



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4»

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

ФОРМА: «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

ЦЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА:

- **успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня;**
- **создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.**

ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

МАРКЕРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации.
- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

МАРКЕРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ:

- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

ХАРАКТЕРИСТИКА УЧАСТНИКОВ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

Молодой специалист

Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

Педагог

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

НАСТАВНИК

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).

Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.

Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Варианты формы наставничества «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

«Опытный педагог – молодой специалист»

- Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.

«Опытный классный руководитель – молодой специалист»

- Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.

«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

- Реализация психологической поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

«Педагог – новатор – консервативный педагог»

- Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.

«Опытный предметник – неопытный предметник»

- Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

Этапы реализации

Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».

Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.

Обучение наставников

Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.

Формирование пар, групп.

Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.

Рефлексия реализации формы наставничества.

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.

Мероприятия

Педагогический совет. Методический совет

Анкетирование. Использование базы наставников.

Проводится при необходимости

Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых

Встречи, обсуждения вопросов

Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.

Анализ эффективности реализации программы.

Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.