Целевая модель наставничества в форме «учитель - учитель» как организационная основа наставничества в школе

Что такое наставничество в школе?

Наставничество вводится для оказания методической помощи молодым специалистам и вновь назначенным учителям, имеющим опыт работы не более 3-х лет. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста (учителя) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Что заставляет нас менять отношение к наставничеству?

Введение новых Федеральных государственных образовательных стандартов и Профессиональных педагогических стандартов, Государственная образовательная политика РФ, запрос общества, реализация парадигмы «образование через всю жизнь» требует от педагога нового качества в его деятельности.

Главная цель системы наставничества – повышение качества преподавания учителя.

Это методология наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам и программам среднего профессионального образования.

Разработана ведомственным проектным офисом нацпроекта «Образование».

Утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

23 января 2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало Письмо № МР – 42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации.

Формы наставничества

"ученик - ученик";
"учитель - учитель";
"студент - ученик";
"работодатель - ученик";
"работодатель - студент".

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Планируемым результатом реализации целевой модели наставничества является измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов.

«Целевая модель наставничества в форме «учитель - учитель»» как организационная основа наставничества в школе

Термины и определения

Наставничество - универсальная технология передачи опыта и 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.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Термины и определения

Наставляемый - участник программы, 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.

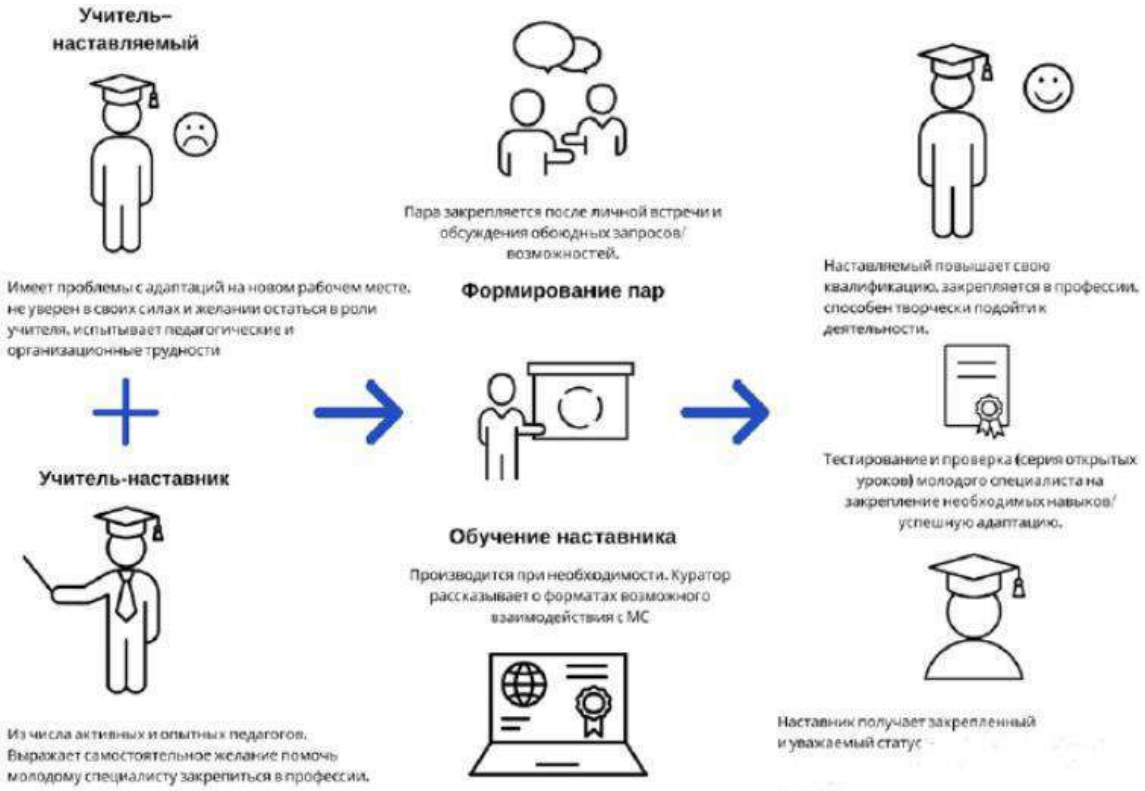
Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники иных организаций изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Куратор - сотрудник организации, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Разрабатывает программу
Создает план работы
Отбирает и готовит наставников
Отбирает наставляемых
Осуществляет сопровождение
Оценивает эффективность
Ведет документацию

Форма наставничества "учитель - учитель"



