Организация наставничества педагогов в условиях современного образования

Самое главное и сложное искусство
наставника состоит в умении
ничего не делать с учеником.
Ж.-Ж. Руссо

Федеральный проект «Современная школа»

сроки реализации: 01.01.2019 – 31.12.2024

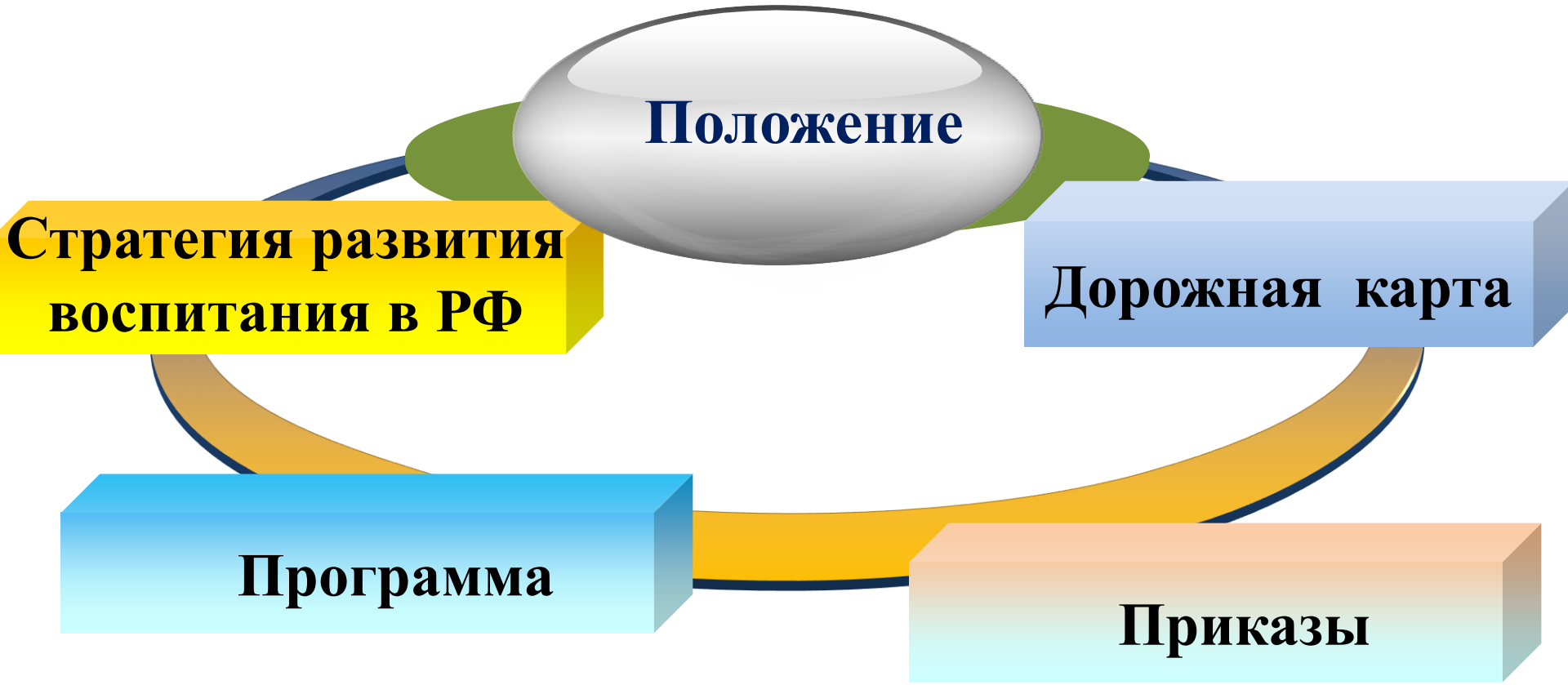
целевой показатель:

до конца 2024 года
не менее 70%
обучающихся ОО
будут вовлечены
в различные формы
сопровождения
и наставничества

концептуально :

