
Вид:	групповое (всерное) Это вид наставничества, при котором один-два наставника взаимодействуют с группой наставляемых одновременно. При всерном наставничестве наставляемые активно взаимодействуют не только с наставником, но и друг с другом, создавая интеллектуальную среду для коммуникации, имеющую высокий потенциал рождения новых идей.
Этапы реализации программы:	1. Подготовительный (сентябрь 2024 г.) 2. Основной (октябрь 2024 г.- май 2025 г.) 3. Заключительный (май-июнь 2025 г.)

ДОРОЖНАЯ КАРТА

№ п/п	Этапы реализации программы и комплекс мероприятий	Сроки	Предполагаемый результат
1.	<u>Подготовительный этап</u> Цель: создать условия для запуска муниципального проекта «Лаборатория педмастерства» в 2024-2025 уч. году		
	❖ Информирование целевой аудитории о возможностях муниципального проекта по наставничеству, планируемых результатах и вариантах участия;	Сентябрь 2024 г.	Выступление методиста и наставника МШН на совещании заместителей директоров Черниговского МО по теме: «Муниципальная школа наставничества: планы и перспективы на будущее»
	❖ Формирование рабочей команды (потенциальные наставники, молодые специалисты Черниговского МО, куратор, психолог, методист УО, социальные партнёры и т.д.)		Даны методические рекомендации по организации и сопровождению модели наставничества в формате «учитель-учитель» по запросам школ округа;
	❖ Составление программы МШН с учётом плана мероприятий, проводимых ГАУ ДПО ПК ИРО по реализации целевой модели наставничества в Приморском крае		Организован сбор данных о вновь пришедших в округ молодых специалистах; Сформирована команда муниципальной школы наставничества на новый учебный год; Утверждена программа МШН, размещена на сайте УО;
2.	<u>Основной этап- первое полугодие</u> Цель: организовать работу муниципальной школы наставничества согласно дорожной карте;		

❖ Корректировка положения о проведении муниципального конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют-2024» для молодых специалистов Черниговского МО; ❖ Организация очной встречи наставников и наставляемых по вопросам проведения конкурса, регистрация участников.	Октябрь-декабрь 2024 г.	Положение о проведении муниципального конкурса «Педагогический дебют» разослано по школам с целью привлечения молодых специалистов к участию; Наставляемым даны разъяснения по трём конкурсным испытаниям «Педагогического дебюта»: «Эссе», «Видеофрагмент урока», «Видеофрагмент внеклассного занятия»; Команда Черниговского МО приняла участие в Краевом форуме МПН, представив свой опыт работы другим муниципалитетам края, получив сертификаты. Муниципальный конкурс «Педагогический дебют» проведён, жюри оценило результаты в соответствии с утверждёнными критериями. Победители и призёры награждены. Участники отмечены.
❖ Краевой форум муниципальных школ наставничества в ПК ИРО г.Владивосток		
❖ Муниципальный конкурс «Педагогический дебют»; Работа компетентного жюри, в состав которого входят учителя высшей квалификационной категории школ Черниговского МО;		
<u>Основной этап-второе полугодие</u>		
❖ Мониторинг выявления профессиональных дефицитов молодых педагогов и зон профессионального роста (самоанализ, анкетирование, индивидуальные беседы)	Январь-май 2025 г.	Выявление уровня педагогических затруднений и проблемных зон, выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов молодых специалистов. Взаимопосещение уроков. Самоанализ с опорой на чек-лист «Критерии современного урока по ФГОС» по 15 индикаторам урока.
❖ Практико-ориентированный интенсив «PRO-движение» В программе: 1) Тренинг: «Как всё успевать? PRO основы тайм-менеджмента для молодого педагога» (педагог-психолог)		

	2) Мастер-класс: PRO новые форматы взаимодействия с родительским сообществом «Интерактивное родительское собрание»; (наставники) 3) Мастер-класс: «PRO формы и методы повышения учебной мотивации у обучающихся»; (молодые педагоги) 4) Фотоконкурс «Я в PROфессии» (молодые педагоги)		Практико-ориентированный интенсив для молодых специалистов «PRO-движение» проведен с целью создания пространства для обсуждения вопросов профессионального роста, обмена опытом, лучшими практиками, развития творческого потенциала молодых педагогов; Спортивное мероприятие проведено с целью создания пространства для неформального общения молодых педагогов муниципалитета, сплочения коллектива, создания благоприятного психологического климата, пропаганды ЗОЖ.
	❖ Спортивное мероприятие на свежем воздухе в форме квеста на базе МБОУ СОШ №9 пгт. Сибирцево;		
3.	<u>Заключительный этап</u> Цель: подвести итоги работы МШН за учебный год, наметить следующие этапы развития системы наставничества		
	❖ Оценочно-рефлексивные процедуры, которые предусматривают измерение, анализ, сравнение фактических результатов наставнической деятельности с ожидаемыми;	Май-июнь 2025 г.	По итогам завершения наставнической программы проведён мониторинг личной удовлетворенности наставников и наставляемых участием в программе наставничества. Участники МШН проанализировали свою деятельность и наметили планы на будущее. За круглым столом обсуждались новые правила аттестации учителей на первую квалификационную категорию.
	❖ Диссеминация лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых запросов наставляемых;		
	❖ Круглый стол «Аттестация. Начнём готовиться уже сейчас»;		