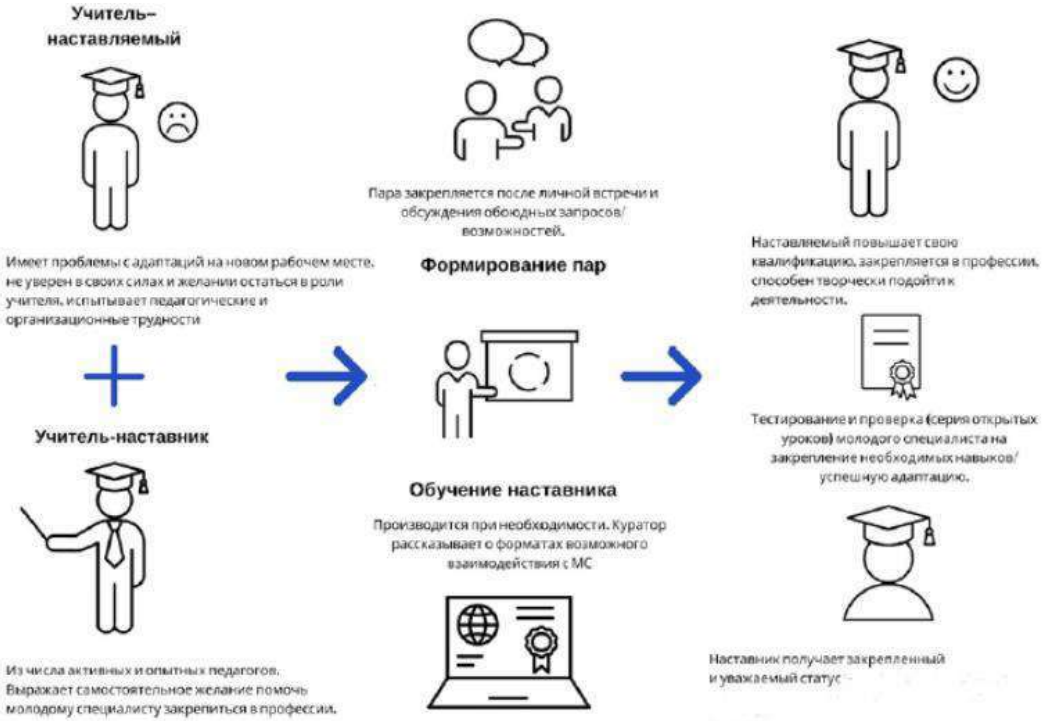
Цель - успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Форма наставничества "учитель - учитель"

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

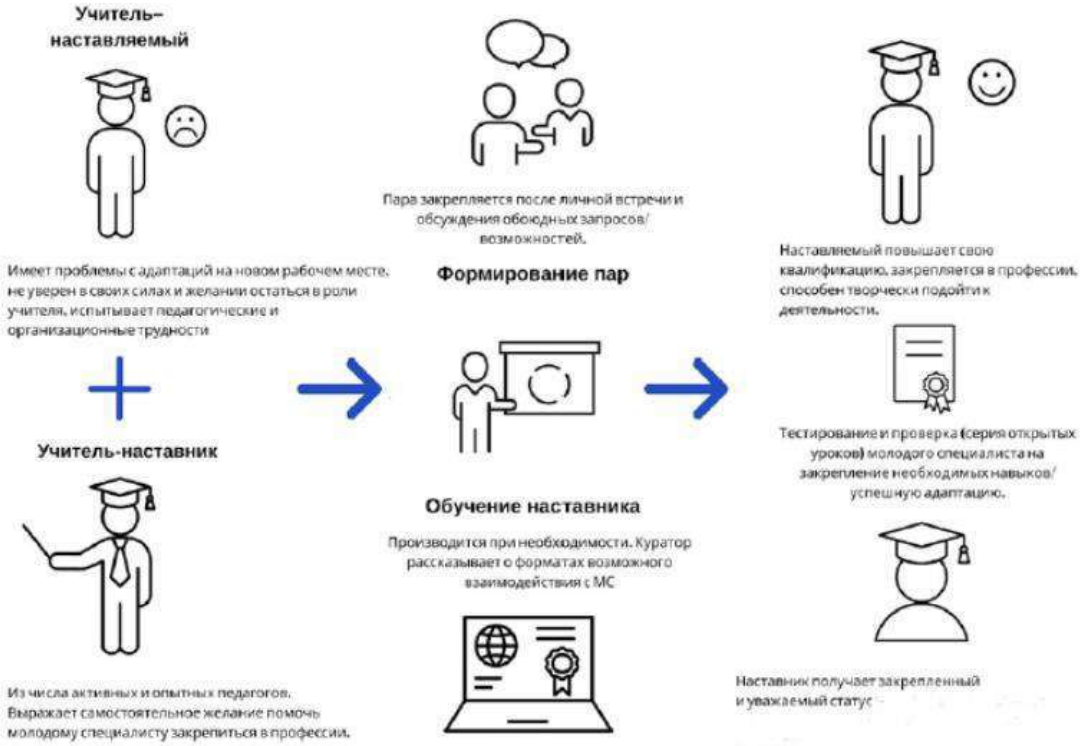
Форма наставничества "учитель - учитель"



Оцениваемые результаты

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения учащихся;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

Форма наставничества "учитель - учитель"



Результат работы наставников

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат
- наставляемые получат необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития

Портрет 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.