система наставничества должна стать инструментом **повышения качества образования**, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики

Документы, регламентирующие наставничество в школе



формы наставничества

«ученик – ученик»	• «Успевающий – неуспевающий» • «Лидер – пассивный» • «Равный – равному»
«учитель – учитель»	• «Опытный педагог – молодой специалист» • «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» • «Педагог-новатор – консервативный педагог» • «Опытный предметник – неопытный предметник»
«студент – ученик»	• «Успевающий – неуспевающий» • «Лидер – равнодушный» • «Равный – другому» • «Куратор – автор проекта»
«куратор – ученик»	• «Активный профессионал – равнодушный потребитель» • «Куратор – автор проекта» • «Равный – равному» • «Тьютор – другому»
«учитель – студент»	• «Активный профессионал – равнодушный потребитель» • «Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» • «Коллега – будущий коллега» • «Тьютор – будущий сотрудник»

Если я люблю, я забочусь, то есть я активно участвую в развитии и счастье другого человека, я не зритель.

Эрих Фромм

Всего работников – 136

Всего педагогических работников – 81

из них: ***количество мужчин – 5 (6,2 %)***

количество учителей – 74 (91,4 %)

вакансии – 12

педагогические работники с ВПО – 73 (90,1 %)

педагогические работники с СПО – 8 (9,9 %)

ВКК – 37 (45,7 %)

I КК – 22 (27,2 %)

Всего педагогических работников – 81

из них:

выпускники школы – 22 (27,2 %)

со стажем – до 5 лет – 23 (28,4 %)

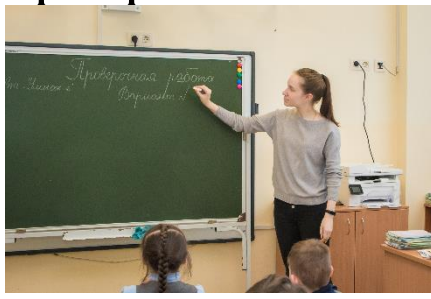
в возрасте до 35 лет – 25 (30,9 %)

в возрасте до 55 + – 16 (19,8 %)

Функции ОО

- ✓ Разработка и реализация дорожной карты и программ наставничества
- ✓ Работа с наставниками
- ✓ Назначение куратора по наставничеству
- ✓ Персонифицированный учет участников наставничества

- ✓ Предоставление информации о наставниках и наставляемых
- ✓ Мониторинг результативности программ наставничества
- ✓ Мониторинг баз данных (в рамках реализации программ наставничества) и лучших практик
- ✓ Создание условий для реализации программ наставничества

