

Модель программы наставничества в образовательном учреждении

Творческая группа:

1. Старовойт Т.С., учитель русского языка и литературы МОУ «Инженерная школа г. Комсомольска-на-Амуре»
2. Купчина Е.А. заместитель начальника управления образования Советско-Гаванского муниципального района
3. Гурина Д.Л. учитель биологии, МБОУ МОШ с. Богородское
4. Иленко М.Б., учитель математики и физики, МБОУ ЖДЛ им. А. А. Абрамова п. Новый Ургал
5. Гусарова Ф.Ш., методист управления образования ИМЦ р.Лазо
6. Фабричникова Н.А., методист управления образования ИМЦ р.Лазо
7. Сизимова Е.С. учитель начальных классов МБОУ СОШ с.Георгиевка

Цель:

обеспечение комплекса условий для успешной профессиональной адаптации и интеграции молодого педагога через использование сетевых технологий/ ? /? и активное вовлечение в инновационную деятельность ШКОЛЫ.



Задачи:

Знакомство с **нормативно-правовой базой** (локальные акты учреждения, коллективный трудовой договор и т.п. в разумного).

Реализация **проектов и событий**, объединяющих специалистов-наставников в работе с молодыми педагогами.

Создание условий для **трансляции опыта**, передачи знаний от наставников молодым специалистам.

Выявление **склонностей/потребностей/трудностей** в работе молодого специалиста.

Формирование потребностей у молодого педагога к **самообразованию, саморазвитию и самоанализу** своей профессиональной деятельности.

Ориентирование начинающего педагога на **творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности**.

Оказание **психолого-психологической поддержки** в ситуации кризиса, профессионального роста.

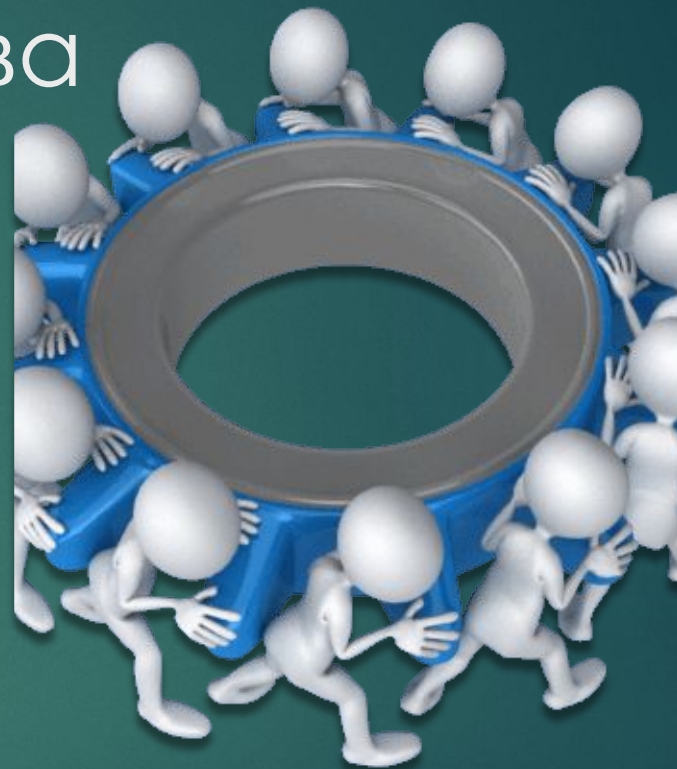


Принципы реализации программы

- Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения);
- Принцип «выращивания» (создание условий для постепенного расширения сознания);
- Принцип саморазвития (создание условий для появления у педагога установки на осознание ценности и значимости индивидуального развития);
- Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагога);
- Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога);
- Принцип самоопределения (осознание себя как уникальной и особенной личности, осознание своих возможностей в достижении ситуации успеха в деле, действии или деятельности);
- Принцип психологической поддержки (помощь в определении личностных качеств).

Группа, реализующая программу наставничества

- наставник
- -наставляемый
- -ПСИХОЛОГ
- -завуч
- -директор ОУ
- -МЕТОДИСТ
- -руководитель школьного методического объединения



Этапы работы с молодым специалистом

I. Организационный этап (диагностический)

сентябрь-октябрь 2020 г.

