

Внедрение системы наставничества в школе

МКОУ «Стародраченинская с.о.ш.»

Сентякова Анна Александровна, директор

Шишкова Надежда Викторовна,

заместитель директора по УВР

1. Внедрение системы наставничества в школе является для нашей школы актуальным вопросом перевода школы в эффективный режим работы.

Что такое наставничество?

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

Наставничество – добровольная ответственность за профессиональный рост другого человека, оказание ему профессиональной помощи и поддержки, закреплённые приказом руководителя.

Наставничество в нашей школе – это взаимодействие опытного педагога с молодым учителем с целью профессиональной адаптации.

Наставник в школе

1. Опытный педагог, имеющий высокие результаты профессиональной деятельности.
2. Преданный своей профессии, заинтересованный в развитии своей организации.
3. Готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия
4. Берущий на себя ответственность за другого человека, помогающий ему преодолеть профессиональные затруднения, помогающий ему реализовать свой потенциал.

Наставник- участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненных, личностных и профессиональных результатов, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.

Система наставничества позволяет:

- ✓ каждому желающему обрести наставника или наставников;
- ✓ развивать и у наставников, и у наставляемых способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них трудовые функции;

✓ быстро адаптироваться к условиям работы и к позитивным традициям сообщества.

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,

- человек, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника;
- участник программы наставничества

Молодой педагог (Симахина Л.А. воспитатель ГПД) – наставник-учитель начальных классов (Рубцова Е.А.).

Результат: адаптация к традициям и школьному укладу, овладение современными методиками обучения и воспитания, развитие профессиональных компетенций.

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:

- формированию 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;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности ;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- устранение профессиональных дефицитов.

Реализация целевой модели наставничества

Этапы программы

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.

3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.
8. Подведение итогов.

I. Подготовительный этап.

«Если педагогика хочет воспитать человека во всех отношениях, то она должна прежде узнать его тоже во всех отношениях» (К.Д. Ушинский)

Разработка и оформление документов:

- ✓ Положение о системе наставничества в ОО
- ✓ Программа внедрения наставничества ОО, дорожная карта
- ✓ Приказ о назначении куратора программы наставничества в ОО.

Стартовой точкой цикла является диагностика профессиональных возможностей и дефицитов педагогов. Выявление затруднений педагогов (профессиональных дефицитов), запросов.

Результаты изучения затруднений учителей являются основой для определения содержания внутришкольной методической работы.

Опросник выбора ролевых позиций педагогов, определение их запросов и возможностей

- ✓ Какими профессиональными знаниями хотели бы овладеть в ближайшее время?
- ✓ Чему хотели бы научиться в первую очередь?
- ✓ Чему могли бы научить своих коллег? Каким опытом могли бы поделиться? Через какие формы методической работы могли бы это сделать?
- ✓ Какими знаниями могли бы поделиться со своими коллегами? Через какие формы методической работы могли бы это сделать?

II. Формирование базы наставников

«Личный пример не просто лучший метод убеждения, а единственный» (Альберт Швейцер)

- ✓ Кураторские беседы с потенциальными наставниками
- ✓ Оформление списка наставников с указанием их ролевой позиции (куратор, наставник-предметник, тьютор, ментор, коуч)

III. Формирование наставнических пар, триад, групп

«Иногда наш огонь гаснет, но другой человек, снова раздувает его. Каждый из нас в глубочайшем долгу перед тем, кто не дал этому огню погаснуть» (Альберт Швейцер)

- ✓ Оформление соглашения между наставником и наставляемым о сотрудничестве
- ✓ Оформление приказов о закреплении форм и ролевых моделей наставничества в ОО

IV. Обучение наставников

«Жизнь – это всегда движение вперёд, и необходимо знать не только то, что делать сегодня, но и куда идти завтра»

- ✓ Самообразование
 - ✓ Обучение на КПК, на рабочем месте с помощью наставников (предметников, тьюторов, менторов, кураторов)
 - ✓ Профессиональное общение, обмен опытом между наставниками
- Все наставники включаются в процесс обучения наставнической деятельности.**

V. Организационно-деятельностный этап

«Если у тебя нет своей цели в жизни, то ты будешь вынужден работать на того, у кого она есть» (Роберт Энтони)

- ✓ Оформление индивидуальных программ наставничества
- ✓ Самообразование, методическое творчество
- ✓ Совместное проектирование, реализация и оценка результативности профессиональной деятельности
- ✓ Обучение на КПК, на рабочем месте с помощью наставников (предметников, тьюторов, менторов, кураторов)
- ✓ Фиксация своих профессиональных достижений

VI. Завершение наставничества

«Целью внедрения инноваций не всегда бывает первенство и лидерство в своей сфере, главное – быть лучшим» (Ричард Брэнсон)

- ✓ Диагностика результативности (анкеты, опросники, тесты)
- ✓ Оформление отчетов наставников и наставляемых (стажёров)

VII. Подведение итогов наставнической деятельности

- ✓ Мастер-классы, творческие мастерские и т.д.
- ✓ Фиксация профессиональных достижений педагогов, лучших наставнических практик
- ✓ Система поощрения лучших наставников

✓ Оформление отчетов кураторов о реализации программы наставничества

Кураторы всех уровней собирают информацию о наставнической деятельности, оценивают её результативность и эффективность, анализируют, поддерживают и распространяют лучшие практики.

Конечный результат деятельности наставника

(поведенческий показатель успешности его деятельности) -

обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации и т.д.

2. Одна из задач программы антирисковых мер «Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации» МКОУ «Стародраченинская с.о.ш.» - разработка системы наставничества.

Разработаны следующие мероприятия:

Составление и утверждение плана работы педагога наставника с молодым специалистом (или прошедшим переподготовку) с учётом выявленных дефицитов в 2022г., организация его выполнения.

Будет оказана методическая поддержка молодому специалисту (или специалисту, прошедшему профессиональную переподготовку) с учётом выявленных дефицитов в 2022 г. через реализацию плана работы педагога-наставника.

Составлен план работы педагога-наставника, учителя начальных классов Рубцовой Е.А., с молодым специалистом, Симахиной Л.А., на 2022 год (16.05). Начата работа педагога-наставника с молодым специалистом.

Цель: оказать помощь молодому специалисту в его профессиональном становлении.

Задачи:

-Оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности.

-Развивать способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

-Создавать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности.

-Развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании.

План работы.

Месяц	Содержание работы	Методы работы
май	1.Оказание помощи в составлении	Памятка по

	<p>календарно-тематического планирования.</p> <p>2. Помощь в составлении ежедневных планов.</p> <p>3. Инструктаж по заполнению журнала ГПД.</p>	заполнению журнала ГПД.
сентябрь	1. Помощь в организации процесса самоподготовки домашнего задания в ГПД.	Памятка по организации самоподготовки ДЗ в классе.
сентябрь	1. Самообразование воспитателя: выбор методической темы, подбор литературы и образовательных интернет-ресурсов по выбранной теме.	Рекомендации, помощь в составлении плана по самообразованию, в подборе литературы.
октябрь	1. Методика проведения воспитательных мероприятий.	Консультация и помощь в проведении занятий
октябрь	1. Знакомство с методикой и способами устранения конфликтных ситуаций между детьми в ГПД.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника, коллег.
октябрь	1. Взаимопосещение воспитательных и режимных моментов в ГПД.	Взаимопосещение занятий.

ноябрь	1.Использование в работе ИКТ.	Консультация по использованию ИКТ, оказание помощи.
ноябрь	1.Основные проблемы в работе молодого специалиста. 2. Итоги профессиональной деятельности молодого педагога.	Самоанализ воспитательной работы.