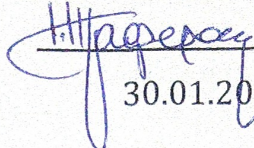


**УТВЕРЖДАЮ:**

**Начальник УО  
МР «Ахтынский район»**

 **Х.Д. Эльдаров**  
30.01.2023 г.

**Модель муниципальной системы  
«Наставничество», как фактор профессионального  
роста педагогических работников Управления  
образованием Ахтынского района.**

**Муниципальный проект «Наставничество»**

Муниципальный проект «Наставничество» возник в процессе разработки образовательной системы Ахтынского района. Срок реализации проекта: Январь 2023 – декабрь 2023. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей деятельности имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессиональные качества. Молодому педагогу нужна постоянная методическая помощь учителя-наставника и поддержка.

Актуальность проекта: дефицит профессиональных умений и навыков у молодых педагогов, отсутствие эффективных механизмов управления качеством образования в школах с низкими результатами.

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством обучения руководящих и педагогических кадров, впервые принятых на работу в образовательную организацию и вновь назначенных на должность заместителя руководителя.

Наставничество – разновидность индивидуальной и коллективной методической работы с педагогами со стажем работы менее 3-х лет педагогической деятельности в образовательных учреждениях, специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – опытный учитель или завуч-тьютор, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, управления.

Молодой специалист – начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Назначением наставничества является формирование целевой эффективной системы методического сопровождения молодых специалистов (педагогических работников), завучей-стажеров, не имеющих опыта в своей деятельности, в их профессиональном становлении с целью повышения квалификации и сохранения молодых педагогических и управленческих кадров.

Цель проекта: совершенствование системы наставничества на основе сетевого взаимодействия образовательных организаций для устранения дефицита профессиональных умений и навыков у молодых кадров, формирования и усовершенствования эффективных механизмов управления качеством образования в школах.

Основные задачи проекта:

- развитие имеющихся у молодых специалистов, начинающих педагогических работников знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, управления;
- оказание молодым специалистам методической помощи в преодолении профессиональных затруднений;
- развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности по занимаемой должности;
- ускорение процесса адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе;
- содействие профессиональному становлению молодого специалиста, начинающего педагогического работника в формировании индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- формирование мотивации у молодого специалиста, начинающего педагогического работника к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию для достижения квалификации соответствующего уровня и обеспечения карьерного роста;

Традиционная модель наставничества не всегда может быть эффективной и отвечать реалиям сегодняшнего дня. Одно из важных условий успешного сотрудничества – добровольное желание молодого учителя перенимать опыт именно у этого наставника, а не назначенного администрацией.

Поиск модели наставничества, которая позволила решить и управленческие проблемы, и проблемы качества образования, и удержания в школе молодых специалистов привел к модели сетевого взаимодействия и использования инновационного опыта школ-лидеров.

Таким образом, целью проекта является совершенствование системы наставничества на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений. Реализация данного проекта осуществляется в двух направлениях: для заместителей директора по учебно-воспитательной работе и педагогов общеобразовательных учреждений.

Проект «Наставничество» включает следующие подразделы: «Открытые двери», «Современный урок от финалистов профессиональных конкурсов», «Единые методические дни», «Методические десанты» и т. д. Участниками проекта являются Информационно-методический центр, общеобразовательные учреждения, методические объединения, которые формируют рабочие группы для решения тех или иных задач.

Организационные основы проекта:

- создание банка данных по молодым специалистам, учителям-наставникам;
- выявление актуальных проблем;
- разработка плана мероприятий по осуществлению наставничества;
- в рамках проекта опытный педагог и представитель администрации посещают уроки молодых специалистов для оказания им методической помощи и устранения профессиональных дефицитов.

Первое организационное мероприятие в рамках реализации проекта в начале каждого учебного года проходит в форме флеш-наставничества. Это новая концепция наставничества, суть которой состоит в следующем. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, участвуют во встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества. В роли наставников выступают опытные педагоги, руководители предметных методических объединений, заместители директора по УВР. Программа направлена на повышение профессиональной компетентности заместителей директора по УВР, имеющих небольшой стаж работы на данной должности (вновь назначенные заместители руководителя). Занятия должны проходить ежемесячно.

Форма реализации проекта различны: ситуационное наставничество, флеш-наставничество, практико-ориентированные семинары, практическая лаборатория, круглые столы, мастер-классы, тренинги, консультации, вебинары.

### Тематика:

- внутришкольный контроль или внутренняя система оценки качества образования (ВСОКО);
- управление качеством образования на основе мониторинга и анализа оценочных процедур;
- индивидуальный учебный план на основе самореализации молодого педагога;
- новые методы и инструменты оценивания и их использование в учебном процессе;
- организация методической работы в школе;
- тренинги: «Организация урока на основе современных требований «Мой лучший урок».

Суть проекта «Открытые двери» - диссеминация успешного управленческого и педагогического опыта школ через консультации, открытые уроки, мастер-классы, тренинги.

На базе общеобразовательных учреждений с лучшими образовательными практиками проходят «Дни открытых дверей». Молодые педагоги, опытные учителя-предметники, руководители МО посетили уроки и мастер-классы своих коллег, обменялись опытом и анализом проведенных занятий. Практика показывает, что такая форма наставничества для молодых специалистов с высоким потенциалом позволяет более полно раскрыть свои способности, и в дальнейшем способствует их профессиональному становлению.

Педагоги-лидеры (победители и призеры профессиональных конкурсов «Учитель года», «Лучший классный руководитель», «Лучший учитель родного языка») проведут современные уроки с использованием инновационных образовательных технологий и мастер-классы.

Профессиональная компетентность учителя сегодня - это решающий фактор обеспечения качества образования. Это не только качество действий учителя, обеспечивающих эффективное решение каждодневных педагогических проблем и типичных профессиональных задач, но и владение современными технологиями, методическими приемами, технологиями ведения диагностики, психолого-педагогической коррекции, методическими приемами а также их постоянное совершенствование.

### Заключение.

Реализация проекта позволит нам, прежде всего, сохранить контингент молодых специалистов, создать систему дифференцированной целенаправленной методической работы с молодыми педагогами, повысить профессиональную компетентность педагогических и управленческих кадров.