|  |
| --- |
| Худотеплая Светлана Николаевназаместитель директора, учитель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ярская средняя общеобразовательная школа Новооскольского района Белгородской области» |

|  |
| --- |
| Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Ярская средняя общеобразовательная школа Новооскольского района Белгородской области» |
|  «Сетевое наставничество» |
| Материалы практики наставничества |

**Пояснительная записка**

У понятия «наставничество» немало описаний и определений, среди которых можно обратиться к некоторым.

 «Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению своих должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество» (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации) [1]. «Наставничество – это способ передачи знаний, умений и навыков о более опытного сотрудника – менее опытному в определенной предметной области» [2].

Наставничество – это образовательный процесс на рабочем месте. Задачи наставника: профессиональное развитие (передача стандартов, знаний, навыков, помощь в освоении нового опыта, развитие мотивации); социокультурная адаптация (трансляция корпоративной культуры, её ценностей, норм и правил) [3].

Приведенные характеристики наставничества лишь частично отражают традиционный опыт наставничества педагогов. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых учителей, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении. Задача наставника - помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Практика наставничества как работа с начинающими сотрудниками отражает давнюю традицию и является наиболее распространенной. Но современное образование частично меняет контекст и характер наставничества, придает ему новые черты, что и происходит в практике представленного образовательного учреждения – муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ярская средняя общеобразовательная школа Новооскольского района Белгородской области».

В указанной школе работает педагог, личностная и профессиональная адаптация которого протекает длительно и сложно. Это не единичный случай. Проблема затяжной профессиональной адаптации, влияющей на показатели качества образования, является *актуальной* для образовательных учреждений.

Ведь педагог, не преодолевший процесс адаптации вовремя, не справляется с требованиями современного образования, и не способен реализовать задачи, поставленные программой развития и другими реализуемыми в образовательном учреждении программами.

МБОУ «Ярская СОШ» (учреждение, опыт которого представлен в данных материалах), входит в число слабых школ, показывающих низкие образовательные результаты. Учреждение включено в реализацию регионального проекта ««Формирование региональной системы работы со школами Белгородской области, показывающими низкие образовательные результаты и функционирующими в сложных социальных условиях «Формула успеха». На основании чего можно сделать вывод об *универсальности представленных материалов для школ, показывающих стабильно низкие результаты качества образования.*

Представленное учреждение находится на этапе перехода на обновленную систему работы.

Содержательным приоритетом Программы развития школы является её ориентация на реализацию личностного потенциала обучающихся, а также перевода работы школы во взаимодействии со школами района, показывающими стабильно высокие образовательные результаты (МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов имени Княжны Ольги Николаевны Романовой» г. Новый Оскол Белгородской области).

*В связи с вышеизложенным, сформировалась обновленная концепция практики наставничества, включающая формы работы в рамках сетевого взаимодействия, что является новизной в практике работы.*

**Цели наставничества:** организация наставничества в рамках сетевого взаимодействия с учителями школы, показывающей стабильно высокие результаты, с целью создания информационного пространства, способствующего повышению профессиональной компетентности молодых 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 и сильных сторон учителя «сетевой» школы; повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений на основе сетевого взаимодействия со специалистом узкого профиля;

- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности на примере педагогической деятельности учителя, работающего в профильных классах «сетевой» школы; проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога;

-повышать продуктивность работы педагога и совершенствовать образовательную деятельность школы;

-создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию адаптирующихся, показывающих низкие результаты педагогов.

Предложенная практика наставничества включает следующие структурные элементы: актуальность и новизна системы сетевого наставничества; универсальность практики; организационный механизм (данный подпункт включает приложение «Анкеты учителя наставника и молодого специалиста или учителя, испытывающего затруднения»); подпункт «Методическое обеспечение практики наставничества» представлен большим количеством приложений (фрагменты программы развития МБОУ «Ярская СОШ»; Положение о наставничестве; План индивидуального сопровождения сетевым наставником; карт самопрезентации учителя-наставника или учителя, испытывающего профессиональные затруднения; уникальность практики, промежуточные результаты.

*Ожидаемые результаты практики сетевого наставничества*

* обновляется и становится мобильной в рамках относительной удаленности школы от районного центра система повышения профессиональной компетентности молодых специалистов и учителей, испытывающих профессиональные затруднения, успешным учителями специалистами узкой направленности;
* деятельность методической службы направлена на решение актуальных для развития школы педагогических проблем;
* организация методической работы носит адресный, мобильный характер, ориентирована на удовлетворение индивидуальных потребностей педагогов.

**Описание системы наставничества**

*Актуальность и новизна системы сетевого наставничества.*

МБОУ «Ярская СОШ» - сельская школа с численностью учащихся 98 человек, находится в значительной удаленности от районного центра.