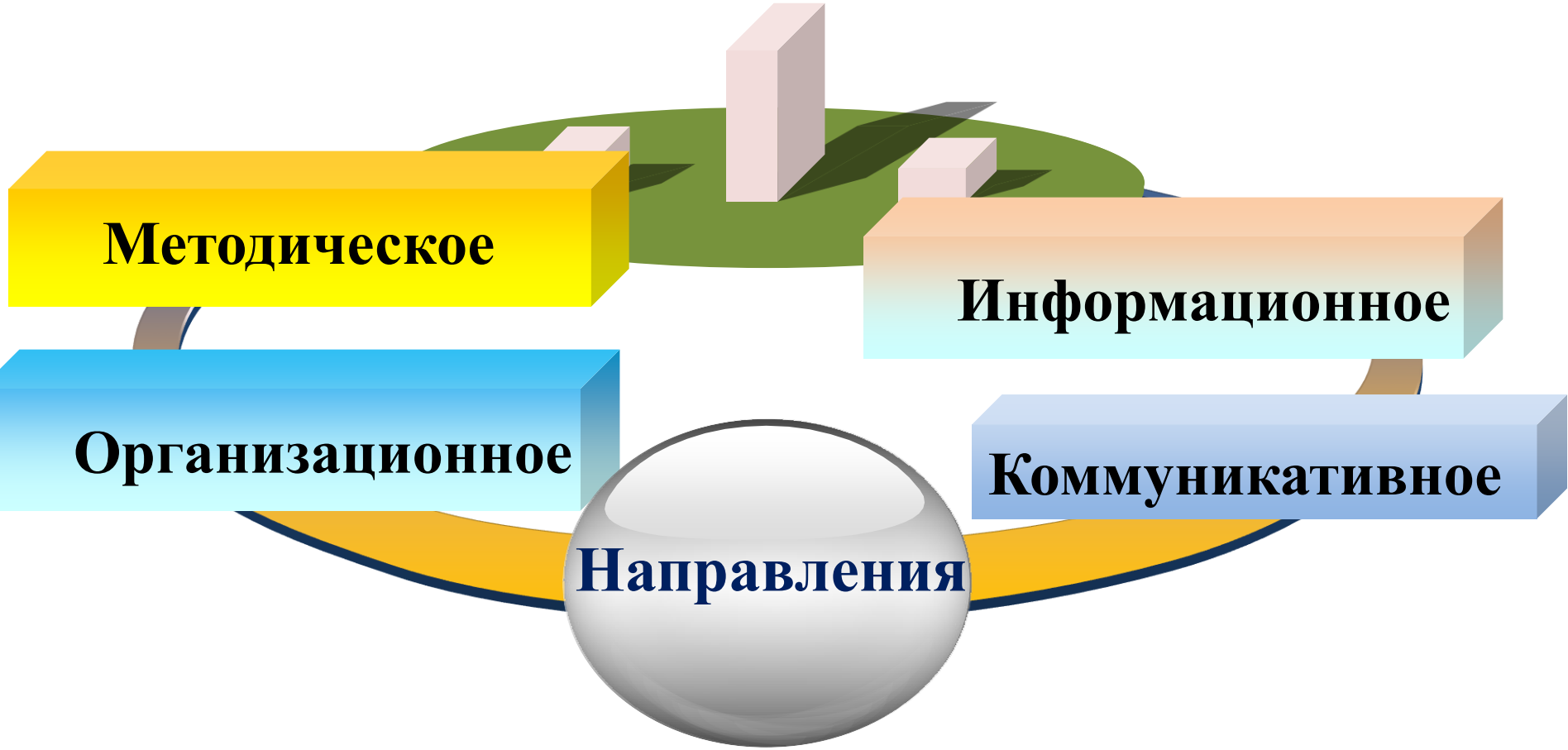


Молодые специалисты МАОУ «СОШ №25»	Наставники
учитель начальных классов, 2 года	учитель ВКК
учитель начальных классов, 1 год	учитель ВКК
учитель начальных классов, 1 год	учитель I КК
учитель русского языка и литературы, 1 год	учитель ВКК
учитель русского языка и литературы, 2 года	учитель ВКК
учитель английского языка, 2 года	учитель ВКК
учитель английского и немецкого языков, 2 года	учитель I КК
учитель английского и немецкого языков, 1 год	учитель ВКК
учитель технологии и информатики, 1 год	учитель ВКК
учитель математики, 2 года	учитель ВКК
учитель музыки, 2 года	учитель ВКК
учитель физической культуры, 1 год	учитель ВКК
педагог дополнительного образования, 1 год	педагог ДО, кмс, тренер сборной области по альпинизму и ледолазанию

Модели наставничества

Модель	Описание	Целевая группа	Задачи
Коучинг	Самообучение и саморазвитие	Все категории работников	- расширить знаниевую составляющую; - сформировать новые навыки
Классическое наставничество **(менторство)**	Старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания о том, как выполнять то или иное задание	Все категории работников, в т.ч. вновь принятые или переведенные на новую должность	- обучить новым навыкам, помочь адаптироваться; - контролировать результат работы; - повысить уровень взаимодействия между коллегами; - сохранить и передать знания внутри организации
Паритетное взаимодействие **(buddying)**	Коллега или руководитель поддерживает педагога как равного	Все категории работников	- передать знания и адаптировать работника; - оценить эффективность изменений в работе педагога; - сформировать команду единомышленников
Критическое взаимодействие	Два профессионала критически анализируют собственную работу	Все категории работников	- показать прогресс в работе педагогов; - определить потребность педагогов в обучении и помощи