Портрет участников

Типы 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.

Портрет участников

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, имеющий педагогические дефициты

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Варианты программы

- опытный педагог - молодой специалист
- лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы
- педагог-новатор - консервативный педагог
- опытный предметник - неопытный предметник
- флеш - наставничество

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.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри организации
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

На этом этапе формируют команду и выбирают куратора программы. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - педагогов - и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

Результат этапа - дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.).

2. Формирование базы наставляемых

Задача - выявление конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.

Работа на этапе сфокусирована на взаимодействии с коллективом.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который

заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений. Каналы получения данных: интервью с педагогами, методики определения самооценки, уровня развития метанавыков и другие.

Результат этапа - сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

3. Формирование базы наставников

Задача - поиск потенциальных наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта, в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации благоприятную для работы среду.

Работа состоит из двух блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;
- взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (личный рост, развитие собственных гибких навыков).

Сбор данных включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется возможность участия в программе наставничества и профиль наставника по критериям: профессиональные компетенции, ресурс времени и др. Кандидатуры наставников могут быть обсуждены на заседании методического совета или педагогического совета.

Результат этапа - формирование базы наставников.

4. Отбор и обучение наставников

Осуществляется куратором программы, если в этом есть необходимость.

В процессе обучения (1 – 2 встречи) куратор проекта вместе с педагогом наставником формирует стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

5. Формирование наставнических пар или групп

Задача - сформировать пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых.

Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.

6. Организация работы наставнических пар или групп

Задача - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает:

- **встречу-знакомство**;
- **встречу-планирование**, на которой формулируются конкретные цели развития с указанием отрезков времени;
- **комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи**, в ходе которых происходит постепенная корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого.
- **итоговую встречу,** на которой проводится оценка полученной степени компетентности наставляемого.

Методы наставнической деятельности

- Консультирование
- Информирование
- Личный пример
- Организация обсуждения, в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта
- Создание специальных ситуаций, расширяющих опыт наставляемого
- Организация деятельности наставляемого, выступающей фактором его развития
- Методы диагнотико-развивающего и контролирующего оценивания
- Методы актуализации индивидуальной мотивации

7. Завершение наставничества

Задача - подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Опыт реализации программы может быть представлен на сайте образовательной организации.

Организационная структура наставничества в школе на основе целевой модели

Положение о наставничестве

Структура Положения

действовало до 2019 – 2020 учебного года

1. Общие положения
2. Цели, задачи и принципы наставничества
3. Организационные основы наставничества
4. Права и обязанности участников наставничества
5. Руководство работой наставника
6. Заключительные положения

предложена Целевой моделью

1. Общие положения
2. Задачи и направления работы наставника
3. Обязанности

3.4. Положение о наставничестве

Шапка организации

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Что такое наставничество? Что такое целевая модель наставничества?
1.2. Цель наставничества
1.3. Кто такой наставник
1.4. Кто такой куратор
1.5. Кто такой наставляемый
1.6. Как определяются наставники?
1.7. Списочный состав наставником утверждается приказом директора
1.8. Ответственный за реализацию цикла наставнической работы отвечает куратор
1.9. Сколько человек может быть закреплено за наставником?
1.10 Кто утверждает индивидуальный маршрут наставляемого?
1.11 Какие критерии эффективной работы наставника?
1.12 На весь период наставничества между наставником и наставляемым заключается соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами
1.13 Формы и сроки отчетности наставника
1.14 Формы и условия поощрения наставника

2. Задачи и направления работы наставника

3. Обязанности

3.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами учреждения, Коллективным договором.

3.2 Наставник имеет право

3.3. Наставник обязан

3.4. Наставляемый имеет право

3.5. Наставляемый обязан

Приложения:

Положение о наставничестве

Новая версия

1. Общие положения
2. Цели и задачи программы
3. Участники программы наставничества
4. Обязанности участников программы наставничества
5. Варианты программ наставничества
6. Реализация программы наставничества
7. Итоговые положения