Анализ показателей деятельности в 2017-18 учебном году МБОУ «Ярская СОШ» выявил следующие общешкольные проблемы: тенденция снижения качества знаний по школе; низкие результаты учащихся при прохождении государственной итоговой аттестации на уровне среднего общего образования в форме ЕГЭ по биологии. Одной из причин выявленных проблем является низкий уровень профессиональной компетенции молодого специалиста - учителя химии и биологии.

Индивидуальный мониторинг педагогических затруднений учителя выявил ряд индивидуальных проблем учителя - незавершенные процессы адаптации молодого специалиста (несмотря на пятилетний стаж работы); высокий уровень педагогических затруднений в конструировании урока, организации проектной деятельности с учащимися, подготовка к государственной итоговой аттестации. Выявленные проблемы можно сформулировать в одну общую - проблема затяжной профессиональной адаптации, влияющей на показатели качества образования.

Данная проблема является актуальной для многих образовательных учреждений. Специалистами отмечено, что основным фактором, влияющим на долгосрочный период адаптации, является недостаточный уровень сформированности педагогических умений у молодых специалистов. Кроме того, для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Особенностью труда начинающих педагогов является и то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а коллеги по работе и обучающиеся ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Все эти факторы не способствуют быстрой и полной адаптации молодых специалистов, тем более повышению качества профессиональной компетентности учителя и результатов учащихся по итогам независимых мониторингов, на государственной итоговой аттестации.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что существующая модель организации методической работы в школе является неэффективной. Школьная модель, представленная творческими объединениями учителей начальных классов и классных руководителей, педагогическим советом, не охватывала своей деятельностью учителя химии и биологии. Закрепление наставников из числа опытных учителей школы не позволило решить выявленные проблемы, в связи с отличием специфики предметов. (Учитель химии и биологии в школе один).

Все выявленные факторы способствовали созданию новой обновленной системы наставничества, которое, как упоминалось ранее, продиктовано включением МБОУ «Ярская СОШ» в реализацию регионального проекта ««Формирование региональной системы работы со школами Белгородской области, показывающими низкие образовательные результаты и функционирующими в сложных социальных условиях «Формула успеха».

Представленное учреждение находится на этапе перехода на обновленную систему работу, в связи с чем в Программу развития на 2018-2021 гг. муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ярская средняя общеобразовательная школа Новооскольского района Белгородской области» «Реализация личностного потенциала обучающихся» (далее Программа развития) внесены изменения с учетом объективных предпосылок и факторов, позволяющих говорить о наличии в Школе возможностей совершенствования образовательной деятельности, перехода в эффективный режим работы школы, с целью обеспечения условий для становления образованной, всесторонне развитой интеллигентной личности, обладающей высоким уровнем общей культуры, готовой к осознанному выбору и последующему освоению программ высшего профессионального образования, творческой и исследовательской деятельности в различных областях фундаментальных наук, способной к успешной адаптации в современном обществе; воспитания у обучающихся: активной гражданской позиции, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье, ценностного отношения к здоровому образу жизни.

Содержательным приоритетом Программы развития школы является её ориентация на реализацию личностного потенциала обучающихся, а также перевода работы школы во взаимодействии со школами района, показывающими стабильно высокие образовательные результаты (МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов имени Княжны Ольги Николаевны Романовой» г. Новый Оскол Белгородской области).

В связи с вышеизложенным, сформировалась обновленная концепция практики наставничества, включающая формы работы в рамках сетевого взаимодействия, что является новизной в практике работы.

*Универсальность практики наставничества*

На основании чего можно сделать вывод об универсальности представленных материалов – данная модель наставничества может быть реализована в школах, показывающих низкие результаты качества образования, находящихся в изолированности или значительной удаленности от других школ.

*Организационный механизм*

Организационный механизм наставничества на основе сетевого взаимодействия (далее «сетевого наставничества») включает подбор наставника, координатора, контакты и формы сетевого взаимодействия. Наставником обязательно должен быть современный, пользующийся интернет-мессенджерами, опытный учитель, работающий в профильных классах или классах с углубленным изучением отдельных предметов. Процесс подбора наставника обязательно проводится на основе обработки специальной анкеты, которую заполняют и предполагаемый наставник и молодой специалист. Анкета представлена в приложении 1, она поможет подобрать взаимосовместимые личности.

Также предложенные анкеты смогут определить роль педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».

Кроме учителя-наставника из сетевой школы необходим школьный координатор, в обязанности которого будет входить налаживание контактов на административном уровне (возможна даже корректировка расписания уроков), подбор форм взаимодействия, если необходимо, то и контроль сроков, промежуточный и итоговый мониторинги контрольных точек реализации наставничества.

В основе практики лежит принцип поэтапности адаптации и развития профессионализма учителя. Центральное звено в организации помощи учителю - 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.

*Методическое обеспечение и реализация практики сетевого наставничества включает следующие шаги:*

* 1. Заключение договора о сетевом взаимодействии со школой, показывающей стабильно высокие результаты.
	2. Разработка программы развития, обеспечивающей переход на эффективную систему работы школы на основе сетевого взаимодействия со школой, показывающей стабильно высокие результаты. В материалах представлены фрагменты программы развития МБОУ «Ярская СОШ» (Приложение 2).
	3. Внесение изменений в Положение о наставничестве, в связи с расширением форм работы (Приложение3).
	4. Согласование плана индивидуального сопровождения молодого специалиста, учителя сетевым наставником представлен в таблице:

*План индивидуального сопровождения сетевым наставником молодого специалиста или учителя, испытывающего профессиональные затруднения*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тема | Рассматриваемые вопросы | сроки |
| Знакомство с учителем, испытывающим затруднения. Ведение документации. | Составление рабочих программ. Выявление «проблемных зон», профессиональных затруднений учителя. | Сентябрь |
| Подбор оптимальных форм сетевого взаимодействия |  Выбор мессенджера для общения, составление оптимально удобного графика общения | Сентябрь |
| Разработка плана индивидуального сопровождения | Педагогическое самообразование, участие в семинарах, которые запланированы в школах, участвующих в сетевом взаимодействии; подбор конкурсов, участие в которых доступно учителю, испытывающему профессиональные затруднения; подбор новых интернет-порталов для расширения образовательного пространства учителя и его учащихся, демонстрирующих низкие результаты. | Сентябрь |
| Эмоциональная стрессоустойчивость молодого учителя. Функция общения на занятии. | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё».  Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).  | Октябрь |
| Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства | Педагог – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики, проведения уроков. Анализ успешных видеофрагментов занятий учителя-наставника и учителя, испытывающего профессиональные затруднения. Подбор схемы технологической карты урока. Наставник совместно с молодым педагогом через сетевые мессенджеры конструируют технологические карты уроков, дополняя их новыми удачными элементами. Затем учитель и наставник проводят его, фиксируя в режиме видеозаписи на обычный ноутбук программой видеосъемки программой conta cam. После каждого урока идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее. | Ноябрь |
| Стремись к эталону | Знакомство с проектными работами учащихся профильных классов. |  |
| Имидж педагога. | Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д. | Сентябрь |
| Педагогическая ситуация. | Совет опытного. | Октябрь |
| Самообразование воспитателя – лучший учитель | Выбор методической темы. Молодым специалистам предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год | В течение года |
| Как написать обобщение педагогического опыта  | Выбор методической темы, технология описания опыта | Апрель |
| Методическая выставка достижений учителя. | Знакомство с отчетом-самопрезентацией учителя-наставника. Подготовка отчета собственного отчета- самопрезентации учителя. | Конец учебного года |
| Диагностика учеников | Методика проведения обследования | Май |

* 1. Утверждение карты самопрезентации учителя-наставника, учителя, испытывающего профессиональные затруднения (Приложение 4). На этапе подготовки к самопрезентации проходит обсуждение с молодым специалистом результатов его профессиональной деятельности, и даются рекомендации по её дальнейшему совершенствованию, способствуя тем самым адаптации специалиста к профессиональным и организационным аспектам работы.
	2. Подбор критериев эффективности практики. Оптимальной и необременяющей являются следующая форма критериев эффективности практики - карточка оценки молодого педагога, педагога, испытывающего профессиональные затруднения (Приложение 5).

*Уникальность практики*

Перечисленные шаги работы по реализации практики сетевого наставничества при ознакомлении с представленными приложениями не нуждаются в подробном комментарии. Следует только отметить, следующее: деятельность сетевого педагога-наставника позволяет эффективно решить ряд проблем учителя, испытывающего затруднения, через обновленные сетевые формы взаимодействия.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Проблемы | Мероприятия, направленные на их решение | Ответственный, форма взаимодействия |
| Отсутствие в школе учителя той же предметной направленности. | Подбор претендентов в наставники учителя той же предметной специализации. | Контактирование школьного координатора с администрацией сетевой школы. |
| В связи с маленькой численностью педагогического коллектива школы (13 человек) проблема отсутствия в школе успешного педагога-авторитета, педагога-единомышленника. | На основе анкетирования претендентов в сетевые наставники и учителя, испытывающего затруднения осуществляет выбор наставника с оптимальной совместимостью личных интересов и профессиональных подходов. | Обработка и анализ анкет школьным психологом. |
| Отсутствие опыта работы с лабораторным оборудованием. | Видеозапись демонстрации химических опытов сетевым наставником. | Сетевой наставник |
| Затруднения в организации проектной деятельности учащихся. | Доступ и изучение успешных проектных работ учащихся, руководителем которых является наставник. | Сетевой наставник |
| Размытые и часто заниженные критерии оценки и требований к устным ответам учащихся. | Обязательное посещение уроков учителя на открытых уроках в рамках районных семинаров, по договоренности, посещение рядовых уроков. | Сетевой наставник |
| Затруднения в конструировании технологической карты урока, связанные с вопросами освоения материала узкопредметной направленности. | Подбор оптимальной для наставника и учителя схемы технологической карты урока. Наставник совместно с молодым педагогом через сетевые мессенджеры конструируют технологические карты уроков, дополняя их новыми удачными элементами. Затем учитель и наставник проводят его, фиксируя в режиме видеозаписи на обычный ноутбук программой видеосъемки программой conta cam. После каждого урока идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее. | Сетевой наставник, учитель |
| Затруднения в подготовке отчета-самопрезентации в конце учебного года. | Знакомство с отчетом-самопрезентацией учителя-наставника. Подготовка отчета собственного отчета- самопрезентации учителя. | Сетевой наставник, учитель |

