Подписано цифровой подписью: Директор Т.А.Огородникова

Утверждаю
_____
Директор ГБОУ школы № 633
Огородникова Т.А.
«01» ____09____2022г

Целевая модель наставничества
направление
УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ

ПЛАН
работы с наставляемыми
на 2022-2023 учебный год

Санкт-Петербург
2022

Целью внедрения модели наставничества целевого направления УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ является максимально полное 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 педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов ГБОУ школы № 663.

Наставляемыми в программе УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ являются:

- Молодые специалисты в профессии;
- Опытные учителя в новом коллективе,
- Педагоги с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Форма наставничества УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
2. Способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
4. Развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса.
5. Ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
6. Привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
7. Ускорение процесса профессионального становления педагога.
8. Создание условий для удовлетворения информационных учебно- методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
9. Оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
10. Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
11. Создание системы оценки результативности методического сопровождения;
12. Развитие профессионального сообщества молодых педагогов

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Направления работы при реализации модели УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ:

1. Организационно-методическая работа:
   - Изучение актуальных нормативных документов.
   - Ведение школьной документации.
2. Учебно-методическая работа:
   - Организация образовательного процесса в условиях современной школы
   - Работа в Школе методического мастерства
   - Участие в сетевых проектах, конкурсах педагогического мастерства, публикации методических разработок на образовательных сайтах.
3. Организация работы по самообразованию.
4. Повышение квалификации. Прохождение аттестации.
5. Психологическое сопровождение молодых специалистов и новых педагогов.
6. Контроль за работой молодых специалистов и новых педагогов.
7. Информационно-аналитическая работа.

Характеристика участников модели наставничества УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ

<table>
<tr><th colspan="3">Наставник</th><th colspan="2">Наставляемый</th></tr>
<tr><td colspan="3" rowspan="2">• 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.</td><th>Молодой специалист</th><th>Педагог</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</td><td>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Типы наставников</th><td rowspan="2">Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</td></tr>
<tr><th>Наставник - консультант</th><th>Наставник - предметник</th></tr>
<tr><td>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</td><td>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</td><td></td></tr>
</table>

Варианты реализации модели наставничества УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ

Формы взаимодействия	Цель
«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 психоэмоциональной 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.

Основные тематические направления и формы работы наставляемого:

1. Школа Методического Мастерства.
2. КПК, самообразование.
3. Участие/выступление в обучающих семинарах, мастер-классах, открытых уроках в школе.
4. Работа в проблемно-творческой группе по программам методической и коррекционной работы.
5. Изучение опыта работы наставника, учителей, владеющих технологией образования и обучения.
6. Освоение и реализация методической тема с выступлением на пед. сообществах школы.
7. Формирование и реализация Программы РОСТА. Самосовершенствование.
8. Посещение уроков опытных учителей, владеющих методическими технологиями.
9. Собственные открытые уроки, разработанные с методистом, последующий самоанализ и анализ.
10. Совместная работа со школьным психологом.
11. Работа по формированию предметной методической копилки, в т.ч. образовательных ресурсов
12. Другое.

План работы с наставляемыми в 2022-2023 уч.г.

№ п/п	Содержание работы	Сроки	Ответственные
Организационно-методическая работа			
1.	Организация модели наставничества УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ. Анкетирование. Формирование базы наставляемых и наставников. Разработка и утверждение плана работы с наставляемыми на 2022-2023 учебный год. План работы Школы Методического Мастерства (ШММ)	Август-сентябрь	Зам. директора по УВР
2.	Сбор и обработка информации об образовательных мероприятиях различного уровня, проводимых для наставляемых в 2022-2023 учебном году	В течение учебного года	Зам. директора по УВР Руководители МО Руководитель ШММ Наставники
3.	Работа в соответствии с планом Школы Методического Мастерства (ШММ)	В течение учебного года	Зам. директора по УВР Руководитель ШММ
4.	Выбор и определение методической темы работы наставляемого.	сентябрь	Наставники
5.	Формирование Программы РОСТА. Определение целей, задач и содержания работы наставляемого.	сентябрь	Наставники
6.	Подготовка к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию.		Наставники
Учебно-методическая работа			

1.	Ознакомление с актуальными нормативными документами и локальными актами ГБОУ школы № 663 Московского района Санкт-Петербурга	В течение учебного года	Зам. директора по УВР. Руководители МО Наставники
2.	Организация посещения уроков молодых специалистов/новых педагогов учителями-наставниками, администрацией с целью оказания методической помощи	В течение учебного года	Зам. директора по УВР Руководители МО Наставники
3.	Посещение молодыми специалистами уроков педагогов-наставников. Анализ. Обсуждение.	В течение учебного года	Руководители МО Наставники
4.	Круглый стол с молодыми специалистами по выявлению профессиональных дефицитов и потребностей.	По плану метод. работы	Зам. директора по УВР Руководитель ШММ Руководители МО Наставники
5.	Участие в семинарах, конференциях, акциях, олимпиадах, фестивалях, методических вебинарах, мастер-классах, сетевых творческих группах	В течение учебного года	Руководитель ШММ Руководители МО Наставники
6.	Участие в конкурсах педагогического мастерства, публикации собственных разработок на образовательных сайтах	В течение учебного года	Руководитель ШММ Руководители МО Наставники
Психологическое сопровождение молодых специалистов			
1.	Психологическое сопровождение молодых специалистов. Индивидуальное консультирование	В течение учебного года	Педагог-психолог
2.	Организация тренингов.	В течение учебного года	Педагог-психолог
Организация работы по самообразованию			

1.	Проектирование деятельности наставляемых по самообразованию. Программа РОСТА молодого учителя.	сентябрь	Наставники. Руководители МО
2.	Включение наставляемых в работу методических объединений	В течение учебного года	Наставники. Руководители МО
3.	Итоги работы по самообразованию	Май	Наставники. Руководители МО
Контроль за работой наставляемых			
1.	Посещение уроков с целью оказания наставляемому методической помощи.	в течение года	Зам. директора по УВР Руководитель ШММ Руководители МО Наставники
2.	Оказание консультативной помощи наставляемым по работе со школьной документацией, выполнением должностной инструкции учителя, правил внутреннего трудового распорядка, кодекса этики педагогических работников. Проведение персонального контроля.	в течение года	Зам. директора по УВР Руководитель ШММ Руководители МО Наставники
3.	Персональный контроль за реализацией этапов становления в должности	в течение года	Зам. директора по УВР Руководитель ШММ Руководители МО Наставники
Информационно-аналитическая работа			
1.	Подготовка информационно-аналитических материалов о работе с наставляемыми за 2022-2023 учебный год. Рефлексия реализации формы наставничества. Анализ эффективности	Июнь	Наставники Руководитель ШММ

	реализации программы.		Руководители МО
2.	Годовой отчет отчет о работе с наставляемым. Планирование работы на 2023-2024 уч.г.	Июнь	Зам. директора по УВР. Руководитель ШММ Наставники Руководители МО

Ожидаемые результаты наставничества целевого направления УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ:

1. Измеримое улучшение показателей наставляемых в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
7. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
8. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
9. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
10. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.