Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

средняя общеобразовательная школа

сельского поселения «Село Новый Мир»

**ПРОЕКТ ПРОГРАММЫ**

**Наставничества в организации**

Форма наставничества «Учитель- учитель»

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Работа: Крутогузовой Марины Владимировны,**  **учителя технологии**  **муниципального бюджетного**  **общеобразовательного учреждения**  **средней общеобразовательной школы**  **сельского поселения «Село Новый Мир»**  **Комсомольского муниципального района Хабаровского края** |

**2020 год**

1. **Пояснительная записка**

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Педагог - это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Очень важную роль играют личностные качества педагога: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что окончившему университет, или вообще не имеющему педагогического образования?

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятии, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами, сложности при наборе детей в объединения - вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы с дисциплиной. По данным психолога М.В. Зязько, 82% начинающих педагогов ставит на первое место именно плохую дисциплину на занятиях.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, коротко говоря, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, обучающиеся, родители. Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь. Начинающим педагогам было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшее поколение преподавателей стремилось передать им свой опыт, а они при этом готовы были бы его принять.

**Наставничество** – **это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к** **жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.**

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

– во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

– во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

– в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

– в-четвертых, выполнение функций наставника может помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;

– в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п.

1. **Нормативные основы целевой модели наставничества**

Нормативные правовые акты международного уровня.

* [Конвенция о правах ребенка](http://docs.cntd.ru/document/1900759), одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1](http://docs.cntd.ru/document/9009714).
* Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
* Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

# Нормативные правовые акты Российской Федерации.

* [Конституция Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).
* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617).
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
* [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).
* [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.](http://docs.cntd.ru/document/420277810)  [N 996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).
* [Гражданский кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690).
* [Трудовой кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).
* [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности](http://docs.cntd.ru/document/9012847)  [и благотворительных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
* [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562).
* [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).
* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели 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».
* Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс].

Нормативные правовые акты образовательного учреждения:

* Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в образовательном учреждении
* Разработка и утверждение Положения о наставничестве в образовательном учреждении
* Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в образовательном учреждении
* Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества
* Назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества (издание приказа)

Основные 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 - 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.

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.

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.

1. **Цели и задачи целевой модели наставничества**

Цели наставничества:научно-методическое сопровождение деятельности начинающих педагогов, повышения их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Задачи:

* дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
* повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
* развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
* повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-­воспитательного процесса в образовательном учреждении;
* создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.

Цель программы модели «Учитель-учитель»: формирование профессионально-адаптированного, компетентного молодого учителя-практика

Задачи программы:

1. помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность;
3. развить профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям;
4. предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий в школе и поиск возможных путей их преодоления;
5. оказать помощь в познании и творческом внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;
6. стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности.

Приоритетные направления реализации программы:

* Общение людей со схожими взглядами и проблемами.
* Обеспечение реализации образовательных запросов начинающих педагогов.
* Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения.
* Формирование уверенности в своем профессиональном росте.
* Оказание методической в становлении профессиональной компетентности.

В основе программы лежит принцип поэтапности адаптации и развития профессионализма молодого учителя. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - это предварительная работа с ним. Такая помощь носит:

* предварительно-профилактический характер с охватом всей группы молодых учителей;
* индивидуально-предупредительный характер, связанный с конкретной подготовкой к урокам и различным мероприятиям;
* курирующий характер процесса деятельности молодого учителя.

1. **Ожидаемые результаты введения целевой модели наставничества:**

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 и края.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

– во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;

– во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;

– в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Принципы наставничества:

 добровольность;

 гуманность;

 соблюдение прав молодого специалиста;

 соблюдение прав наставника;

 конфиденциальность;

 ответственность;

 искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

 взаимопонимание;

 способность видеть личность.

1. **Формы и методы наставничества**.

Роли педагогов – наставников:

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. «ПРОВОДНИК». Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью.

2. «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях.

3. «КУМИР». Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника.

4. «КОНСУЛЬТАНТ». За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит.

5. «КОНТРОЛЕР». В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п.

Модели педагогического общения:

Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:

1. Развитие профессионально значимых качеств личности учителя.
2. Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

Общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

Формы работы с молодыми специалистами:

1. Коллективная работа:

* Педагогический совет
* Педагогический семинар
* Наглядная педагогическая пропаганда.
* Вечера вопросов и ответов
* «Круглый стол»
* Педагогические конференции

1. Групповая работа

* Групповое консультирование
* Групповые дискуссии
* Обзоры педагогической литературы
* Деловые игры

1. Индивидуальная работа:

* Индивидуальные консультации
* Практические занятия

Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определениекруга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

1. **Примерная программа работы**

Содержание программы

1. Психологические основы адаптации в системе образования

Планируемые результаты:

Психолого-социальная адаптация предполагает успешность вхождения учителя в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, поставить себя в позицию равноправного члена коллектива. Результативность психологического контакта с учениками и их родителями.