Следует обратить внимание на то, что на школьном уровне с целью снижения нагрузки на сетевого наставника координатором (заместителем директора) также предусмотрена работа с педагогом, включающая мероприятия, направленные на следующие планируемые результаты:

- успешность вхождения учителя в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, поставить себя в позицию равноправного члена коллектива;

-активное включение молодых учителей в работу с учащимися, вовлечение их в экспериментальную работу школы, совместную разработку программ, грамотное применение государственных программ, соблюдение образовательного минимума;

-создание условий для нормативной деятельности молодых учителей;

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

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

- организация воспитательной работы в классе.

*Реализация сетевой формы наставничества обладает положительным эффектом:*

- Мобильное, своевременное, ситуативное общение людей со схожими взглядами и проблемами.

- Увеличение широты образовательных запросов учителей, испытывающих затруднения.

- Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения на основе мобильного взаимодействия с педагогом-профессионалом.

-Формирование уверенности в своем профессиональном росте.

-Оказание эффективной методической помощи в становлении профессиональной компетентности учителя.

В заключение хотелось бы отметить, что процесс наставничества затрагивает интересы  трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателей: наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения; учитель, испытывающий затруднения - получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником; руководители учреждений, участвующих в сетевом взаимодействии, - повышают профессиональный уровень подготовки кадров, выстраивает конструктивные взаимоотношения с кадрами, между сотрудниками.

*Промежуточные результаты успехов* учителя, испытывающего затруднения, учащиеся которого демонстрируют низкие результаты, за короткий период внедрения в практику работы МБОУ «Ярская СОШ» сетевого наставничества с апреля 2018 года свидетельствует о положительной динамике:

1) по рекомендациям наставника учителем создано дополнительное образовательное пространство для учащихся: регистрация учащихся и участие в актуальных мероприятиях на сайтах [www.Сетевичок.рф](http://www.Сетевичок.рф); [www.Bizteen.ru](http://www.Bizteen.ru), [www.Онфим.рф](http://www.Онфим.рф).;

2) учитель апробировал КИМы и задания основного государственного и единого государственного экзамена на основе выполнения заданий сайта [statgrad.org](http://www.yandex.ru/clck/jsredir?bu=2n6c&from=www.yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bweb%3B%3B&text=&etext=1909.IiSjwDhqDcSBlNrVhYqvuCALWNxZPil9mMbxCGRHgmXMKI79lSqvclh84k4LYHQr.d5f1e41f03dec2cf4705624db8dcd00543c7755d&uuid=&state=PEtFfuTeVD4jaxywoSUvtJXex15Wcbo_WC5IbL5gF2nA55R7BZzfUbx-UGhzxgeV&&cst=AiuY0DBWFJ5Hyx_fyvalFNT9UkVpW8-Um4iDw4wv9UIJ6yFlYni12DlbXyDPsQR1qcaqDneXi8xehZOObPlmEeyGhIu7NYIAu3gHSTY4DuYuH2izhvdOg-j2uIjRprv3U6I5cjjQjGL4kjac8VOR71WkAl78DvgrZwQvuNH32vPyWIUfBkZhJ_s1AlbRN8rUGxAUcP5gChNvtjMBg9N0q09m2kcvfeDmVqFwwOELD766u2l8qwYqMO6EppKtzSg_YZiHY6oBBgdgPPozIH_EsTfL2XZBGJjMlVIt3h9rIXspu89zP7xf8vljwVnONnAuQaykrLI1P18yFGVkxRYQd9t6fUxqpK6CSDXZeom9VPuTnqbCftRZkek3_2hK02OwTqkegbn4YEBJGhSHX6o6fI8AvpNkBO2Xo5s5lCtBvGIQ7fxdaN8EJkhsTO1HKegcAmooS8tjVAC0c4OqM2j79ZPrQDTNuFQl4_zTEkVrsAvET-tzbGE3IxJDlqz9mNKDjAhB6dedXnhUUT8diIOVrUv8LgNEn4CdQ0VuCfBuSmJU4M6zd-foJNUOIUy31c4NJR4ykma4-bqkB5AlgAoIKoKO56ltoYSUbvV1l5j4-oduIkwQ89yAW7HpOiDgEnJNrDkno4gvrmu06u_dj5tDD6-KbJsRrVKaue95HknBcD31QXpDxW7a4t8HD-vmtiN9gDcdfiGAVufCt1hR5nvxvQ0v449r5rdc&data=UlNrNmk5WktYejY4cHFySjRXSWhXSy1wVFEwUHVQM1pacmo1ME9KUHlNT2hTcFplTjBVWWM1VHFZRDJReUZqaXZiSElzV0ZyRXpjLWRFa0Q2STBYR3VQbENNckpPUnM4&sign=5522905601d171e2cdfff39aff6a8df2&keyno=0&b64e=2&ref=orjY4mGPRjlSKyJlbRuxUg7kv3-HD3rXazzUqf4eOhLwIbxWx57R4qGE8Jj7TfBkUm6ggiElE4cFx_QapJyOKidxBTbw-1tLk_mbkg31yZXxkflENBfMlqNs1ZyY9O76C9CfoJ9n7gFcwCptfJIqUGNE5dtjcZoNAb97O-i5lLM,&l10n=ru&rp=1&cts=1536862965197&mc=2.1079637556972086&hdtime=17922).

