**Программа**

**«Школа наставничества»**

***Введение***

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

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, вступающий в силу с 01 января 2017 года.

Начинающему учителю 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.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога­-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая примерная программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года

**ЦЕЛЬ:**

обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

**ЗАДАЧИ:**

1. Обеспечить  наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать  эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию  карьеры  молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению  на основе школьных традиций.

**Ожидаемые результаты**

***для молодого специалиста:***

* активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
* появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
* участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
* наличие портфолио у каждого молодого педагога;
* успешное прохождение процедуры аттестации.

***для наставника:***

* эффективный способ самореализации;
* повышение квалификации;
* достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

***для образовательной организации:***

* успешная адаптация молодых специалистов;
* повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

**Критерии отбора наставников**

***Наставники*** подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью  в общении.

**Критерии отбора наставников** — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификация сотрудника** | * учитель первой или высшей квалификационной категории * наличие опыта наставничества |
| **Показатели результативности** | * высокие результаты образовательной деятельности * обоснованное отсутствие жалоб от родителей и обучающихся |
| **Профессиональные знания и навыки** | * глубокое знание преподаваемого предмета * высокий уровень коммуникативной культуры |
| **Профессионально важные качества личности** | * умение обучать других * умение слушать * аккуратность, дисциплинированность * ответственность * ориентация на результат * командный стиль работы |
| **Личные мотивы к наставничеству** | * потребность в передаче опыта педагогической деятельности * потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации |

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательной организации должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-­наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

**Принципы наставничества**

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав молодого специалиста;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* ответственность;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
* взаимопонимание;
* способность видеть личность.

**Примерная программа**

**работы наставников с молодыми педагогами**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Мероприятие | | Деятельность наставника | Результат работы | |
| **1 год** | | | | | |
| 1. | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста *(далее – МС)* | | Подбор/разработка диагностических материалов, методик.  Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование) | Индивидуальный образовательный маршрут МС | |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы.  Ведение школьной документации | | Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО.  Составление рабочей программы.  Обучение правилам заполнения журнала,  заполнение электронного журнала «Дневник.ру» | Компетентность МС в заполнении школьной документации | |
| 3. | Ознакомление с Профстандартом педагога | | Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога | Наличие программы индивидуального профессионального развития | |
| 4. | Обеспечение каналов многосторонней связи с МС | | Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для МС; организация общения посредством электронной почты, программы «Skype» | Возможность постоянного взаимодействия и общения | |
| 5. | Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС | | Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ.  Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия.  Видеозапись уроков, организация работы с видеоматериалами.  Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа | |
| 6. | Освоение современных  образовательных  технологий | | Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы.  Организация работы педмастерской по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий. | |
| 7. | Формирование позитивного имиджа педагога | | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.  Сборник методических рекомендаций.  Практикумы по решению педагогических ситуаций | Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы. | |
| 8. | Мониторинг профессионального роста МС | | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС | |
| 9. | Определение технического задания | | Разработка технического задания МС *(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)* | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС | |
| 10. | Итоги реализации программы | | Подготовка отчета наставника и МС |  | |
| **2 год** | | | | | |
| 1. | Моделирование воспитательной работы класса | Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе *(проектирование целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)*  Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе.  Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.) | | Самостоятельное оформление МС школьной документации.  Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе. | |
| 2. | Описание методической темы МС | Оказание методической помощи наставником | | Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой | |
| 3. | Создание портфолио МС | Организация деятельности по изучению вопроса.  Презентация портфолио наставником. | | Наличие портфолио МС | |
| 4. | Введение в процесс подготовки к аттестации. Требования к квалификации. | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников | | Подготовка МС к прохождению аттестации. | |
| 5. | Организация продуктивной деятельности | Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др. | | Методические продукты | |
| 6. | Проектирование уроков в контексте требований ФГОС | Организация самостоятельного проектирования урока МС.  Видеосъемка уроков МС. Анализ и самоанализ уроков. | | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа | |
| 7. | Мониторинг профессионального роста МС | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС | |
| 8. | Определение технического задания | Разработка технического задания МС *(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)* | | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС | |
| 9. | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника и МС | |  | |
| **3 год** | | | | | |
| 1. | Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом.  Ведение школьной документации. | | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам | | Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с классом.  Компетентность в оформлении школьной документации. |
| 2. | Организация внеурочной деятельности | | Организация и проведение практикум по разработке программы внеурочной деятельности. | | Наличие программы внеурочной деятельности МС |
| 3. | Подготовить аттестацию | | Консультирование по оформлению документов | | Аттестация МС на первую квалификационную категорию |
| 4. | Продуктивная деятельность | | Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы | | Совместный проект |
| 5. | Методическая выставка достижений МС | | Оказание методической помощи | | Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности. |
| 6. | Муниципальный конкурс «Молодой специалист + наставник = команда» | | Показать опыт работы по применению педагогической технологии | | Опыт работы МС по применению педагогической технологии. |
| 7. | Мониторинг профессионального роста МС | | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | |  |
| 8. | Итоги реализации программы | | Подготовка отчета наставника и МС | |  |

**Особенности и механизмы реализации программы**

Программа «Школы наставника» рассчитана на 3 года.

**Ключевая идея программы:** основной подход в организации наставничества – амбивалентный, т.е. двунаправленный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставников можно выделить пять этапов:

***Первый этап****.* Организация, разработка, рассмотрение и утверждение «Положения о Школе наставничества» (Приложение 5).

***Второй этап****.* Анкетирование молодых учителей в целях выявления первичных затруднений в педагогической деятельности.

***Третий этап****. С*оставление и реализация перспективного плана работы (программа) «Школы наставничества», планов работы учителей - наставников.

***Четвёртый этап****.* Отслеживание уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

***Пятый этап.*** Оценка эффективности и результативности реализации Программы.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем разрабатывается совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного учителя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Целесообразно регулярно проводить анкетирование молодых педагогов (приложение 4). Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от цели.

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, молодой учитель обсуждает с наставником свои профессиональные проблемы и получает от него реальную помощь.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методичек, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

**Формы и методы  
работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

* консультирование (индивидуальное, групповое);
* активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

**Деятельность наставника**

1­-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-­й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3­-й этап – контрольно-­оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Тезаурус**

***Наставничество*** - необходимая составляющая программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов. Наставничество - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в образовательном учреждении.

***Наставничество -*** разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

***Наставник*** – педагог, который сочетает в себе функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только профессиональные) проблемы.

***Молодой специалист*** - гражданин РФ в возрасте не старше 35 лет, имеющий законченное высшее (среднее, начальное) профессиональное образование, либо учащийся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования.