

**Целевая модель наставничества «Учитель – учитель. Вместе к успеху»
В МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №16 им. Фриева Р.М.»
г. о. Нальчик КБР**

Целевая модель наставничества – это системный проект, позволяющий определить реальный план действий, необходимых для реализации программы наставничества в МКОУ «СОШ №16 им. Фриева Р.М.» г. о. Нальчик

Цель: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Наставничество – перспективная образовательная технология, которая позволит передавать знания и формировать необходимые компетенции быстрее, чем традиционные способы.

Форма наставничества – это способ организации работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в ролевой ситуации, определенной их основной деятельностью и позицией.

Этапы реализации целевой программы наставничества

1-й этап – алгоритм условий для запуска программы:

- определить формы наставничества, которые будут реализовываться в общеобразовательной организации;
- назначить куратора и сформировать команду организаторов, контролирующих процесс;
- фиксировать задачи, формы наставничества и ожидаемые результаты;
- обеспечить нормативно-правовое сопровождение.

2-й этап – отбор и обучение наставников.

Важные критерии отбора наставника:

- желание наставника участвовать в программе;
- профессиональный опыт;
- развитые компетенции, навыки коммуникации;
- ресурс времени;
- положительный жизненный, профессиональный опыт;
- соответствие запросам наставляемых;
- активная гражданская позиция;
- мотивация.

3-й этап – формирование банка наставников.

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы:

- обучающиеся, готовые помочь сверстникам;
- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта;
- родители/опекуны обучающихся
- участники родительских или управленческих советов с выраженной гражданской позицией.

4-й этап – формирование банка наставляемых:

- информировать родителей/опекунов, педагогов, обучающихся
- о возможностях и целях программы;
- организовать сбор данных о наставляемых.

Результат этапа – сформированный банк наставляемых с перечнем запросов, необходимых для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

5-й этап – организация работы.

Обязательные образовательные процедуры:

- оформление нормативно-правовых документов;
- определение приоритетных целей, задач развития наставляемого и общих задач пары/группы;
- предоставление наставникам методических и психологических рекомендаций, дополнительных материалов;
- организационный контроль, сбор обратной связи и фиксация промежуточных результатов;
- формирование наставнических пар/групп и оформление согласия на обработку персональных данных;
- групповая встреча наставника и наставляемых;
- проведение анкетирования, мониторинга и их обработка.

6-й этап – завершение программы.

Основные задачи этапа:

- представление результатов работы конкретной пары/группы;
- сбор обратной связи от участников программы;
- организация и проведение финального мероприятия;
- награждение лучших наставнических пар/групп;
- формирование успешных кейсов, практик для дальнейшей работы.

Целевая модель наставничества в форме «учитель - учитель». Термины и определения.

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.

Наставляемым может стать любой молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу. В форме "учитель - учитель" возрастной параметр не задается.

- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.
- Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

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);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портреты участников.

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 педагогического и/или школьного сообществ. 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 образовательного 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.

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.

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы "учитель - учитель" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

– взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

– взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества "учитель - учитель" может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.