3) В план методической работы школы на 2018-2019 учебный год включены совместные семинары, мастер-классы с педагогами МБОУ «СОШ №1 г. Новый Оскол», показывающей стабильно высокие результаты.

4) Кабинет молодого специалиста, преподающего химию и биологию, в августе 2018 г. оснащен автоматизированным рабочим местом.

5) Организовано знакомство учащихся МБОУ «Ярская СОШ» с проектными работами учащихся МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов имени Княжны Ольги Николаевны Романовой» г. Новый Оскол Белгородской области, что позволяет реализовать ожидаемый результат Программы развития - создана образовательная среда, характеризующаяся наличием для обучающихся «ситуаций» выбора.

6) Учитель, испытывающий затруднения, принял участие в реализации Подпункта 6. Программы развития школы «Создание в рамках Школы открытого информационного образовательного пространства» в части выполнения следующей задачи: обеспечить доступ обучающихся и педагогов к информационным ресурсам, что также позволило частично решить решением выявленную в проблемно-ориентированном анализе проблему недостаточной осведомленности педагогов об основных направлениях модернизации в РФ.

- Организация участия педагогов в актуальных мероприятиях и конкурсах сайта[www.Единыйурок.рф](http://www.Единыйурок.рф), который рекомендован к работе планом мероприятий Экспертного совета по информатизации системы образования и воспитания при Временной комиссии Совета Федерации по развитию информационного общества на 2018/2019 учебный год - участие учителя в Летней педагогической школе «ФГОС для общеобразовательных организаций» на портале [www.Единыйурок.рф](http://www.Единыйурок.рф); Участие в тестировании педагогов, по результатам которого учителем получено свидетельство об успешном выполнении более 55%;

- Участие в проведении самопрезентации педагогов по итогам учебного 2017-2018 учебного года; на этапе подготовки самопрезентации учитель организация взаимодействовал с сетевым наставником. (Период проведения 19 мая 2018 – 21 мая 2018 гг.).

**Библиографический список**

* 1. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. М., 2013. С.5,13
	2. Сулейманова Н., Как сделать наставничество эффективным// Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. №9.
	3. Наставничество в школе <http://ped-kopilka.ru/blogs/aleksandra-aleksevna-filina/nastavnik-v-sovremenoi-shkole-navigator-v-mire-profesionalnyh-kompetencii.html>

**Приложение 1**

**АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА**

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество» - отразите это в схеме-кластере?

2. Что, по-вашему, включает деятельность педагога-наставника в общеобразовательном учреждении.

3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?

4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, учитель?

5. Готовы ли Вы работать наставником в мобильном онлайн режиме-мессенджеры (вотсап (WhatsApp) , вайбер (Viber) и др.)

6. Настроены ли Вы тратить свое личное время на помощь в совместном конструировании технологической карты урока?

7. Выберите самый удобный для Вас вариант мобильного общения в удаленности – вотсап, вайбер, Вконтакте, переписка по электронной почте или другое. Подчеркните приемлемое для Вас.

8. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его?

9. Обладаете ли Вы даром сочувствия?

10. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.

11. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере?

12. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

**АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ ИЛИ УЧИТЕЛЯ, ИСПЫТЫВАЮЩЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ЗАТРУДНЕНИЯ**

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?

2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?

3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?

4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».)

6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?

7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?

8. Готовы ли Вы работать с наставником в мобильном онлайн режиме-мессенджеры (вотсап (WhatsApp) , вайбер (Viber) и др.)

6. Настроены ли Вы тратить свое личное время на помощь в совместном конструировании технологической карты урока?

7. Выберите самый удобный для Вас вариант мобильного общения в удаленности – вотсап, вайбер, Вконтакте, переписка по электронной почте или другое. Подчеркните приемлемое для Вас.

8. Насколько легко вы раскрываетесь с незнакомыми коллегами из другого педагогического коллектива, другой школы?

