

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1 г. Нижнеудинск»

Целевая модель наставничества
ПРОГРАММА
«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»

г. Нижнеудинск

Пояснительная записка

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов, как внутренних, так и внешних. Школа – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов. Задача образовательного учреждения – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

Для осуществления системности в работе с молодыми специалистами целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

- повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;
- глубокое изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному уроку/занятию;
- овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе, овладение методикой воспитывающего обучения;
- освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста;
- воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции.

Цель работы с молодыми специалистами – оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

- Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.

- Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
- Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным,

дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Прогнозируемый результат:

Количественный:

1. Количество педагогических работников, вовлеченных в реализацию программы в качестве наставников (% соотношение от общего числа пед.работников).
2. Количество молодых (вновь прибывших) педагогических работников, вовлеченных в реализацию программы в качестве наставляемых (% соотношение от общего числа молодых пед.работников).
3. Количество проведенных мероприятий в рамках реализации программы (методических, практико-ориентированных, рефлексивных, повышение квалификации).
4. Количество участия в мероприятиях, формирующих профессиональное мастерство наставнической пары или группы.

Качественный:

Качество преподавания учебных предметов/курсов/дисциплин:

1. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.

2. Эффективное планирование занятий урочной/внеурочной деятельности, занятий дополнительного образования.
3. Использование современных пед.технологий, методов и приемов в педагогической деятельности.

Качество воспитательной работы:

1. Умение проектировать воспитательную работу, работать с классом, группой на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу со школьниками и родителями.
2. Умение создавать условия для вовлечения школьников во внеурочную деятельность и дополнительное образование.
3. Умение создавать детско-взрослые сообщества и поддерживать их инициативу.

Документальная грамотность:

1. Разработка рабочих программ по реализуемым учебным предметам/курсам/дисциплинам.
2. Ведение учетной документации (Дневник.ру)
3. Оформление материалов (конкурсные работы, аттестационные документы и т.д.) в соответствии с положениями.

Личностный профессиональный рост:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Повышение мотивации к дальнейшему профессиональному развитию.
3. Повышение методической грамотности, интеллектуальной и профессиональной культуры молодого учителя.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и развитие эмоционального интеллекта молодого педагога.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;
- анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

- Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
- Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
- Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
- Посещение уроков молодых специалистов.
- Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.
- Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования. Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

Реализация целевой модели наставничества программа «Школа молодого Педагога».

Для успешной реализации программы «Школа молодого педагога», исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются форма наставничества: «Учитель - учитель».

1. Подготовительный этап:

- 1. Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества;**

2. **Информировать коллектив** и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов, провести диагностику профессиональных дефицитов;
3. Сформировать **команду** и выбрать куратора, отвечающего за реализацию программы;
4. Определить задачи, формы наставничества, **ожидаемые результаты**;
5. Сформировать **дорожную карту** внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние.

2. Формирование базы наставляемых

1. Разработать **критерии отбора** наставников под собранные запросы;
2. Организовать отбор и обучение наставников;
3. Разработать **инструменты** и организовать встречи для формирования пар или групп;
4. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым;

3. Организация работы наставнической деятельности

1. Выбрать **форматы взаимодействия** для каждой пары или группы;
2. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;
3. Разработать персонализированную программу для каждой наставнической пары, в зависимости от запросов наставляемого, его профессиональных дефицитов;
4. При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);
5. Организовать промежуточный **сбор обратной связи** от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;
6. Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;
7. Ведение Дневника Стажировки молодым педагогом;
8. Корректировка программы при необходимости;

9. Разработать систему поощрений наставников;

10. Организовать модульный формат «Школы молодого педагога»:

10.1 Модуль 1 «Урок по ФГОС»

Цель: Осознание основных критериев современного **урока** в свете внедрения обновленных **ФГОС**. Повышение интереса педагогов к использованию системно- деятельностного подхода в обучении. Осознание необходимости повышения уровня самообразования.

10.1.1. Проведение практического семинара «Урок по ФГОС»

10.1.2. Взаимопосещение уроков

10.1.3. Работа наставнических пар по персонализированным программам.

10.1.4 Проведение открытых уроков молодыми педагогами.

10.2. Модуль 2 «Методология»

Цель: Активизация знаний методологии современного урока.

10.2.1. Проведение практического методического семинара «Методология современного урока»

10.2.2. Взаимопосещение уроков.

10.2.3. Работа наставнических пар по персонализированным программам.

10.2.3. Проведение открытых уроков молодыми педагогами.

10.3. Модуль 3 «Внеурочная деятельность»

Цель: Активизация знаний по типам и формам внеурочной деятельности, учебно-воспитательном потенциале внеурочной деятельности.

10.3.1. Проведение практического методического семинара «Организация внеурочной деятельности»

10.3.2. Взаимопосещение внеурочных занятий и мероприятий.

10.3.3. Работа наставнических пар по персонализированным программам.

10.3.4. Проведение открытых занятий внеурочной деятельности.

10.4. Модуль 4 «Путь к успеху»

Цель: Повышение качества профессиональной деятельности педагогов.

10.4.1. Проведение практического методического семинара «Путь к успеху»

10.4.2. Работа наставнических пар по персонализированным программам.

10.4.3. Проведение школьного педагогического форума с представлением опыта работы.

4. Контрольно-оценочный этап

1. Организовать сбор обратной связи наставляемых;
2. Провести рефлексию;
3. Провести отчетное итоговое мероприятие по представлению опыта и результатов работы наставнической группы или пары;
4. Провести оценку эффективности внедрения целевой модели наставничества.

Нормативно – правовая документация

по организации работы с молодыми педагогами

Система работы с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами:

- Положением о Школе молодого педагога;
- планом работы с молодыми педагогами (Школы молодого педагога);
- Положением о наставничестве и молодых педагогов;
- приказом о закреплении за молодыми педагогами учителей наставников
- планом работы наставника с молодыми педагогами.