Создание и введение в деятельность школы Программы, реализация диагностического и поисково-вариативного этапа сопровождения молодого педагога.

II. Основной этап (практико-действенный)

2020-2023 гг.

Реализация Программы. Реализация практико-действенного этапа сопровождения

III. Рефлексивный этап (аналитический)

июнь-июль 2023 г.

Анализ реализации Программы. Определение перспектив дальнейшего профессионального роста педагогического работника. Реализация аналитического этапа сопровождения.



Диагностический этап

- ▶ Первичная экспертиза уровня соответствия педагога профессиональным требованиям
- ▶ Сбор анкетных данных сопровождаемого педагога
- ▶ Изучение адаптационных способностей
- ▶ Наблюдения за первыми шагами профессиональной деятельности
- ▶ Диагностика профессиональных затруднений
- ▶ Тестирование теоретической и методической грамотности
- ▶ Изучение профессиональной мотивации
- ▶ Определение уровня профессиональной компетентности
- ▶ Фиксирование исходного уровня профессиональной компетентности



II. Основной этап (2020-2023 гг.).

- ▶ Реализация программы личностно-профессионального развития через систему организационных форм сопровождения;
- ▶ Индивидуальные формы взаимодействия с учителями школы;
- ▶ Индивидуальные формы взаимодействия с наставниками;
- ▶ Формы взаимодействия с сотрудниками службы сопровождения;
- ▶ Формы взаимодействия с преподавателями школы молодого педагога;
- ▶ Текущая рефлексия результатов взаимодействия и рекомендации по повышению профессиональной компетентности



III. Рефлексивный этап (аналитический) июнь-июль 2023 г.

- ▶ Анализ результативности сопровождения
- ▶ Анализ адаптированности
- ▶ Диагностика и демонстрация динамики развития профессиональных компетенций
- ▶ Рекомендации по совершенствованию профессиональной компетентности



Мероприятие	сроки	ответственны е
<p>1.Собеседование. Инструктаж о ведении школьной документации</p> <p>2.Методическая помощь в составлении рабочей программы, заполнении электронного журнала. 3.Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию</p> <p>4.Знакомство с сетевым ресурсом для получения консультативной методической и правовой помощи. (Сайты: «Интернет-государство учителей», Интер ГУ.ru)</p> <p>5.Знакомство с ресурсами Дневник.ру и сайтом Умная Школа: Национальный образовательный проект</p> <p>6. Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л.Н.Бережнова)</p>	<p>Август 2020</p> <p>Август-сентябрь 2020</p> <p>Сентябрь 2020</p>	<p>Зам.по УВР</p> <p>Педагог-наставник</p> <p>Психолог</p>
<p>7.Организация посещения уроков молодого специалиста с целью оказания ему методической помощи. Диагностика профессиональных затруднений.</p> <p>8.Посещение молодым учителем уроков опытных учителей по плану посещений</p>	<p>сентябрь-декабрь 2020</p>	<p>Зам.по УВР</p> <p>Педагог-наставник</p>
<p>9.Совместно с педагогом – наставником работа над сетевым\инновационным проектом</p> <p>10.Вовлечение в целях самообразования в сетевой проект на сайте https://www.sites.google.com/a/labore.ru/kcp/katalog-proektov</p>	<p>октябрь – декабрь 2020-2021</p>	<p>Педагог-наставник</p>

Мероприятие	сроки	ответственны е
11.Выступление с первым опытом работы на в школьном/городском семинаре по инноватике	Декабрь 2020	Наставник
12. Изучение уровня адаптации .	Ноябрь 2020	Психолог
13.Изучение профессиональной мотивации. Определение уровня профессиональной компетентности, тестирование теоретической и методической грамотности	Ноябрь 2020	Зам.по УВР
4. Определение целей и приоритетных направлений профессионального обучения	Ноябрь 2020	Наставник
5. Посещение молодым учителем открытых уроков в рамках корпоративного обучения и декады педагогического мастерства	Декабрь 2020	Зам.по УВР
16.Организация посещения уроков молодого специалиста с целью оказания ему методической помощи. Диагностика профессиональных затруднений.	Январь – май 2020	Наставник Зам.по УВР
17.Текущая рефлексия результатов взаимодействия и рекомендации по повышению профессиональной компетентности		
18.посещение молодым учителем открытых уроков в рамках корпоративного обучения		