9. В какой обстановке Вы лучше идете на контакт с незнакомыми коллегами?

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

**Приложение 2**

**Фрагменты программы развития на 2018-2021 гг. «Реализация линостного потенцала обучающихся»**

*2.2. Стратегия развития*

*2.2.1. Основные цели и задачи*

Основную цель программы развития мы видим в реструктуризации и рационализации образовательного пространства, направленных на создание условий свободного и активного развития и саморазвития личности, ценной для общества и для себя в целесообразной для этого образовательной среде.

В соответствии со сформулированной целью программа развития направлена на решение ведущих задач:

1. Обеспечить адекватность предоставляемых образовательных услуг потребностям учащихся разного возраста.

2. Обеспечить необходимую целевую концентрацию ресурсов (человеческих, информационных, материальных, финансовых).

***Стратегическая цель*** *– достижение высокого уровня соответствия деятельности школы актуальным потребностям государства, общества, личности, а именно обеспечение соответствия содержания образования, используемых технологий, а также техноголий из опыта работы школ района, показывающих стабильно высокие образовательные результаты и условий осуществления образовательного процесса новым задачам, стоящим перед системой образования на современном этапе развития российского общества,*

**Общая задача** *в рамках программы развития - переориентировать деятельности субъектов её реализации на взаимодействие с успешными школами района (МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов имени Княжны Ольги Николаевны Романовой» г. Новый Оскол Белгородской области), применение опыта работы которого в образовательном учреждении позволит созданию таких условий, которые бы обеспечивали реализацию личностного потенциала обучающихся.*

 **2.2.2. Основные направления развития Школы**

Представления о том, каким должен быть выпускник школы, о качестве образовательного процесса и условиях, его обеспечивающих, позволяют определить приоритетные направления деятельности педагогического коллектива на период реализации настоящей Программы развития:

 **6. Создание в рамках Школы открытого информационного образовательного пространства**

***Актуальность***

Современное состояние общества требует использование информационных потоков для саморазвития, самообразования, использования для расширения образовательного пространства. Ученик, учитель, администратор должен иметь прямой доступ для получения оперативной информации в локальном режиме.

***Цель.*** Интеграция информационных ресурсов, позволяющих осуществить сбор, хранение, передачу и обработку информации, имеющей учебную и социокультурную значимость для школьников. Предоставление свободного доступа к информации всем субъектам образовательного процесса.

***Задачи:***

* подготовить педагогов Школы кформированию функциональной информационной грамотности учащихся Школы;
* создать банк данных программно-методических, ресурсных материалов, обеспечивающих внедрение информационных технологий в образовательный процесс и вхождение в глобальное информационное пространство, с включением опыта работы МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов имени Княжны Ольги Николаевны Романовой» г. Новый Оскол Белгородской области;
* обеспечить доступ обучающихся и педагогов к информационным ресурсам.

***Ожидаемый результат*:**

* создана единая информационная локальная сеть Школы, доступная для использования банков данных, документов и информации;
* действует сайт Школы;
* 100% педагогов владеют информационными технологиями.

***Актуальность*:**

Потребность выделения данного направления в программе развития обусловлена ролью кадрового обеспечения в эффективности функционирования любой социальной системы. Без квалифицированных кадров, способных к творчеству и саморазвитию, с одной стороны невозможна качественная реализация нововведений, а с другой любые нововведения должны ориентироваться на имеющийся кадровый потенциал, учитывать возможности его роста и степени готовности к инновационной деятельности.

Основными формами работы по повышению квалификации кадров на уровне школы будут: сетевое наставничество, самообразование учителей; активное участие учителей школы в деятельности школьных и районных творческих объединений, мероприятиях, организованных *МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов имени Княжны Ольги Николаевны Романовой» г. Новый Оскол Белгородской области*; *функционирование Школы передового педагогического опыта; семинары - практикумы для различных категорий педагогических работников; конкурсы профессионального мастерства; взаимопосещение учебных занятий; наставничество.* В рамках социального партнерства: курсовая подготовка Бел ИРО; дистанционное обучение на базе автономных всероссийских учреждений; участие в научно-практических конференциях; участие в инновационной деятельности.

