Целевая модель наставничества
в муниципальном образовании г. Черкесска

Пояснительная записка

В современных условиях профессионального образования, к сожалению, уделяется недостаточное внимание практико - ориентированной подготовке будущих специалистов, поэтому выпускник вуза, колледжа вынужден в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В процессе наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: наставляемого, наставника и работодателя.

Целевые группы реализации программы наставничества общеобразовательные организации Муниципального образования г. Черкесск: обучающиеся, педагоги, родители.

Исходя из образовательных потребностей общеобразовательных организаций в данной целевой модели наставничества приоритетными являются следующие формы наставничества: **«Учитель - ученик» «Ученик - ученик», «Учитель - учитель».**

Современной школе нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально - педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который

готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций

1. Цель программы: обеспечение постепенного вовлечения молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности; создание условий для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 лет

2. Задачи программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь педагогу, опираясь в деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.

3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.

4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

5. Улучшить показатели в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

6. Подготовить наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

7. Создавать психологически комфортную среду для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала всех участников образовательных отношений в рамках персонализации и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

8. Создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

3. Планируемые результаты Программы:

1) совершенствование системы методической работы;

2) повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса;

3) измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;

4) улучшение психологического климата в центре как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

5) плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

6) адаптация молодого учителя в новом педагогическом коллективе;

7) измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

8) рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;

9) снижение показателей неуспеваемости учащихся;

10) практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

11) формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

12) формирования активной гражданской позиции школьного сообщества;

13) рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях молодых специалистов;

14) повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров всех участников образовательного процесса;

15) снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения педагогов и обучающихся;

16) увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантов;

17) снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;

18) включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Индикативные показатели Программы «Учитель-учитель»:

1) умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;

2) овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;

3) умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;

4) умение проектировать воспитательную систему;

5) умение индивидуально работать с детьми;

6) овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;

7) становление молодого учителя как учителя-профессионала;

8) повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;

5. Организация работы по программе Школы наставничества в рамках реализации форм «Учитель- учитель», «Учитель-ученик», «Ученик-ученик»:

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

5.1. Основные направления работы по реализации Программы

1. ***Составление планов работы с молодыми специалистами.***

- создание оптимальных условий для успешной работы

- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. ***Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.***

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование - своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства.

Заполняется информационная карта молодого специалиста.

3. ***Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.***

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. ***Составление плана работы молодого специалиста.***

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

5. ***Работа по Программе «Школа наставничества» — составная часть методической службы.***

2. Этапы реализации Программы:

- 1 этап - диагностический
- 2 этап - самостоятельный творческий поиск

- 3 этап - оценочно-рефлексивный

I этап (1 год работы)

Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха обучающихся»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Знакомство с учителем.	Организационные мероприятия: собеседование с молодым специалистом; знакомство с традициями школы; выбор и назначение наставников. Диагностика умений и навыков молодого учителя. Заполнение информационной карточки. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ. Знакомство с УМК, предметными программами. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.	сентябрь
3.	Посвящение в учителя	Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя	октябрь
4.	Современный урок. Требования к организации.	Методические требования к уроку. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. Соответствие методов обучения формам организации уроков. Примерная схема тематического плана урока. Неделя открытых уроков. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников. Деятельность обучающего семинара «Обучаемся вместе»	Ноябрь март

5.	Оценивание для обучения и оценивание обученности	Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика. Нормы оценивания учебной деятельности. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. *Практикум* «Организация дифференцированного и персонифицированного подходов к учащимся»	Декабр
6.	Социально-эмоциональное развитие. Функция общения	Дискуссия на тему: «Всемогущие эмоции». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций («Учитель-ученик», «Ученик-ученик»). Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний» Круглый стол «Три мишени личностного потенциала» *Психологические тренинги* «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»	февраль
	Самообразование учителя - лучшее обучение.	Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития) Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста	апрель
7.	Отчет молодого учителя.	Творческий отчѐт молодых педагогов. Творческий отчет учителя-наставника. *Круглый стол* «Педагогическая культура учителя - основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»	май
8.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

II этап (2 год работы)

Тема «Самостоятельный творческий поиск»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. Классный час как урок взаимопонимания.	Октябрь
4.	Современные образовательные технологии	«Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель раскрытия потенциала личности» круглый стол *Практикум* «Организация исследовательской работы учащихся, проектных команд оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата и в режиме хакатона и проектного офиса»	сентябрь март
5.	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	Январь - Февраль

6.	Анализ урока.	Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока Совместный анализ урока учителем и завучем - эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	Март
7.	Методическая выставка достижений молодого учителя.	Динамика роста профессионализма молодого учителя: открытые уроки; выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); представление молодого учителя наставником. *Круглый стол* «Компетенции и компетентность»	Апрель-Май
8.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

III этап (3 год работы)

Тема «Выбор индивидуальной линии»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого	Октябрь - ноябрь
4.	Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. Информационные технологии в учебной деятельности.Создание программного продукта.	Декабрь

5.	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научноисследовательскую деятельность. Методика работы с одарѐнными детьми.	Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одаренными детьми. Определение «одарѐнные дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	Февраль - март
6	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.	Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы.	Апрель
7	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.	Подведение итогов работы «Школы наставничества»: Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя». Анализ карьерных перспектив молодого учителя. *Практикум* «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности» *Конференция* «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».	Май
8		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

5.2. Организация работы по программе:

Работа с наставляемыми ведется по плану наставников, составленному к началу учебного года. Детальная работа с молодыми специалистами ведется по программе «Школа молодого специалиста»

5.3 Форма наставничества «Ученик - ученик».

Характеристика участников формы наставничества «Ученик - ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	**Пассивный**	**Активный**
Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений.	Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Варианты программы наставничества «Ученик - ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий - неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер - пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный - равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.

Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.