

Внедрение системы наставничества

В 2022-2023 учебном году в МОУ Татищевской ООШ ОШ будет реализована форма наставничества «Учитель – учитель».

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Планируемым результатом реализации целевой модели наставничества является измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов.

Термины и определения

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы 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.

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

Наставляемый - участник программы, 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.

Наставляемым может стать любой молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу. В форме "учитель-учитель" возрастной параметр не задается.

Наставник - участник программы, 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.

Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудник и иных организаций изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Куратор - сотрудник организации, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Разрабатывает программу

Создает план работы

Отбирает и готовит наставников

Отбирает наставляемых

Осуществляет сопровождение

Оценивает эффективность

Ведет документацию

Цель - успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- устранение профессиональных дефицитов

Результат работы наставников :

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат;
- наставляемые получают необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения учащихся;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

Портрет участников

Наставник

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Типы наставников

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый.

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
- Педагог, имеющий педагогические дефициты
- Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Реализация целевой модели наставничества "учитель- учитель "

Этапы реализации	Мероприятия
Презентация программ наставничества в форме "Учитель-учитель"	Педагогический совет
Подготовка условий для запуска программы наставничества:	
Формирование базы наставников из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование
Отбор и обучение наставников.	При необходимости
Формирование базы наставляемых.	Анкетирование
Формирование наставнических пар или групп.	Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/ возможностей.
Организация работы наставнических пар или групп.	<p>Работа в каждой паре включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> -встречу - знакомство; -встречу-планирование, на которой формулируются конкретные цели развития с указанием отрезков времени; -комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, в ходе которых происходит постепенная корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого. -итоговую встречу, на которой проводится оценка полученной степени компетентности наставляемого. <p>Методы наставнической деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> -Консультирование -Информирование -Личный пример -Организация обсуждения, в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта -Создание специальных ситуаций, расширяющих опыт наставляемого -Организация деятельности наставляемого, выступающей фактором его развития -Методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания -Методы актуализации и индивидуальной мотивации.

<p>Завершение наставничества.</p>	<p>Проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Опыт реализации программы представляется на сайте образовательной организации.</p>
-----------------------------------	--