

МБОУ СОШ им К.Идама с Нарын Эрзинского кожууна



УТВЕРЖДЕНО:
Приказ № 126
от 29. августа 2024г



«Тьюторское сопровождение профессионального становления молодых и начинающих педагогов»

с Нарын, 2024 г

Целевая группа: молодые и начинающие педагоги, реализующие программы НОО, ОО

Сроки реализации: 3 года

Тема проекта: тьюторское сопровождение профессионального становления молодых и начинающих педагогов.

Обоснование проекта:

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а обучающиеся, родители, коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Данная программа особенно актуальна для нашей школы, потому что в этом учебном году педагогический коллектив МБОУ СОШ им К.Идама с Нарын пополнился молодыми педагогами. Молодые учителя разных предметов - учителя начальных классов, математики, русского языка, физики. Первые свои трудовые шаги в родной школе сделали 2 выпускника ТувГУ. Из-за острой нехватки педагогов были приглашены студенты 5 курсов Тувинского государственного университета, а также специалисты прошедшие переквалификацию по специальности «учитель начальных классов».

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Целью внедрения программы наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников.

Создание программы наставничества МБОУ СОШ им К.Идама с Нарын, позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

2. Нормативные правовые акты Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Нормативные правовые акты МБОУ СОШ им К.Идама с Нарын

✓ Устав школы

✓ Программа развития школы

✓ Отчет о результатах самообследования деятельности школы

- ✓ Положение о наставничестве в школе

2. Задачи программы тьюторского сопровождения

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения программы наставничества.

2. Разработка и реализация программ наставничества.

3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

6. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

. Ожидаемые результаты внедрения программы тьюторского сопровождения

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;

- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;

- совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

- использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

Сроки реализации программы три года

Этап 1 (первый год). Адаптация молодого специалиста.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МБОУ СОШ им.К.Идама с Нарын и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс. Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;

- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;

- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом;

- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;

Руководитель методической службой школы совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 2 (первый-второй год). Профессиональное развитие молодого специалиста.

Цель этапа – проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- наставничество;
- участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных школой, управления

образованием

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста;
- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора

по УВР, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 3 (второй-третий год). Развитие потенциала молодого специалиста.

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры. Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе. На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования, помещаются в дело молодого специалиста

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником сдает заместителю директора по УВР следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

Этапы реализации программы наставничества МБОУ СОШ им.К.Идама с Нарын Эрзинского кожууна

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка ий для ка аммы вничества	1. Создание благоприятных условий для запуска аммы. 2. Сбор предварительных запросов от циальных наставляемых. 3. Информирование и выбор форм наставничества. 4. На внешнем контуре информационная а, направленная на привлечение внешних сов к реализации программ	Дорожная карта зации вничества. Пакет документов
Формирование	1.Работа с внешним контуром на данном этапе нает действия по формированию базы вников из числа: - сотрудников своей школы, заинтересованных в подготовке будущих иалистов кадров (возможно пересечение с выпускниками).	Формирова азы вников, ые циально могут участвовать в текущей амме вничества, так и в дем.
Набор и ние наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу циальных наставников, подходящих для етной программы. 2. Обучение наставников для работы с вляемыми.	Собеседован наставниками.
Формирование внических рупп	1. Провести общую встречу с участием всех анных наставников и всех наставляемых в любом ате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в альной базе .	Сформированные внические пары ы, готовые лжить работу в их программы

Организационная форма	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы были максимально комфортными, стабильными и эффективными для обеих сторон. Работа в паре/группе включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу.	Мониторинг: Сбор обратной связи от наставляемых Мониторинг влияния наставляемых на наставляемых;
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация опыта.	Собраны лучшие наставнические пары. Поощрение наставников

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-наставник»

Наставник	Наставляемый
<ul style="list-style-type: none"> - Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов ; <input type="checkbox"/> Педагог, склонный к активной самостоятельной работе, лояльный наставник педагогического и школьного сообщества. <input type="checkbox"/> Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными качествами, - Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой наставляемый, способный осуществлять методическую поддержку и оказание отдельных дисциплин. 	<p>Молодой специалист.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. - Специалист, находящийся в процессе адаптации в новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, менте и принципах образовательной организации.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия	Сроки
Представление программ наставничества в форме	Педагогический совет. Методический совет.	Август 2022
Проводится отбор наставников из числа молодых и опытных педагогов и педагогов	Анкетирование. Использование базы данных наставников.	До 5 сентября
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.	

Проводится отбор логов, испытывающий фессиональные проблемы, темы адаптации и ощих добровольно	Анкетирование. Листы опроса. льзование базы наставляемых.	Сентябрь 2022
Повышение фикации наставляемого, пление в профессии.	Тестирование. Проведение мастер – ов, открытых уроков.	По плану ы
Рефлексия зации	Анализ эффективности реализации аммы.	май
Наставник ает уважаемый	Представление к награде наставника, дого педагога по результатам работы	май