Мероприятие	сроки	ответственны е
Анализ результативности сопровождения. Комплексная оценка результативности программы.	июнь 2021	Администрация школы
Диагностика и демонстрация динамики развития профессиональных компетенций.	июнь 2021	Педагог-наставник Старовойт Т.С.
Обобщение опыта реализации программы на городском семинаре.	июнь- июль 2021	Педагог-наставник Старовойт Т.С.

Планируемые результаты



Критерий	«Образ» молодого специалист
Мотивационный	Включился в инновационную деятельность ОУ, имеет потребность к постоянному развитию, к профессиональному и личностному совершенствованию в контексте социального заказа, имеет потребность в совершенствовании образовательной среды и уровня подготовки обучающихся
Когнитивный	Знает и понимает суть инноваций и современных образовательных технологий, умеет обосновывать необходимость их внедрения в учебный процесс общеобразовательного учреждения
Деятельностный	Использует в преподавании интерактивные формы и методы проведения уроков, обеспечивает активное включение обучающихся в инновационную и проектную деятельность, участие в олимпиадах, конкурсах и фестивалях. Применяет тьюторство, коучинг и другие интерактивные формы работы с обучающимися. Самостоятельно разрабатывает учебно-планирующую документацию в соответствии с ФГОС ООО и ФГОС СОО. Осуществляет экспертную деятельность.
Рефлексивный	Оценивает свои возможности и выявляет проблемы, умеет анализировать ситуацию внедрения новшества, прогнозировать действия и находить оптимальный выход, аргументировать выбор

Проект «Имиджевая коммуникативная школа для начинающих свою педагогическую деятельность учителей»

Творческая группа:

1. Старовойт Т.С., учитель русского языка и литературы МОУ «Инженерная школа г. Комсомольска-на-Амуре»
2. Купчина Е.А. заместитель начальника управления образования Советско-Гаванского муниципального района
3. Гурина Д.Л. учитель биологии, МБОУ МОШ с. Богородское
4. Иленко М.Б., учитель математики и физики, МБОУ ЖДЛ им. А. А. Абрамова п. Новый Ургал
5. Гусарова Ф.Ш., методист управления образования ИМЦ р.Лазо
6. Фабричникова Н.А., методист управления образования ИМЦ р.Лазо

Ситуация

Родительская общественность не признаёт авторитет молодого педагога: многие родители считают, что он не сможет обучить детей, не сможет управлять образовательным процессом на уроке, он не имеет достаточно опыта и знаний, чтобы качественно вести свой предмет.

Родители периодически просят администрацию заменить молодого педагога на более опытного, в пренебрежительной форме ведут с педагогом переписку, игнорируют просьбы и рекомендации молодого учителя.



Проблема

У молодого педагога не сформированы коммуникативные компетенции, которые качественно влияют на взаимодействие и сотрудничество с родительской общественностью.



Цель:

Сформировать у молодого специалиста в течение 6 месяцев коммуникативные компетенции через практико-ориентированный деятельностный подход



Задачи:

1. Обучить молодого специалиста приёмам и стратегиям общения с родителями с помощью психологических и коучинговых тренингов.
2. Привлечь к выступлению перед родительской общественностью в рамках школьных проектов.
3. Предложить трансляцию в социальной сети Инстаграм своего кругозора как учителя-предметника.
4. Провести мониторинг развития коммуникативных компетенций.



Результат

У молодого специалиста развиты коммуникативные компетенции, и он успешно их использует во взаимодействии с родителями.



Средства замера результата:

- анкетирование «Степень удовлетворённости всех участников процесса» ;
- фиксация отсутствия жалоб родителей на молодого специалиста/ фиксация тенденции снижения количества жалоб родителей на молодого специалиста.

