

Наставничество «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

«В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя»

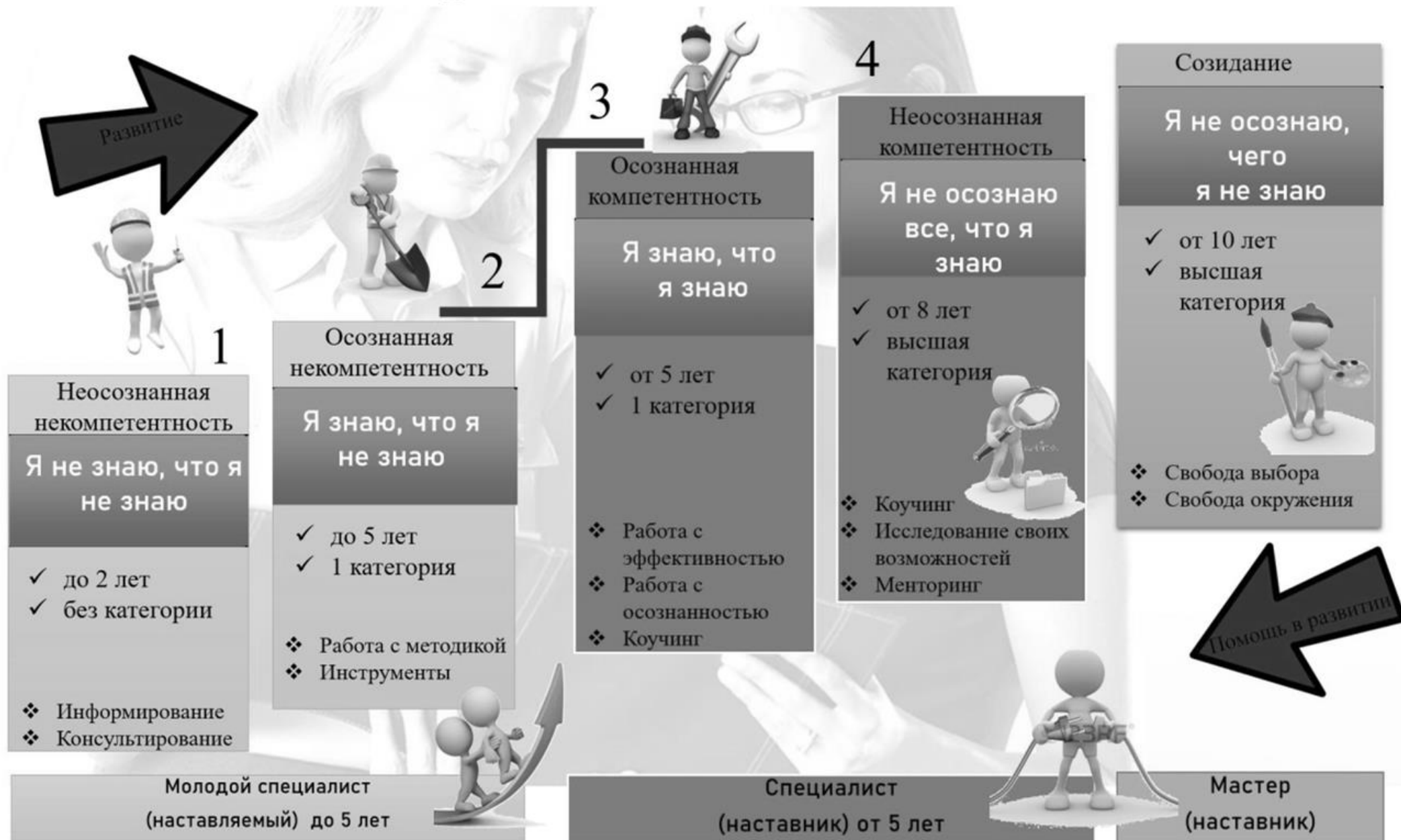
(К.Д. Ушинский).

A black and white portrait of Albert Einstein. He is shown from the chest up, looking slightly to the left of the camera. His hands are clasped together in front of him, resting on his chin. He has his characteristic wild, white hair and a mustache. He is wearing a dark, textured sweater. The background is dark and out of focus.

Никакую проблему нельзя решить на том же уровне, на котором она возникла.

А. Эйнштейн

Лестница развития компетенций



ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА



ПУТИ РЕШЕНИЯ



Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне



Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.
- учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Учитель – учитель

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

Портрет участников

Наставник-консультант

– создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией 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, взаимодействием с учениками, 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.

Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах (в школах, ПОО и организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ ПО РАЗВИТИЮ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

2. Формирование базы наставляемых

3. Формирование базы наставников

4. Отбор и обучение наставников

5. Формирование наставнических пар или групп

6. Организация работы наставнических пар или групп

7. Завершение наставничества

ПОДГОТОВКА УСЛОВИЙ ДЛЯ ЗАПУСКА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- обеспечить нормативно-правовое оформление наставничества
- информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов
- сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;
- определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты
- сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы
- Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОО (куратор, рабочая группа, дорожная карта, Положение о программе наставничества)
- Научно-методический и педагогический совет

ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

- Информирование педагогов о проекте;
- Организовать сбор данных о наставляемых: анкеты, тесты, опросные листы;
- Включить собранные данные в базу наставляемых, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых;

ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВНИКОВ

- информировать коллектив опытных педагогов и молодых специалистов о запуске программы;
- собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов

Информационные буклеты, информация на сайт ОО (раздел «Наставничество»)

Анкетирование и опросы

Консультации

ОТБОР И ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

- обучение наставников (куратор + педагог-психолог):

Самоанализ и навыки самопрезентации

Обучение эффективным коммуникациям

Разбор этапов реализации программы наставничества

- Анкетирование наставников и собеседование (образование, опыт работы, достижения, сильные и слабые стороны, хобби, увлечения; ожидания от участия в программе наставничества; мотивация на участие в программе наставничества; психологическая готовность к роли наставника, наличие времени)
- Разработка программы обучения наставников
- Обучение наставничеству (не менее 4 встреч)

ФОРМИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР ИЛИ ГРУПП

- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп
- оформить соглашения пар/групп
- обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника
 - Встречи наставников и наставляемых, опрос участников после:
 - С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?
 - Кто может помочь вам достичь желаемых целей?
 - С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?
 - Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?
 - Консультации
 - Подбор пар/групп

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР ИЛИ ГРУПП

- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы
 - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач
 - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга результатов программы
 - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели
 - разработать систему поощрения наставников
- Встречи наставников и наставляемых:
 - встреча-знакомство
 - пробная рабочая встреча
 - встреча-планирование
 - комплекс последовательных встреч с обязательной рефлексией и обратной связью
 - итоговая встреча
 - Консультации

ЗАВЕРШЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых
 - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности программы
 - поощрить наставников
 - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества
 - сформировать долгосрочную базу наставников
- Встречи наставников и наставляемых с куратором
 - Общая встреча в ОО
 - Оформление отчетов о программах наставничества
 - База данных лучших программ и практик



Спасибо за внимание!

Афанасьева Е.А., заместитель директора по развитию