***Цель:*** *Повышение эффективности кадрового обеспечения образовательного процесса путем повышения профессиональной компетентности и методологической культуры педагогов в области реализации личностно-ориентированного подхода к образованию на основе использования опыта работы МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов имени Княжны Ольги Николаевны Романовой» г. Новый Оскол Белгородской области*, *показывающей стабильно высокие образовательные результаты.*

***Задачи****:*

* организовать участие педагогов школы в мероприятиях по повышению профессиональной компетентности педагогических кадров на муниципальном и региональном уровне, участие педагогов во всероссийских и международных мероприятиях;
* обеспечить научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности педагогов, способствующего повышению уровня их профессионального развития и готовности решать новые задачи, организацию сетевого наставничества;
* обеспечить педагогическую диагностику и анализ педагогических запросов учителей школы;
* *организовать постоянно действующие методические семинары по актуальным методическим проблемам на основе взаимодействия со школами района, показывающими стабильно высокие образовательные результаты;*

***Ожидаемый результат:***

* оптимальная расстановка кадров, соответствие их образования и квалификации уровню реализуемых программ;
* реализуется система непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогических кадров;
* деятельность методической службы направлена на решение актуальных для развития школы педагогических проблем;
* организация методической работы носит адресный характер, ориентирована на удовлетворение индивидуальных потребностей педагогов;

**Приложение 3**

**МБОУ «Ярская СОШ»**

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**о наставничестве в образовательном учреждении, с элементами сетевого взаимодействия с другими школами**

**1.Общие положения**

 1.1 Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогическимиработниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении, учителями, испытывающими серьезные профессиональные затруднения, по предметам которого учащиеся демонстрируют низкие результаты успеваемости; со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – наиболее подготовленный педагог школы, или школы, работающей по договору о сетевом взаимодействии, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью  в общении.

Молодой специалист, учитель – начинающий педагог, как правило, имеющий теоретические знания в области предметной специализации и методики обучения по программе высшего или среднего специального педагогического учебного заведения, или испытывающий серьезные профессиональные затруднения, по предметам которого учащиеся демонстрируют низкие результаты успеваемости, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений.

1.2 Наставничество устанавливается на срок не менее одного года.

1.3 Наставник утверждается приказом образовательного учреждения (при сетевом взаимодействии приказами директоров взаимодействующих школ) при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Наставник может вести не более трех молодых специалистов.

 1.4 Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя руководителя образовательного учреждения работе.

1.5 Правовой основой института наставничествав образовательном учреждении являются нормативные документы Министерства образования и науки РФ, правления образования администрации муниципального района «Новооскольский район», локальные акты образовательного учреждения, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений и настоящее Положение.

 1.6 Настоящее Положение предназначено для целей внутреннего использования педагогами образовательных учреждений, принимающих участие в реализации системы наставничества.

**II. Цель из задачи наставничества**

2.1Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам образовательного учреждения, учителям, испытывающим серьезные профессиональные затруднения, по предметам которого учащиеся демонстрируют низкие результаты успеваемости в их профессиональном становлении, а также формирование стабильного, высококвалифицированного коллектива.

* 1. Основными задачами наставничества являются:

- -оказание помощи в адаптации молодых специалистов, учителей, испытывающих затруднения, в образовательном учреждении, включая формы сетевого взаимодействия;

 - поддержание у молодых специалистов, учителей, испытывающих затруднения, интереса к педагогической деятельности;

- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста, учителя, испытывающего затруднения;

- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста, учителя, испытывающего затруднения;

- формирование у молодого специалиста, учителя, испытывающего профессиональные затруднения потребности к самообразованию;

- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;

- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения;

- обмен опытом педагогического коллектива школы, демонстрирующей стабильно высокие результаты.

**III. Функции наставника**

 3.1 В соответствии с возложенными задачами наставник осуществляет следующие функции:

**организационные**

 - организация ознакомления молодого специалиста с образовательным учреждением и его нормативно-правовой базой;

 - содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста, учителя.

**информационные**

 обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников.

**методические**

- разработка совместно с молодым специалистом плана его саморазвития (или индивидуальная программа его самообразования)с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- оказание молодому специалисту, учителю, испытывающему педагогические затруднения, индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации;

- подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста, профессиональной компетентности учителя по истечении сроканаставничества.

**IV. Права наставника**

 4.1 Наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;

- посещать занятия молодого специалиста, анализировать видеофрагменты уроков учителя, испытывающего профессиональные затруднения;

- участвовать в совместном конструировании уроков;

- осуществлять консультативное общение на основе ресурсов сети Интернет;

- с согласия непосредственного руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательного учреждения;

- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;

- выходить с ходатайством о прекращении стажировки молодого специалиста по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с молодым специалистом) или выхода молодого специалиста на требуемые стабильные показатели;

- на ежемесячную доплату за осуществление наставничества.

**V. Права и обязанности молодого специалиста, учителя, испытывающего профессиональные затруднения**

 5.1 Молодой специалист, учитель, испытывающий педагогические затруднения, обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность;

- изучать структуру и особенности деятельности образовательного учреждения, его традиции;

- выполнять в установленные сроки программу своего профессионального саморазвития (или индивидуальную программу своего самообразования);

- ежегодно готовить самопрезентацию своих достижений;

- постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, перенимать передовые методы и формы работы;

- выстраивать необходимые для работы взаимоотношения с наставником,

-- осуществлять общение на основе ресурсов сети Интернет;

- предоставлять отчеты о своей работе наставнику, как в устной, так и в письменной форме.

