



Методическая разработка

«Наставничество как инновационная форма организации образовательного процесса».

(направление: Условия и эффективные практики внедрения системы наставничества в образовательной организации.)

Работу выполнила:

Михайлова Е.М.

Заместитель директора по УВР

МАОУ СШ № 42 г. Красноярск

Красноярск, 2023г.

Содержание.

Введение.	3
Основное содержание.	4
Организация наставничества в образовательной организации.	4
Формы наставничества педагогических работников	5
Заключение.	9
Литература.	11
Приложение 1. Примерный план работы с молодыми специалистами	
Приложение 2. Кодекс наставника	
Приложение 3. Условия, созданные в образовательной организации для продуктивной работы наставнических пар.	
Приложение 4. Советы для молодого учителя.	

Введение

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие её кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование».

Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

И хотя, система наставничества, существует на протяжении длительного времени во всех образовательных учреждениях: школах, училищах, лицеях, колледжах и т.д., и это не новое явление в системе образования, а хорошо забытое старое, но в свете последних реформ в системе образования, система наставничества приобрела более актуальное значение, в связи с чем, существует необходимость совершенствования данной системы.

Практика наставничества как работа с начинающими, или новыми сотрудниками, или вновь назначенными, отражает давнюю традицию и сейчас является наиболее распространенной. Однако в современных динамичных условиях развивается и такая практика наставничества, которая охватывает всех участников образовательного процесса. И в этом инновационный подход к вопросу наставничества.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов.

Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях.

Цель работы: разработать и внедрить модель наставничества педагогических работников в образовательной организации, способствующую самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию.

Задачи:

Изучить психолого-педагогическую и методическую литературу по теме работы.

Разработать дорожную карту по созданию эффективной среды наставничества в форме «учитель-учитель» в образовательной организации.

Внедрить в практику наиболее эффективные формы, виды наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Выявить профессиональные дефициты и затруднения в педагогической практике и принять меры по устранению и минимизации.

Изучить эффективность проделанной работы.

Основное содержание.

Организация наставничества в образовательной организации.

Наставничество – это практическое решение, которое может быть введено в любую организацию; «персональная огранка» талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма.

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

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

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Формы наставничества педагогических работников

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, выделяются пять: "ученик - ученик"; "**учитель - учитель**"; "студент - ученик"; "работодатель - ученик"; "работодатель - студент".

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Исходя из образовательных потребностей в МАОУ СШ № 42 применяется Целевая модель наставничества в форме «учитель - учитель». Модель использована для изменения организационной структуры наставничества в школе, повышения роли наставничества в достижении нового качества преподавания и решении задач, стоящих перед образовательной организацией.

Учитывая Целевую модель, организатором и координатором наставничества в МАОУ СШ № 42 может быть любой член педагогического коллектива, чей опыт и квалификация соответствуют обязанностям куратора. Увеличивается спектр вопросов, которые могут решаться посредством наставничества. Не только молодые специалисты, но все, кому нужна помощь, могут получить её через реализацию программ наставничества.

Мы выделяем разные вариации ролевых моделей внутри формы "учитель - учитель". Вариации моделей могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три-пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

- взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.
- взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым –

выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

- 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.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом.
- взаимодействие «классный руководитель» - «классный руководитель», в рамках которого оказывается методическая помощь начинающему классному руководителю в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса. Формами и методами организации работы являются мастер-класс, индивидуальные встречи, дистанционные встречи, совместные проекты, вечер вопросов и ответов, методическая поддержка, помощь в оформлении документации.

Особую роль в форме наставничества «педагог – педагог» *в перспективе* будут играть педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист». Одно из необходимых условий присвоения педагогу квалификационной категории «педагог-наставник» – многолетнее продуктивное участие в реализации персонализированных программ наставничества.

Заключение.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому

развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Инновационная форма целевой модели внедрения наставничества в МАОУ СШ № 42 в практику помогает решить следующие задачи:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах;
- развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата 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
- 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.

Область применения формы наставничества «Учитель – учитель» может быть использована:

- как часть реализации профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации;
- при создании сети широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

В заключении стоит еще раз отметить то, что метод наставничества сейчас, как и уже долгие годы, является одним из наиболее востребованных методов обучения и развития учителей, как в России, так и за рубежом. Даже в тех случаях, когда школа не может позволить себе подготовку полноценной программы наставничества, потенциальные наставники могут формировать их самостоятельно, неформальным путем. При должной поддержке руководства такой тип наставничества так же может давать высокий образовательный эффект при минимальных затратах.

Литература.

1. «Спутник классного руководителя» Л.Д. Гуткина и др./ [Текст]М.: «Педагогический поиск» 2002 с.-193 ISBN 5-901030-48-6
2. Статья «Наставник в школе» / Журнал «Начальная школа» №8 2006 год [Текст]
3. Статья «О наставничестве в школе». Электронный ресурс [Текст] / Заглавие с экрана/ <https://infourok.ru/statya-o-nastavnichestve-v-shkole-729211.html>
4. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18-22. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 25.02.2018).
5. Модель наставничества в образовательном учреждении/ Электронный ресурс [Текст] <http://vsevteme.ru/network/2144/attachments/show?content=775814>

Примерный план работы с молодыми специалистами

Цель: создание условий для молодых специалистов по самореализации, приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Задачи:

- создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе молодых педагогов,
- оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации учебной деятельности.

Основные принципы:

Принцип уважения и доверия к человеку.

Принцип целостности.

Принцип сотрудничества.

Принцип индивидуализации

Основные направления работы:

Планирование и организация работы по предмету.

Планирование и организация воспитательной работы.

Работа с документацией.

Работа по самообразованию.

Контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста.

Психолого - педагогическая поддержка.

Этапы работы с молодым специалистом

1 этап – адаптационный

2 этап - основной проектировочный

3 этап - контрольно-оценочный

Список наставников и молодых специалистов

Молодые специалисты:

_____ Наставник: _____

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

Условия, созданные в образовательной организации для продуктивной работы наставнических пар.

Для продуктивной работы наставнических пар в МАОУ СШ № 42 созданы следующие условия:

1. Кадровые условия

В МАОУ СШ № 42 есть:

директор, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

куратор реализации персонализированных программ наставничества;

наставники – педагоги, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

1. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

1. Материально-технические условия:

- для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых выделены кабинеты Точки Роста по отдельному графику;
- для размещения информации по наставничеству педагогических работников созданы чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях;
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- другие материально-технические ресурсы.

1. Финансово-экономические условия:

Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

– наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

– наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

– награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Советы для молодого учителя

1. Приходите в кабинет немного раньше звонка, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Входите в класс последним. Добивайтесь, чтобы все учащиеся приветствовали Вас организованно. Осмотрите класс, особенно - недисциплинированных ребят. Старайтесь показать учащимся красоту и привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.
2. Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в классном журнале, ее можно приготовить на перемене. Не приучайте дежурных оставлять на столе учителя записку с фамилиями отсутствующих.
3. Начинайте урок энергично. Не задавайте вопрос: Кто не выполнил домашнее задание? - это приучает учащихся к мысли, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Ведите урок так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.
4. Увлекайте учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми, у кого внимание не-устойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
5. Мотивируя оценки знаний, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.
6. Заканчивайте урок общей оценкой класса и отдельных учащихся. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.
7. Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.
8. Удерживайтесь от излишних замечаний.
9. При недисциплинированности учащихся старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой классу.