Тема: Профессиональное становление педагогов как средство повышения качества образования

*или*

Наставничество педагогов: с шаблоном и без

Цель работы с молодыми педагогами: обеспечить идентификацию молодых специалистов с профессиональным педагогическим сообществом образовательного учреждения, принятии имиджа педагога, как особого статуса; повышение эффективности адаптации в профессии, выявление профессиональных рисков вхождения в профессию и выработка предложений по минимизации рисков и удержания их в профессии.

Цель педагогического совета: приведение целевой модели наставничества образовательной организации в актуальное рабочее состояние.

Задачи:

Познакомить с актуальными нормативными актами.

Определить сильные и слабые стороны образовательной организации в реализации целевой модели наставничества.

Принятие решения педагогического совета

Предварительная работа ОУ

1. Изучить целевую модель наставничества ОУ (формы, технологии, применяемые в ОУ), обсудить на МО.

Архитектура педагогического совета:

1. Презентация

2. Коллектив рассажен по группам (по кругу).

Ход педагогического Совета

Вступительное слово директора. Оглашение повестки педагогического совета. Утверждение регламента.

Ведущий (Заместители директора по УВР)

«Собраться вместе — это начало,

оставаться вместе — это прогресс,

работать вместе — это успех!»

Генри Форд.

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества прежде всего как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне. Ведущая роль наставничеству отведена в реализации национального проекта «Образование».

В ходе сегодняшнего педагогического совета приглашаем вас к разговору о наставничестве в формате своего рода коворкинга, т.е. открытого пространства, в котором люди собираются и работают как с командой, так и индивидуально («coworking» в переводе с английского означает сотрудничество, совместная работа).

Для начала работы предлагаю посмотреть небольшой *видеоролик (Первый полет)*

Для человека нет большего полета, чем возможность реализовать себя. Педагогам в этом смысле повезло: они имеют возможность не только реализовать себя, но и найти свое отражение в других людях – в своих учениках и наставляемых, более того – остаться в них навсегда…

Итак, наставничество: модный тренд или осознанная необходимость? А быть может, это особая модель в образовательном учреждении, в рамках которой любой педагог может выступать в роли как наставника, так и наставляемого? Попробуем разобраться вместе.

Мода или необходимость (небольшой экскурс в историю) Презентация. Как мы видим во все времена наставничество появлялось как острая необходимость плавного введения обучаемого в курс дела, а цель одна – сохранить кадры, приумножить их и добиться результатов в работе за короткий срок.

Вот пришло время для того, чтобы на деле, а не на словах, разобраться и начать реальную работу по организации наставничества в нашей ОУ. Мы вас просили предварительно изучить и на МО обсудить целевую модель наставничества, которая принята на уровне нашего учреждения. Мы знаем, что у вас были дебаты по этому поводу, многие из вас вообще не знали о существовании данного документа. Прошу вас сейчас оценить по пятибалльной шкале насколько у нас реально работает данная модель?

Время на обсуждение

Группы высказываются. Оценки не обсуждаются!

Итак, коллеги, мы с вами поняли, что даже самое благое дело требует огласки и в будущем корректировки т.к. все течет и все изменяется. Пришло время поработать всем вместе по группам.

Перед вами лежит лист ватмана, маркеры, листы А4 – черновики.

Мы с вами будем анализировать ситуацию с наставничеством в нашем ОУ по схеме см. таблицу:

Как вы видите схема достаточно сложная на первый взгляд, но у нас есть примерная схема ее заполнения. 

Самое сложное в этой схеме правильно сформулировать проблему. Я сейчас вам подскажу как это делать.

У проблемы всегда две стороны: Недостаток, отсутствие чего-то нужного, важного И наличие Противоречия, конфликта.

Задайте себе несколько вопросов: Есть ли в Вашей школе проблемы с наставничеством?

Если есть, то в чем состоит основная из них? Что Вас беспокоит (волнует) в деятельности наставника? Что Вам не нравится в методической работе школы? Что надо изменить в данном контексте? В таблице вы описываете одну проблему, которая для вас наиболее значима. Во внимании только наставничество!

На работу 20 минут

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Проблема****Недостаток, отсутствие****чего – либо****Противоречие** **Конфликт** | **Аргументы,** **Данные, подтверждающие наличие проблемы** | **Причины возникновения проблемы** | **Аргументы,** **данные подтверждающие причины** | **Факторы, влияющие на ситуацию****Движущие силы, механизмы****Возможные потенциальные направления работы****Возможные пути решения** | **Аргументы****Данные, подтверждающие факторы** |
|  |  |  |  |  |  |

Публичное представление результатов деятельности.

*(Особое внимание уделите 5 и 6 столбики. Помимо критики вы найдете возможные пути решения данной проблемы)*

*Данные предложение необходимо сразу записывать на доску (это и есть решения педагогического совета)*

Ведущий: Наставничество – это целая система, огромная территория возможностей, важнейшей составляющей которой является «взращивание» молодого педагога. Есть два «полюса» в отношении молодого специалиста.

