

Проект «Путь к мастерству»

Современной школе нужен самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации системно-деятельностного подхода на уроках и внеклассных мероприятиях, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу на ФГОС.

В настоящее время наблюдается тенденция старения педагогических кадров, так как молодые педагоги стараются найти место работы вне школы, а тем более не едут в сельскую местность. Поэтому администрации школы приходится привлекать к работе с учащимися тех молодых специалистов, которые есть на селе, не всегда имеющих педагогическое образование. Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализ работы с молодыми кадрами показывает, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства.

Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи учителям-стажерам. Работа с молодыми специалистами является одной из самых важных составляющих методической работы школы, и это является важной актуальной проблемой. А также важную роль имеет психолого-педагогическое сопровождение молодых педагогов на всех этапах их становления, от процесса адаптации до профессионального становления в рамках горизонтальной и вертикальной карьеры.

Сопровождение молодого специалиста в школе - дело всех: начиная от директора школы, заканчивая учителем-наставником или просто коллегой.

Продуманные действия администрации школы, психологической службы, хорошо спланированная система наставничества для начинающих учителей помогает быстро влиться в новый коллектив и успешно работать с учениками и их родителями.

Считаем, что в работе с молодыми специалистами в школе нужно создать школу молодого учителя, где бы специалист, пришедший в коллектив, усвоил азы педагогического мастерства и почувствовал желание работать с детьми, а для этого нужно стимулирование и материальная поддержка молодого педагога.

Ключевая линия проекта «Путь к мастерству» состоит в выстраивании индивидуального образовательного маршрута пары «наставляемый – наставник», особый акцент сделан на реверсивное наставничество.

Цель: организовать работу для адаптации молодого учителя в коллективе, оказать методическую помощь в выработке своей системы преподавания, формировании индивидуального стиля творческой деятельности.

Задачи:

1. Оказание психологической поддержки молодым специалистам при адаптации в педагогическом коллективе.
- 2.Повышение уровня методической подготовленности педагогов.
- 3.Оказание практической помощи учителям – стажерам в преподавании предмета.
- 4.Обеспечение условий для постоянного освоения современных образовательных технологий.
- 5.Проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности.
- 6.Оказание помощи в самообразовательной работе молодых специалистов.
- 7.Создание условий для саморазвития и самореализации.
8. Поощрение молодых специалистов и стимулирование их работы.

Целевая аудитория: молодые учителя лица со стажем до 5 лет.

Занятия «Школы молодого педагога. Вперед к мастерству» проводятся один раз в неделю согласно плану. Кроме того, за каждым молодым специалистом закреплен учитель-наставник. Организуется взаимопосещение уроков, после которых обязательно проводится наставником самоанализ урока с целью обучения стажера. Работает с начинающими педагогами психолог. С учителями, которые работают в школе первый год, обсуждаются вопросы по методике планирования уроков и внеклассных мероприятий. Организуются консультации.

В работе с молодыми учителями используются различные формы: мастер-классы, дискуссии, обмен опытом, практикум, тренинг. Второй год работы школы посвящен актуальным вопросам профессиональной деятельности учителя, самосовершенствованию педагогов с учетом современного уровня развития

психолого-педагогической науки. Молодые учителя участвуют в деятельности творческих групп, годичных команд, педсоветов, становятся активными участниками профессиональных конкурсов, проводимых в лицее, приобретают опыт проведения открытых уроков и внеклассных мероприятий. Теоретические вопросы, которые рассматриваются на занятиях лицея, готовят сами молодые специалисты. В

конце года молодые учителя делают самоанализ педагогической деятельности и намечают пути дальнейшего самосовершенствования. Третий год работы ШМУ посвящается подготовке учителя к аттестации на соответствие занимаемой должности или подготовке к квалификационным испытаниям на I квалификационную категорию. К работе привлекаются учителя, работающие экспертами по аттестации. Основные организационные формы работы школы – практикумы и тренинги. Молодой педагог участвует в мероприятиях и конкурсах разных уровней, делится приобретенным опытом с коллегами. Проводится диагностика профессиональных качеств учителя в процессе педагогической деятельности.

Этапы проекта:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества, август 2022:

-Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества

1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения 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».

2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества. 3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.

-Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества

1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ ЛСТУ № 2 г.Пензы

2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ ЛСТУ № 2 г.Пензы

3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МБОУ ЛСТУ № 2 г.Пензы

4. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в МБОУ ЛСТУ № 2 г.Пензы

5. Назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества МБОУ ЛСТУ № 2

-Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы

1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы

2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.

3. Сформировать банк программ по выбранным формам наставничества. (Например, «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик» и тд)

-Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества

1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование на сайте школы. 6. Информирование внешней среды.

2. Формирование базы наставляемых, сентябрь-ноябрь 2022:

-Сбор данных о наставляемых

1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества.

2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.

3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц

классный руководитель, психолог, соцработник, родители.

4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.

5. Проведение мероприятия по выявлению желающих быть в роли наставляемых

-Формирование базы наставляемых

1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.

2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся

3. Формирование базы наставников, сентябрь-ноябрь 2022:

-Сбор данных о наставниках

1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.

2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.

3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.

-Формирование базы наставников

1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.

2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.

4.Отбор и обучение наставников, сентябрь-ноябрь 2022:

-Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников.

1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной формы.

-Обучение наставников для работы с наставляемыми

-Подготовить методические материалы для обучения наставников и их сопровождения.

5.Формирование наставнических пар/групп, сентябрь-ноябрь 2022:

-Отбор наставников и наставляемых.

1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.

2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.

3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.

4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.

-Закрепление наставнических пар/групп.

1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».

2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.

3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.

6.Организация и осуществление работы наставнических пар/групп, сентябрь-ноябрь 2022:

-Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых

1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.

3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.

4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.

5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

-Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.

1.Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.

7. Завершение наставничества, январь 2023:

- Отчеты по итогам наставнической программы.

1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.

2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.

3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

- Мотивация и поощрения наставников

1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.

2. Благодарственные письма партнерам.

3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»

4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций партнеров.

5. Проведение школьного/регионального конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара".

Результаты и оценка эффективности: Систематически проводится разносторонняя целенаправленная методическая работа с молодыми учителями, молодые учителя проходят адаптационный период уверенно, повышают уровень профессиональной подготовки, убеждаются в правильном выборе своей профессии, не имеющие учительской специальности поступают в педагогический институт Пензенского государственного университета или проходят курсы переквалификации в ГБОУ ДПО «Институт развития регионального образования», получая специальное образование для продолжения педагогической деятельности.

Индикаторы и показатели эффективности проекта:

- успешность адаптации нового сотрудника в компании (на основе данные психологической службы лица);

- эффективное выполнение подопечным своих профессиональных обязанностей (экспертная оценка деятельности молодых педагогов со стороны председателей методических объединений и заместителей директора по УВР И НМР),

- очевидный профессиональный рост и развитие сотрудника (участие в профессиональных конкурсах, стажировочных площадках, вебинарах и семинарах).

Данная модель наставничества может быть перенесена в любую сферу деятельности, где имеется необходимость формирования коммуникативных площадок для передачи опыта, ценностей и традиций. Практика наставничества носит универсальный

характер и может быть применена на других образовательных организациях города Пензы и Пензенской области.

Практика наставничества позволяет увеличить количество ее участников без изменения качества результата.

За период 2022, 2023 годов по вопросам реализации системы наставничества проведено 4 региональных семинара и 3 муниципальных стажировочных площадки.