

Министерство образования и науки Российской Федерации
Министерство образования и науки Чеченской республики

НОВЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ



«ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА,
ИЛИ КАК СТАТЬ ХОРОШИМ НАСТАВНИКОМ»
➤ ОБУЧЕНИЕ И МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

Система наставничества в образовательной организации

систематизированная форма корректирующего/стимулирующего воздействия на наставляемых более опытными педагогами путем оказания им помощи в овладении новыми компетенциями без отрыва от реальных задач и трудовой деятельности

Система наставничества позволяет:

- ✓ каждому желающему обрести наставника или наставников;
- ✓ развивать и у наставников, и у наставляемых способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них трудовые функции;
- ✓ быстро адаптироваться к условиям работы и к позитивным традициям сообщества

Сопровождать – сопутствовать, идти вместе, быть рядом, помогать (В.И. Даль)

НА ЧТО ОПИРАЕТСЯ:

Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (п. 33 распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р)



Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № 657)





Наставляемый

- ✓ Участвует в персонализированной программе наставничества
- ✓ Взаимодействует с наставником, при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая свои профессиональные затруднения
- ✓ Является активным субъектом собственного непрерывного личного и профессионального роста



Наставничество

Процесс, в котором один человек (наставник) ответственен за овладение профессиональными навыками другим человеком (наставляемым), его должностное продвижение и развитие вне рамок обычных взаимоотношений непосредственного начальника и подчиненного



Наставник

- ✓ Обладает опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого
- ✓ Имеет измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности
- ✓ Организует индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений
- ✓ Является активным субъектом собственного непрерывного личного и профессионального роста

ПЕДАГОГУ НУЖЕН НАСТАВНИК, ЕСЛИ ОН...

Опытный педагог,
испытывающий потребность
в освоении новой технологии
или приобретении новых
навыков

Педагог, имеющий
непедагогическое
профильное образование



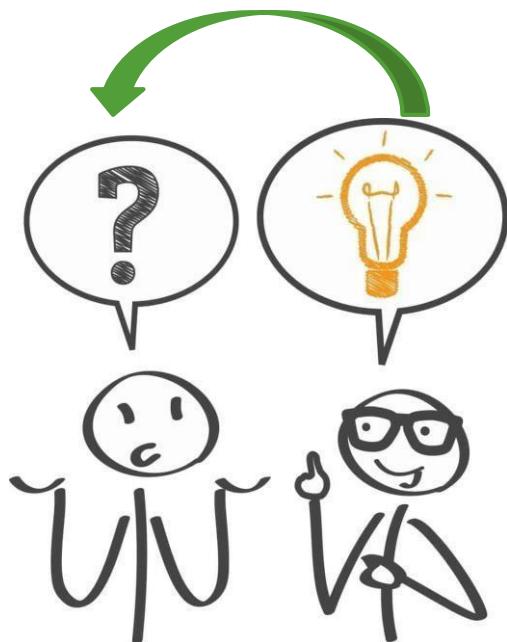
Молодой педагог,
только пришедший
в профессию



Новый педагог
в коллективе



КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА



Эффективный способ
решать сложные
проблемы отдельных
категорий людей



Добровольческая практика



Механизм, с
помощью которого люди
могут прямо адресовать
свои проблемы тому, кто
может помочь их решить



Движение с целью
добиться большего влияния
на собственную жизнь и
профессию

Цель - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации , а также создание условий для формирования эффективной системы сопровождения и поддержки педагогических работников в возрасте до 35 лет.

Задачи:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

«лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы»;

взаимодействие «педагог — новатор — консервативный педагог»;

взаимодействие «опытный педагог — молодой специалист»;

взаимодействие «опытный предметник — неопытный предметник».