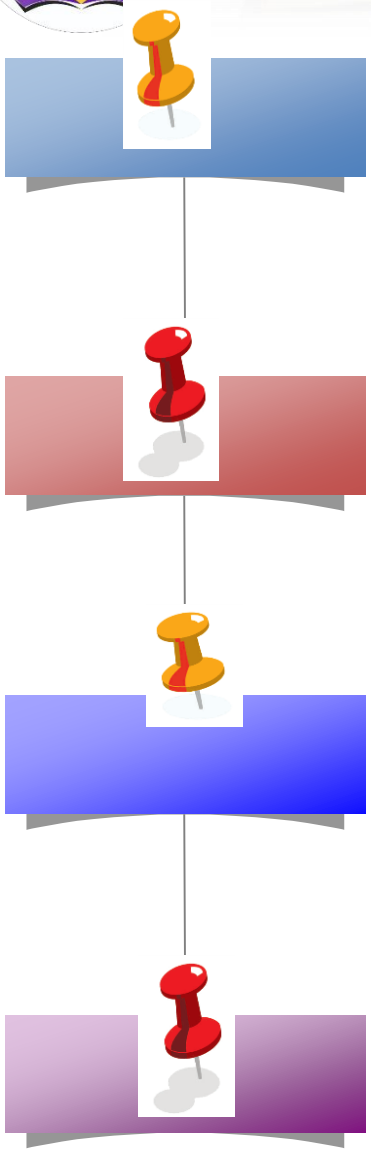
Сопровождение педагога



Этапы работы

Адаптационно-прогностиче-ский	Проектировочно-практический	Аналитический
Определение уровня сформированности профессионально значимых качеств; разработка адаптационной программы профессионального становления учителя	Формирование потребности у учителя: - в проектировании своего дальнейшего профессионального роста; - в совершенствовании приобретенных знаний, умений, навыков	Формирование способности и стремления к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием

Элементы взаимодействия



анализ результатов АКР, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ…;

выявление проблемных зон учащихся, профессиональных дефицитов учителя;

консультации наставника;

посещение уроков наставника;

совместное проектирование уроков, элективных курсов, консультаций и т.п.;

демонстрация молодым специалистом урока / курса;

анализ устранения замечаний

Методики взаимного обучения

- ✓ педагогические «прогулки»;
- ✓ педагогический коучинг;
- ✓ профессиональные обучающиеся сообщества;
- ✓ межпредметный speed dating («быстрые знакомства»);
- ✓ проектная деятельность

РЕКОМЕНДАЦИИ НАСТАВНИКУ

1. Делиться опытом безвозмездно, без назидания, доброжелательно.

2. Помогать терпеливо, своевременно, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительные стороны в работе.

3. Внимательно проанализировать с молодым специалистом учебные программы и пояснительные записки к ним.

4. Оказывать помощь в подготовке к урокам (особенно к первым). Наиболее трудные темы разрабатывать вместе.

5. Показать, как готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.

6. Посещать уроки начинающего педагога, анализировать, отмечать положительную динамику, приглашать его на свои уроки, совместно их обсуждать.

7. Работать с молодым специалистом на опережение, давая молодому коллеге возможность методического раскрытия наиболее сложных тем.

8. Помочь составить план самообразования (ежемесячный план-график) и подобрать методическую литературу для самообразования.

РЕКОМЕНДАЦИИ МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ

1. Доверьтесь наставнику. Выстраивайте с ним деловые доверительные отношения. Прислушивайся к рекомендациям, замечаниям.

2. Не ждите готового, развивайтесь сами, перенимайте опыт наставника, но избегайте слепого копирования.

3. Заведите себе за правило приходить в кабинет раньше звонка, проверьте готовность к уроку: расставку мебели, чистоту доски, работу ТСО, наглядные пособия.