1. Организация учебно-воспитательного процесса

Планируемые результаты:

Активное включение молодых учителей в учебно-воспитательную работу с учащимися, вовлечение их в экспериментальную работу школы, совместную разработку программ, грамотное применение государственных программ, соблюдение образовательного минимума, адаптация молодого специалиста в образовательном пространстве.

1. Школьная документация в работе учителя

Планируемые результаты:

Формирование действующей прямой и обратной связи управленческой информации, обеспечивающей своевременный обмен сведениями с целью упорядочения деятельности начинающего педагога и оказания ему своевременной коррегирующей помощи.

1. Методическое сопровождение молодого учителя

Планируемые результаты:

Умение молодого специалиста систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать, с учетом индивидуальных особенностей своих воспитанников. Формирование опыта создания собственных методических разработок.

1. Организация воспитательной работы в классе

План работы с молодыми специалистами

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Тема занятий** | **Срок** | **Ответственный** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Первый год обучения.**  **Тема «Знания и умения учителя – залог творчества и успеха учащихся»** | | | |
| 1. | 1. Знакомство с локальными актами школы  2. Микроисследование «Потенциальные возможности молодых педагогов в обучении, воспитании»  3. Разработка тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся | Сентябрь | Директор школы  Зам. директора по УМР |
| 2. | 1. Методы изучения личности школьника  2. Требования к программе воспитания класса. Методика разработки программы воспитания. | Октябрь | Зам. директора по УВР  Зам. директора по ВВВР |
| 3. | 1. Требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы и формы уроков  2. Практикум «Самоанализ урока»  3.Обсуждение «Факторы, влияющие на качество преподавания» | Ноябрь | Зам. директора по УМР  Зам. директора по ВВВР  Наставник |
| 4. | 1. Проблемы мотивации учебно-познавательной деятельности учащихся  2. Способы организации работы учащихся с учебником, учебным текстом | Декабрь | Зам. директора по УМР  Наставник |
| 5. | 1. Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся. | Февраль | Зам. директора по УМР  Зам. директора по ВВВР  Педагог-психолог |
| 6. | 1. Круглый стол «Дидактические требования к современному уроку»  2. Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития» | Апрель | Зам. директора по УМР  Наставник |
| **Второй год обучения.**  **Тема «Самостоятельный творческий поиск»** | | | |
| 1. | 1. Развитие творческих способностей учащихся  2. Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности» | Сентябрь | Зам. директора по УМР  Наставник |
| 2. | 1. Индивидуализация и дифференциация обучения – основные направления современного образования | Октябрь | Зам. директора по УМР  Наставник |
| 3. | 1. Изучение нового материала с использованием дифференцированных заданий | Ноябрь | Зам. директора по УМР  Наставник |
| 4. | 1. Деятельность учителя на уроке с личностно ориентированной направленностью | Декабрь | Зам. директора по УМР |
| 5. | 1. Микроисследование «Проблемы молодых учителей» | Февраль | Зам. директора по УМР |
| 6. | 1. Коррекционно-развивающая направленность упражнения в системе психолого-педагогической помощи учащимся с нарушением интеллекта | Март | Зам. директора по УМР  Педагог-психолог |
| **Третий год обучения.**  **Тема «Выбор индивидуальной педагогической линии»** | | | |
| 1. | 1. Культура педагогического общения  2. Микроисследование «Выявление тенденций к приоритетному использованию стилей педагогического общения» | Сентябрь | Педагог-психолог |
| 2. | 1. Основные качества устного ответа, подлежащие оценке  2. Обсуждение «Отметка и оценка – одно и то же?» | Ноябрь | Зам. директора по УМР  Зам. директора по ВВВР  Наставник |
| 3. | 1. Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся  2. Обсуждение «Домашнее задание: как, сколько, когда?» | Декабрь | Зам. директора по УМР  Зам. директора по ВВВР  Наставник |
| 4. | 1.Особенности подготовки и проведения открытого урока  2. Внеклассная работа по предмету | Январь | Зам. директора по УМР  Зам. директора по ВВВР  Наставник |
| 5. | 1. Навыки коммуникации и общения в современном образовании  2. Консультация «Имидж современного учителя» | Февраль | Педагог-психолог |
| 6. | 1. Потребность в успехе. Мотив и цель достижения  2. Обсуждение «Как часто школьники переживают на уроке чувство успеха?» | Март | Зам. директора по УМР  Педагог-психолог |
| 7. | 1.Творческий отчет молодых учителей | Апрель | Зам. директора по УМР  Наставник |