«ИНСТРУМЕНТЫ» НАСТАВНИКА



**Наблюдение
в классе**



**Самооценка
учителя**



**Диагностика
компетенций
учителя**



**Интервью
с учителем**



**Анализ
образовательных
результатов
учащихся**



Супервизия



**Анализ
образцов
профессиональной
деятельности педагога
(портфолио)**



**Отзывы
работодателей**



**Анкетирование
(опросы)
учащихся и
родителей**



Консультация



1. Традиционная модель наставничества



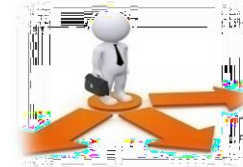
2. Партнерское наставничество (Peer Mentoring)



3. Групповое наставничество (Group Mentoring)



4. Флэш-наставничество (Flash Mentoring)



5. Скоростное наставничество (Speed Mentoring)



6. Виртуальное наставничество (Virtual Mentoring)



7. Реверсивное наставничество (Reverse Mentoring)



8. Командное наставничество (Team Mentoring)



Предполагаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).



создания системы наставничества в организации

1 этап



Определение ответственного
за организацию системы наставничества



2 этап



Разработка Положения
о системе наставничества, его утверждение



3 этап



Подбор наставников
и наставляемых



4 этап



Организация наставничества
в отношении конкретного педагога



5 этап



Оценка результатов,
устранение недостатков, поощрение лучших



- ☐ Приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в ОО, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации).
- ☐ Приказ о назначении куратора внедрения и реализации системы наставничества в ОО.
- ☐ Приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
- ☐ Заключение соглашений о сотрудничестве с другими ОО, ЦНППМ, социальными партнерами, общественными профессиональными объединениями и другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации.
- ☐ Разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников, разработка методических материалов для наставника и наставляемого;
- ☐ Разработка персонализированных программ (срок реализации от 3 месяцев до 1 года);
- ☐ Реализация персонализированных программ наставничества;
- ☐ Проведение мониторинга реализации персонализированных программ наставничества.

КУРАТОР НАСТАВНИЧЕСТВА

Своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ОО педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых.

Осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.

Осуществляет тесное взаимодействие с профсоюзной организацией.

Формирует банк данных педагогов-наставников.

Формирует банк программ наставничества и лучших практик.



Критерии	Характеристики критерий
Квалификация педагога	наличие первой или высшей квалификационной категории; наличие опыта методической работы; наличие публикаций по профессиональной тематике
Качество образовательной деятельности	стабильно высокие результаты в образовательной деятельности; отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательных отношений
Профессионально важные качества личности	умение обучать других, умение слушать, аккуратность, дисциплинированность, ответственность, ориентация на результат, командный стиль работы, эмпатия, лидерские качества
Личные мотивы к наставничеству	готовность делиться профессиональным и личностным опытом; потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации
Инновационный потенциал личности	наличие профессиональных успехов в соответствующей сфере деятельности (поощрения и награждения, победы во всероссийских, региональных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства); наличие лидерских, организационных навыков

«Кодекс наставника»

Не приказывать.

«Вы должны», «Вам необходимо», «Вам нужно» и т.п.

Не поучать.

«Если бы Вы послушали меня, то...», «Если бы Вы последовали моему примеру....»

Не подсказывать решения.

«На Вашем месте я бы...»

Не выносить суждений.

«Вы слишком мало внимания уделяете работе»

Не оправдывать и не оправдываться

«Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд».

Не ставить «диагноз»

«Вам нельзя работать в школе», «Вы слишком эмоциональны».

Пункт 1. Цели и задачи работы

Сначала важно уйти от глобальных целей наставничества и сформулировать конкретные цели и задачи работы с конкретным подшефным педагогом. Для этого необходимо выяснить, какие трудности он испытывает. Например, начинающий педагог не знает, как составить план работы с детьми. Это и будет одной из задач наставника – консультировать педагога и учить вести рабочую документацию.

Пункт 2. Мероприятия по адаптации педагога

Наставничество включает три этапа, один из которых – адаптационный. На этом этапе наставник знакомится с подшефным педагогом и знакомит его с ООП и годовым планом школы. Также он выявляет трудности педагога, его личностные качества, ожидания, помогает выбрать тему самообразования. Соответствующие мероприятия наставник должен заранее включить в план.