**5.2 Молодой специалист**, учитель, испытывающий педагогические затруднения,  **имеет право:**

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о прекращении стажировки при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником;

**-**  вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;

-знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

**VI. Взаимоотношения наставника с другими сотрудниками образовательного учреждения**

Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками образовательного учреждения.

**V. Документация**

5.1 План индивидуального сопровождения молодого специалиста, учителя.

5.2 Индивидуальная программа программа его самообразования;

5.3. Самопрезентация молодого специалиста, учителя.

**Приложение 4**

**Карта профессиональной самопрезентации педагога**

**МБОУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_за 2018-2019 учебный год**

ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Содержание деятельности | Уровень самопрезентации своей деятельности |
| учреждение | район | область | Россия |
| 1 | Внесение АПО в банк данных | Приказ № 45 от 23.12.2015 | - | - | - |
| 2 | Участие в конкурсах профессионального мастерства:1). «Методический портфель учитель биологии»2). «Реализация системно-деятельностного подхода в урочной и внеурочной деятельности»3). «Лучший ЦОР» | -- | Призер, пр.№ 234 от 23.03.2016- | -Участник |  --Лауреат |
| 3 | Выступление на МС учреждения с докладом | - |  |  |  |
| 4 | Выступление на семинаре с докладом (тема семинара):1). «Здоровьесозидающая деятельность педагога» | - | 10.02.2016 | - | - |
| 5 | Проведение мастер-класса (др.форма практической деятельности педагога) для коллег  | - | - | - | - |
| 6 | Выступление с докладом на очной конференции | - | - | - |  |
| 7 | Участие в заочной или дистанционной конференции:1). «Современные проблемы образования», Московская АПКиППРО |  |  |  | 30.03.2016 |
| 8 | Публикация собственных материалов (статьи в сборниках и журналах) | - | - | - | - |
| 9 | Интернет-публикация собственных материалов:1). Технологическая карта урока биологии в 5 классе по теме «…….». | - | - | - | май 2016 г. |

**Приложение 5**

**Карточка оценки молодого педагога, педагога, испытывающего профессиональные затруднения**

ФИО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| 1. **Выполнение порученной работы**

**(справляется ли за установленное время?)** |
| На работу затрачивается гораздо больше времени, чем это диктуется опытом или планом | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | На работу затрачивается гораздо меньше времени, чем это диктуется опытом или планом |
| 1. **Качество работы**

**(насколько тщательно, точно, добросовестно выполняется, отсутствуют ли ошибки, учитываются ли указания и точка зрения руководителя)** |
| Работу постоянно необходимо существенно переделывать | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Результаты работы всегда на высоком уровне |
| 1. **Уровень профессиональной подготовки**

**(хорошо ли педагог ориентируется в предмете своей деятельности, обладает ли достаточными квалификационными навыками для выполнения обязанностей)** |
| Знания предмета своей деятельности слабые, профессиональные навыки развиты недостаточно | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Отлично ориентируется в предмете своей деятельности, обладает высоким уровнем развития профессиональных навыков |
| 1. **Совместная работа**

**(сотрудничает ли с коллегами при решении задач, готов ли делиться знаниями и умениями, консультируется ли у других)** |
| Не любит и не умеет работать в группе, редко принимает и предлагает помощь | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Проявляет выраженную склонность к работе в группе, всегда эффективно сотрудничает с другими |
| 1. **Способность к деловому общению**

**(умеет ли четко выражать свои мысли, понимать собеседника)** |
| Комментарии в мессенджерах воспринимаются с трудом; не умеет «слушать» собеседника, не стремится к взаимопониманию | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Комментарии хорошо воспринимаются, убедительны; умеет «слушать» собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания |
| 1. **Особенности поведения во время урока**

**(умеет ли удерживать внимание учащихся и поддерживать дисциплину в классе)** |
| Не владеет вниманием класса при объяснении материала, не умеет поддерживать рабочую обстановку на уроке | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Объяснения учителя хорошо воспринимаются классом, в течение урока поддерживается деловая рабочая атмосфера |
| 1. **Самостоятельность**

**(может ли выполнять порученную работу без посторонней помощи)** |
| Без посторонней помощи не знает, что предпринять, при малейших трудностях теряется | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Даже нестандартные и сложные задания успешно выполняет без посторонней помощи |
| 1. **Умение доводить начатое дело до конца**

**(способен ли осуществлять порученное без напоминаний и постоянного контроля со стороны руководства дело)** |
| Требует постоянного напоминания и жесткого контроля выполнения работы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Получив задание, всегда доводит дело до конца без напоминаний и контроля |
| 1. **Умение общаться с родителями учащихся**

**(воспринимается ли он родителями школьников как привлекательная, заслуживающая доверия персона)** |
| Общение с родителями происходит эпизодически, отсутствует согласованная педагогическая позиция в отношении ребенка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Налажено доверительное общение с родителями школьников, существует единство педагогических требований с семьей ребенка |

**Оценка проведена** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_