

Наставничество как форма работы с молодыми педагогами



Наставник-учитель, воспитатель, руководитель. С.И.Ожегов

Сегодня система наставничества в школе вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставничество вводится для оказания методической помощи молодым специалистам и вновь назначенным учителям, имеющим опыт работы не более 3-х лет.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста (учителя) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.



Термины и определения

Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Термины и определения

Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу. В форме "учитель - учитель" возрастной параметр не задается.

Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники иных организаций изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Куратор – сотрудник организации, который отвечает за реализацию программы наставничества.

- ✓ Разрабатывает программу
- ✓ Создает план работы
- ✓ Отбирает и готовит наставников
- ✓ Отбирает наставляемых
- ✓ Осуществляет сопровождение
- ✓ Оценивает эффективность
- ✓ Ведет документацию



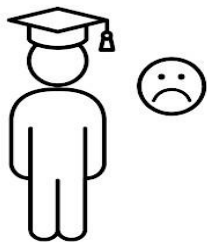
Форма наставничества "учитель - учитель"

Цель - успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- устранение профессиональных дефицитов.

Учитель-наставляемый



Имеет проблемы с адаптацией на новом рабочем месте, не уверен в своих силах и желании остаться в роли учителя, испытывает педагогические и организационные трудности



Учитель-наставник

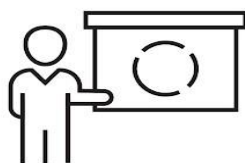


Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.



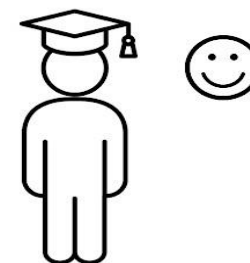
Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.

Формирование пар



Обучение наставника

Производится при необходимости. Куратор рассказывает о форматах возможного взаимодействия с МС



Наставляемый повышает свою квалификацию, закрепляется в профессии, способен творчески подойти к деятельности.



Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/успешную адаптацию.



Наставник получает закрепленный и уважаемый статус наставника, по решению администрации – дополнительные баллы к стимулирующим выплатам.

Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Типы наставников:

- ✓ **Наставник-консультант** - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- ✓ **Наставник-предметник** - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый -

молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями;

специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;

педагог, имеющий педагогические дефициты;

педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

<p>Взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист»</p>	<p>классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы</p>
<p>Взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник»</p>	<p>опытный педагог оказывает всестороннюю методическую поддержку по конкретному предмету (составление рабочих программ и тематических планов, методические аспекты преподавания и т.д.) неопытному предметнику (специалисту без опыта работы)</p>
<p>Взаимодействие «успешный классный руководитель - неопытный классный руководитель»</p>	<p>опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку начинающему классному руководителю по основным направлениям работы с классным коллективом</p>

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных педагогов	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Анкетирование / собеседование ✓ Использование базы наставляемых
Обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Тренинг
Формирование пар	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Личные встречи, обсуждение
Создание профессиональной траектории	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Составление стратегии-плана ✓ Взаимопосещение уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Анализ эффективности программы. Круглый стол

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1-й этап - адаптационный

Самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.



2 этап -основной (проектировочный)

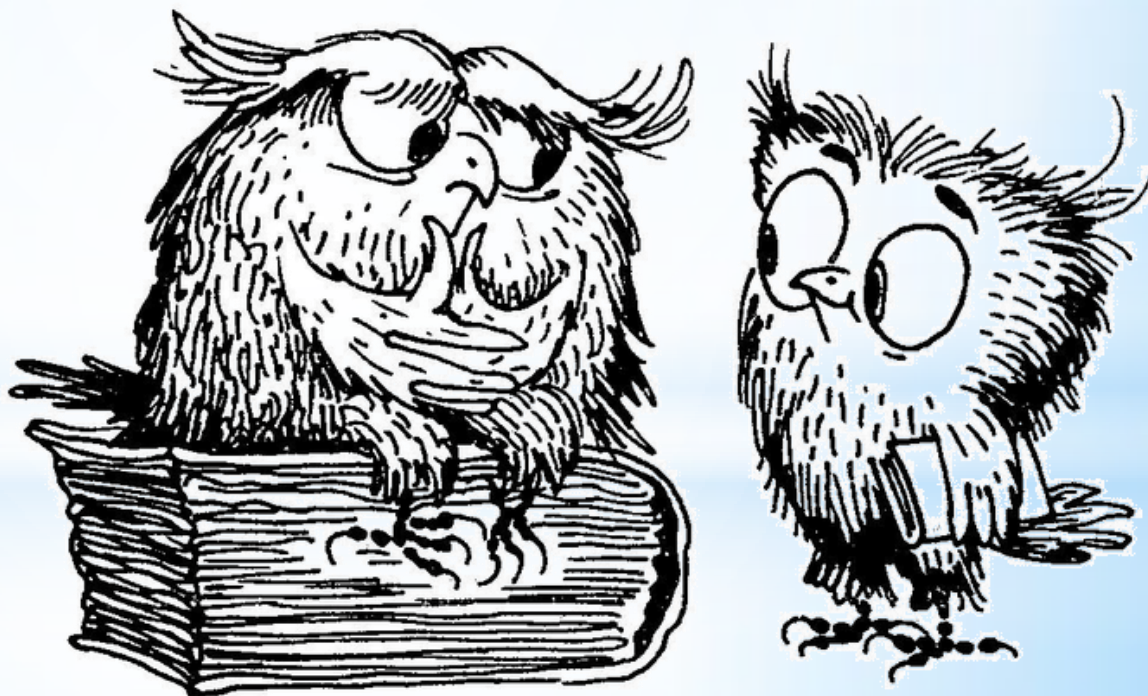
Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, авторитета среди детей, родителей, коллег.



3 этап -контрольно-оценочный

Складывается система работы, имеются собственные разработки.

Учитель внедряет в свою работу новые технологии.



Система работы с молодым педагогом способствует:

- адаптации молодого педагога к новым условиям труда;
- формированию его заинтересованности в работе;
- получению положительных результатов;
- развитию педагогического потенциала;
- созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя и будет принят и востребован.



При подготовке презентации использовались:

Презентация "Наставничество как форма работы с молодыми педагогами«

Автор: Колыхалина Вера Ильинична

<https://nsportal.ru/shkola/inostrannye-yazyki/library/2018/12/16/prezentatsiya-nastavnichestvo-kak-forma-raboty-s>

Материалы ГБОУ СОШ № 438 Приморского района Санкт- Петербурга

https://school438.ru/about/metod_soprov_school/nastavnichestvo/