Пункт 3. Работа с документацией

Наибольшие трудности у молодых педагогов вызывает работа с документацией, на которую они тратят много времени. Поэтому в план необходимо включить мероприятия, в ходе которых наставник сможет не только показать, например, как составить план работы с детьми, но и научить анализировать его и оценивать результативность.

Пункт 4. Мероприятия по обмену опытом

На втором этапе наставничества важно помочь педагогу сформировать свой арсенал методов и приемов работы и научить их правильно использовать, обучить педтехнологиям. Сделать это помогут открытые показы, семинары-практикумы, мастер-классы. Также важно включить в план мероприятия, в рамках которых молодой педагог сможет показать свои навыки и умения.

Пункт 5. Контрольные мероприятия

Третий этап наставничества – контроль работы молодого педагога. Наставник должен отслеживать, как педагог выполняет его рекомендации и исправляет недочеты в работе. Поэтому в плане важно предусмотреть разные формы контроля. Это может быть посещение

Основные стадии обучения

Наставник	Молодой учитель
✓ Изучение нормативных документов и локальных актов ОУ;	
✓ Обучение планированию и ведению школьной документации	Консультирование или совместная работа
✓ Посещение уроков молодого учителя	✓ Посещение уроков наставника;
✓ Анализ посещенных уроков	
✓ Моделирование	✓ Проведение урока
Анализ итогов контрольных работ, проверочных и итогов четверти Анализ воспитательной работы (причины и корректировка)	

1. «Я расскажу, а ты послушай»
2. «Я покажу, а ты посмотри»
3. «Сделаем вместе»
4. «Сделай сам, а я подскажу»
5. «Сделай сам и расскажи, что ты сделал»



Под мониторингом внедрения (применения) понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения системы (целевой модели) наставничества и/или отдельных ее элементов.

Внедрение системы (целевой модели) наставничества

Подготовительный этап	Основной этап	Заключительный этап
Организация мониторинга реализации персонализированных программ наставничества		
Нормативно-правовое оформление внедрения системы (целевой модели) наставничества	Оценка качества реализации персонализированных программ наставничества (SWOT-анализ)	
Оценка личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов)		

Лист самооценки результативности и качества работы педагога за отчетный период

Роль педагога в триаде проекта	Критерии эффективности труда	3 балла	2 балла	1 балл
Педагог (наставник /куратор) триады «Учитель – Куратор – Учитель»	Результативное сопровождение профессиональной деятельности наставляемого (приказ о наставничестве) (баллы суммируются за каждого наставляемого в триаде)	Положительные результаты деятельности наставляемых: уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому наставляемыми предметам, выступления, публикации по обобщению педагогического опыта, участие в профессиональных конкурсах). Организация деятельности триады: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненных чек-листов, журнала консультаций) Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций с наставляемыми педагогами, установление прочных профессиональных связей между наставляемыми (результаты наблюдений, бесед с наставляемыми, анкетирования, совместных методических продуктов).	Организация деятельности триады: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненных чек-листов, журнала консультаций) Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций с наставляемыми педагогами, установление прочных профессиональных связей между наставляемыми (результаты наблюдений, бесед с наставляемыми, анкетирования, совместных методических продуктов).	Организация деятельности триады: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненных чек-листов, журнала консультаций)

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации;
- представление к государственным и ведомственным наградам;
- внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные положением об оплате труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации , п.5.11 «Организация наставничества»).



- В поисках инновационных форм и методов работы с молодыми и вновь пришедшими педагогами нами изучены и внедрены в практику работы системный, деятельностный, а также андрагогический подход.
- Успешное прохождение аттестации по установлению квалификационной категории;
- Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства;
- Трансляция личного педагогического опыта на разных уровнях;
- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- **Для наставников**
- Новые перспективы;
- Удовлетворение от общения с молодым учителем;
- Появляется стремление к самосовершенствованию;
- Карьерный рост



Благодарим за Ваше внимание!