4. Входите в класс уверенно. Организационные моменты и эмоциональный настрой важны для включения обучающихся в работу.

5. Ведите урок энергично. Добивайтесь, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помните: неуверенность, паузы, медлительность, безделье вредит дисциплине.

6. Изучайте инновационные технологии. Увлекайте учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением.

7. Учитесь держать в поле зрения весь класс; особенно учеников с неустойчивым вниманием, часто отвлекающихся; предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок; чаще обращайтесь с просьбами и вопросами к тем обучающимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами; контролируйте темп урока, помогайте более слабым обучающимся поверить в свои силы, а сильным – двигаться вперед.

8. Завершайте урок общей оценкой класса и оценкой отдельных обучающихся – ребята должны испытывать удовлетворение от результатов своего труда; помните о дифференцированном подходе, о коррекционной составляющей каждого занятия.

9. Заканчивайте урок со звонком. Старайтесь удерживаться от излишних замечаний и наставлений в адрес обучающихся.

10. Если к Вам пришли на урок, вспомните: Вы – актриса, Лучший начинающий молодой педагог, Вы – самый счастливый Человек.

11. Если Вы научитесь самый обычный факт подать как открытие и добиться удивления и восторга обучающихся, считайте, что половину дела Вы уже сделали.

Оценка результатов

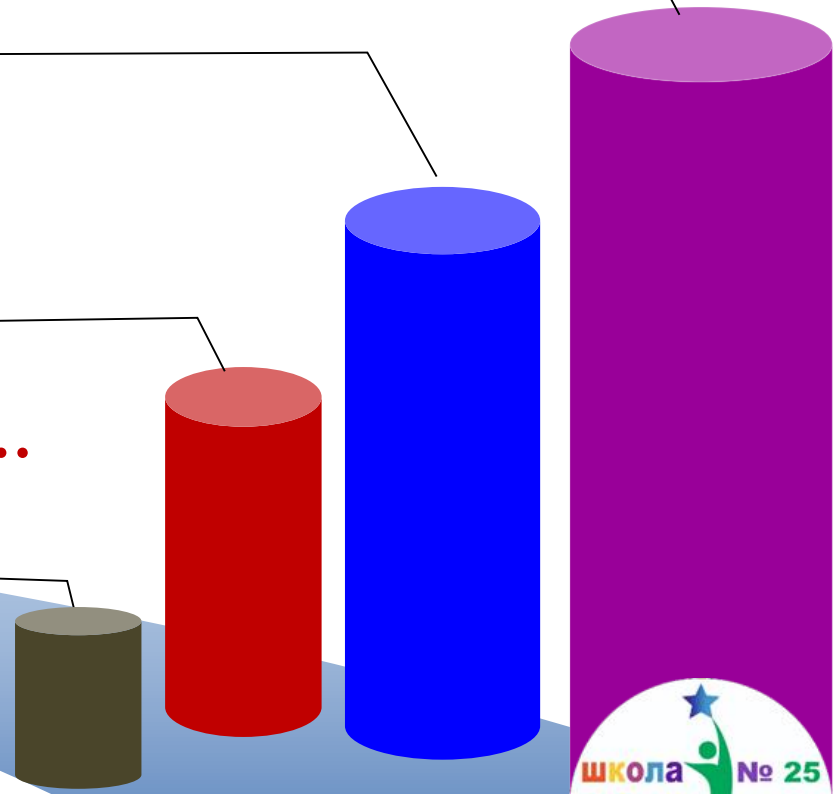
Результативность

Аккумуляция и трансляция опыта в профессиональных сообществах, в т.ч. **в рамках работы инновационной площадки**

Результативное участие педагогов и обучающихся в конкурсах и олимпиадах

Объективная оценка достижений планируемых результатов: ГИА, ВПР, НИКО …

Закрепление на рабочем месте, удовлетворенность профессиональной деятельностью



«Нет предела совершенству»

Приглашаем единомышленников к продуктивному сотрудничеству