Российская Федерация

**Краевое государственное бюджетное общеобразовательное учреждение реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы "Школа-интернат № 6"**

680015, Россия, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Аксенова,  дом 55.

Проект

«Практика наставничества по форме

«учитель – учитель/педагог – педагог»

Автор проекта: Савицкая Ю.Д.

Хабаровск 2020

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Очень мало выпускников педагогических вузов, которые охотно идут в школу. Ещё трагичнее, когда пришедший в школу молодой учитель или студент-стажёр не выдерживают первых испытаний и уходят из образовательного учреждения с твёрдой мыслью не возвращаться больше сюда.

Наставничество стажёра-учителя, пришедшего в школу для прохождения педагогической практики, может быть действительно полезным, а иногда незаменимым опытом. Никакие вузовские лекции не заменят полезных советов и рекомендаций при проведении первых самостоятельных уроков.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы-интерната, так как у нас работают два молодых учителя и один вновь прибывший учитель. Учитывая специфичность наших обучающихся – наставничество необходимо для успешной адаптации педагога.

**Цель и задачи программы наставничества**

Цель: разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношении наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций гимназии и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.

4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа индивидуального плана профессионального развития и качества обучения школьников через сформированный отчёт Дневника. ру.

5)Оценить результаты программы и ее эффективность.

**Срок реализации программы**

Данная программа наставничества КГБОУ ШИ 6 рассчитана на 1 год. Начало реализации программы наставничества с 1.09.2020 г., срок окончания 1.09 2021 года.

**Показатели эффективности внедрения Программы наставничества**

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными

критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и

программ, по которым она осуществляется;

- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в

модели и программах;

- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе

которой организован процесс наставнической деятельности;

- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность

выбора основного направления взаимодействия;

- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в

образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества

в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных

ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня

агрессивности;

- Повышение уровня самооценки наставляемого;

- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с

наставнической деятельностью;

- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в

профессиональной деятельности.

**Участники Программы**

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 школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией 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:

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

2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

3. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться любые учителя школы-интерната.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

**Требования, предъявляемые к наставнику**:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Требования к молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

**Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами**: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

● администрация организации - участников;

● наставники - участники программы;

● педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является руководитель кафедры учителей начальных классов.

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.**

**Результатом правильной организации работы наставников будет:**

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации

- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

-Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе; - Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

**Среди оцениваемых результатов:**

● повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

● рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации; 30

● качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;

● сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

● рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**План реализации мероприятий программы наставничества на 2020-2021 учебный год.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №**п/п** | **Наименование мероприятия/****виды деятельности по его подготовке и организации** | **Сроки проведения** | **Ответственные** |
| 1 | -Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.-Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.-Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы.-Требования к оформлению школьной документации.-Закрепление за молодыми специалистами наставников.-Определение темы по самообразованию.-Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей. | август-сентябрь | Директор школы, зам. директора по УВР, руководитель МО,наставники |
| 2 | -Организация работы наставников.-Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя».-Составление плана работы молодого специалиста.-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.-Семинар классных руководителей-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов | сентябрь - октябрь | Зам. директора по УВР, руководитель МО,наставники |
| 3 | -Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.-Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.-Занятие: Современный урок и его организация.-Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. | ноябрь | Зам. директора по УВР, руководитель МО,наставники |
| 4 | -Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.-Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.-Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога» | декабрь | Зам. директора по УВР, руководитель МО,наставники |
| 5 | -Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.-Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.-Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. | январь | Зам. директора по УВР, руководитель МО,НаставникиПедагог-психолог |
| 6 | -Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам.-Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.-Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.-Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.-Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе" | февраль | Зам. директора по УВР, руководитель МО,наставники |
| 7 | -Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.-Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).-Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.-Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. | март | Зам. директора по УВР, руководитель МО,наставники |
|  | -Неделя молодого педагога.-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).-Участие молодого специалиста в заседании кафедры (выступление по теме самообразования).-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями. | апрель | Зам. директора по УВР, руководитель МО,наставники |
| 8 | -Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.-Посещение и взаимопосещение уроков-Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами | В течение года | Зам. директора по УВР, руководитель МО,наставники |
| 9 | -Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам | В течение года | Социально-психологическая служба |
| 10 | -Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР | ежемесячно | Зав. Библиотекойруководитель МО,наставники |
| 11 | -Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя.-Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.-Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.-Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества. | май | Зам. директора по УВР, руководитель МО,наставники |

**ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на заседании МО, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом педагогическом совете на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации индивидуального плана профессионального развития.

Использованные источники:

1. Методология (целевая модель) 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, Министерство просвещения Российской Федерации, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства», 2019г., 232-с.

2. Национальный ресурсный центр «Ментори», [электронный ресурс]

https://www.mentori.ru/new