Первый: пришел работать – работай; справишься – молодец, не справишься – ничего не поделаешь… Второй: мы поможем тебе во всем, всегда подставим плечо, у тебя обязательно все получится! Конечно, молодому специалисту хочется оказаться во втором «полюсе». И это правда, педагог-наставник будет двигаться в одном направлении с молодым педагогом, позволяя увидеть и наметить новые перспективы в сфере педагогической деятельности. Но «учиться ходить» молодому специалисту все-таки нужно будет самостоятельно! Более того, молодой педагог может и сам научить наставника тому, чем хорошо владеет (к примеру, с точки зрения современных IT-технологий). Это уже элемент реверсивного наставничества.

Чешский писатель и драматург Карел Чапек в свое время произнес простую и очень правильную фразу: «Есть несколько способов разбивать сады: лучший из них – поручить это дело садовнику».

Кто-то «садовник» со стажем, владеющий различными технологиями и прекрасно понимающий, как в этом «педагогическом саду» трудиться, чтобы получить богатый урожай. А кто-то – начинающий «садовник», у которого неизбежная борьба с «сорняками» вызывает панику. Но начинающий «садовник» может владеть определенными «фишечками», которыми готов поделиться даже с опытными мастерами.

В такой метафорической форме мы презентовали реверсивную модель наставничества. Возьмите бумажные цветы, лежащие перед вами на столах (у каждой группы цветы определенного оттенка: желтые, розовые, голубые), и допишите окончание предложения: «Я могу поделиться с коллегами…» Обдумайте, что именно в педагогической практике у вас получается особенно хорошо (в качестве нескольких примеров: организация обучения в дистанционном формате; составление технологической карты урока; организация работы с родителями в классе; составление презентаций в формате Notebook и пр.) Впишите предложение с именно вашей «фишечкой» в лепестки цветка и не забудьте подписать в сердцевине цветка ваши ФИО.

*(По завершении задания цветы прикрепляются на отдельную доску и предложения для МО учителей: использовать в работе на своих МО такую форму как «5 минут для опыта» можно делать в виде видеофайла, можно на личных встречах и т.д.)*

Каждый из вас, независимо от того, наставник он или начинающий педагог, может обратиться к своему коллеге - «садовнику» и попросить совета или методической помощи. Помните, с чего мы начинали сегодняшнюю нашу работу? «Собраться вместе — это начало, оставаться вместе — это прогресс, работать вместе — это успех!» (Генри Форд).

Предлагаем посмотреть короткий видеосюжет

«Неэффективные методы в работе наставника»

Как вы понимаете, это те самые советы, которые необходимо соблюдать в работе с коллегами, какого бы возраста они не были.

Таким образом, наставничество – это практика, которая (как и большинство образовательных практик) не внедряется, а взращивается. Взращивается на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности.

Перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии. И по этой дороге он может идти в одиночестве, пытаясь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, другом, единомышленником - наставником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, ошибаться, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом и взлетать, как герой анимационного фильма, который мы посмотрели в начале нашего сегодняшнего педагогического совета.

Каким нам – и наставникам, и начинающим педагогам - видится профессиональное будущее? Возможно, ответ кроется на странице повести- притчи Ричарда Баха «Чайка по имени Джонатан Ливингстон»: «Продолжай поиски самого себя…Осознай то, что уже знаешь, и научишься летать».

Директор: Хочется выразить уверенность, что система наставничества в нашем образовательном учреждении будет успешно развиваться, а одним из факторов успеха является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Даже небольшая личная победа молодого специалиста – это успех и наставника, и, в конечном итоге, успех школы и системы образования в целом.

Дорогие педагоги, по сути, все являющиеся наставниками детских душ! Благодарим вас за проявленные сегодня активность, креативность, неравнодушие и открытость. Так приятно осознавать, что все вы обладаете высокой профессиональной культурой, готовностью к сотрудничеству, созидательностью и творчеством, при этом оставляя за собой право быть неповторимыми, создавая собственную траекторию развития.

Зачитывается предложения в решения педагогического совета:

1. провести корректировку целевой модели наставничества, отвечающую запросам образовательного учреждения и современной ситуации в ОУ

2. скорректировать критериальный лист за позицию наставничества и оценить в три балла (как пример).

3. Заместителям директора по УВР в работе с молодыми педагогами использовать кураторскую методику Ушакова К.М. <https://new.beliro.ru/wp-content/uploads/2019/02/10-effektivnyh-sposobov-uluchshenija-kachestva-prepodavanija.pdf> с 17 страницы

<https://direktoria.org/upload/iblock/d60/d608af5ed8b0cdfccc2194f4206e3741.pdf>

4. Проводить ежегодный мониторинг позитивных изменений в методической работе ОУ.