



# **Проект по формированию муниципальной системы наставничества «Вместе к успеху» Вебинар для наставников**

**Заместитель директора МКУ «ЦКОиМОУО»**

**Паникар Марина Михайловна**

**Начальник отдела содержания образования**

**Нестерова Татьяна Викторовна**



# Проект «Вместе к успеху»

**Приказ МКУ «ЦКОиМОУО» от 10.09.2021 №27/1**

**Цель:**

- развитие кадрового потенциала и сохранение контингента молодых педагогов в образовательных учреждениях г. Пенза;
- формирование интереса к педагогической профессии, ее популяризация;
- повышение профессионального мастерства молодых педагогов.



# Проект «Вместе к успеху»

## Задачи:

1. Выявление затруднений в профессиональной деятельности молодого педагога, помощь наставника в их преодолении.
2. Адаптация молодого специалиста через взаимодействие с наставником, содействие опытного педагога его профессиональному становлению.
3. Стимулирование инструментами системы наставничества интереса и мотивации начинающих педагогов к активности, успешности, самостоятельности, непрерывному самообразованию.
4. Помощь со стороны наставников молодым учителям по внедрению современных подходов и технологий в образовательный процесс.

# Проект «Вместе к успеху»

Форма взаимодействия – сетевая.

Период реализации проекта: 2021-2024 (3 года)





# Проект «Вместе к успеху»

Данный проект планируется к реализации с применением **следующих видов деятельности:**

- мониторинговые исследования (МКУ «ЦКО и МОУО»)
- мероприятия для молодых педагогов (семинары, школа молодого педагога, практикумы и пр.) (МКУ «ЦКО и МОУО»).
- онлайн и офлайн консультации/встречи, посещение уроков, внеклассных мероприятий, флэш наставничество (наставник).



# Проект «Вместе к успеху»

**Основной принцип** взаимодействия:

- сотрудничество,
- осуществление «обратной связи»,
- ценностно-ориентированная мотивация наставляемого и наставника,
- взаимный интерес и самосовершенствование.

*Наставник и наставляемый (наставляемые) вправе сами определять формат работы с целью наиболее эффективного выстраивания взаимодействия и достижения поставленных задач.*

# Документация

## **ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ:**

- 1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения, оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
- 2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
- 3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
- 4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.

# Документация

## План-отчет работы наставника

№	Содержание мероприятия	Период	Планируемый результат	Достигнутый результат
1				
2				



# **Методические рекомендации для педагогов – наставников по работе с молодыми специалистами**

**Начальник отдела содержания образования  
Нестерова Татьяна Викторовна**



# **ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА- НАСТАВНИКА**

**Цель работы с молодыми педагогами – создание условий для профессиональной адаптации педагогических работников, обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской ШКОЛЫ.**



# ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя

## Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- ❑ метод адаптации специалиста предполагает **гибкость в организации**: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- ❑ **в основе наставничества – взаимодействие**, ценностно- ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- ❑ **наставничество направлено** на становление и **повышение профессионализма** в любой сфере практической деятельности;
- ❑ наставничество - эффективная форма профессионального обучения, имеющая «обратную связь».



## Основные принципы наставничества:

- Добровольность;
- Открытость;
- Компетентность;
- Соблюдение норм профессиональной этики.

## В основе успешных отношений между наставником и подопечным:

- Взаимосвязь – построение доверительных взаимоотношений с подопечными.
- Коучинг – реализация поэтапного развития и обучения подопечного.
- Поддержка – помощь подопечному в поиске собственного пути.



## Для эффективного общения необходимо учитывать определенные ролевые функции молодых педагогов

«Неудовлетворенные». Им характерна известная самоизоляция в педагогическом коллективе.

«Самоутверждающиеся». Им не свойственно ощущение жизненной неудачи, чувствуют себя на своем месте.

«Увлеченные». Главным чувством, определяющим их отношение к детям, оказывается дружеская расположенность.



# СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ

## План развития молодого учителя.

Организация деятельности наставников носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

### Технологическая карта этапов деятельности педагогов - наставников

Содержание	Этапы		
	I «адаптационный»	II «проектировочный»	III «рефлексивный»
<b>Задачи</b>	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления	Сформировать потребность в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков	Сформировать способность к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития



# СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ

## Технологическая карта этапов деятельности педагогов - наставников

Содержание	Этапы		
<b>Формы работы</b>	<b>Индивидуальная</b>	<b>Индивидуальная, коллективная</b>	<b>Индивидуальная, групповая, коллективная</b>
<b>Средства и методы</b>	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, формирование навыков самоорганизации, Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные; творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)



# **Анализ потребностей молодого учителя**

- Осуществляется через анкетирование.**
- Анкета служит ориентиром и основана на требованиях федерального государственного образовательного стандарта и профессионального стандарта учителя Российской Федерации.**
- В результате заполнения анкеты и определяются точки роста, составляются индивидуальные планы развития для каждого молодого специалиста.**



# Проведение методического коучинга, современный подход к анализу урока

**Методический коучинг – это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически:**

- повышать у молодых специалистов уверенность в себе;
- помогать им вести уроки на более высоком профессиональном уровне;
- улучшать достижения учеников с помощью внедрения методик эффективного обучения.

**Цикл методического коучинга включает в себя 3 стадии:**

- обсуждение ДО урока (за несколько дней или за 15 – 30 мин.);
- просмотр урока (45 минут);
- обсуждение после урока (в течение 15 – 30 мин.).



# Развитие рефлексии молодого учителя

**Цель наставника** - содействие становлению подопечного как самостоятельного учителя

- ❑ **Навык эффективной рефлексии** развивается медленно и болезненно.
- ❑ **Для непрерывного роста подопечных наставникам важно** постоянно наблюдать, как молодые специалисты планируют, реализуют и анализируют свои занятия.
- ❑ **На «рефлексивном» этапе усилия наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов** деятельности молодых педагогов, **овладение эффективными способами преодоления трудностей.**



## **Педагогом-наставником подбираются формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности:**

- В рамках деятельности педагогов-наставников целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения.
- Метод самонаблюдения как разновидность наблюдения
- Метод интроспективного анализа как своеобразная техника "исследования себя"
- Ведение дневника – один из методов, позволяющий преодолеть фрагментарность и ситуативность в понимании человека
- Метод игры
- Тренинговый метод
- Метод сократического диалога
- Метод философствования
- Метод микрообучения и самоанализа



## **Систематическая и целенаправленная работа с молодыми педагогами должна дать следующие результаты:**

- ❑ Закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;**
- ❑ Формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании;**
- ❑ Организация системы методической поддержки молодых учителей;**
- ❑ Привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;**
- ❑ Формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.**