

Нефтеюганское районное муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1»

**Проект
развития системы наставничества
«Наставничество: эстафета знаний и опыта»**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование 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, 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.

Условия реализации системы наставничества:

- обеспечить нормативно-правовое оформление наставничества, проинформировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов;
- сформировать команду и выбрать кураторов, отвечающих за реализацию программы;
- определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты ;
- сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы
- создать приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОО (кураторы, рабочая группа, дорожная карта, Положение о системе наставничества)
- провести семинар и педагогический совет.

Компоненты системы наставничества.

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников.
2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.
3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.

4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

Преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди этих форм обособленную позицию. Дело в том, что эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – **оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.**

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Требования к профессиональной компетенции педагога-наставника.

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики.

2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.

4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.

5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Качества педагога-наставника

Мы определили требования, которые должны предъявляться к работе педагога-наставника. Но для того чтобы наставник мог реально соблюдать их, необходимо выяснить, какими же качественными характеристиками он должен обладать.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.

3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства школы и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор. *(Анкета для подбора потенциальных наставников представлена в приложении 1)*

Модели педагогического сотрудничества

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста. В плане обязательно должны быть указаны:

□ основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным *(Анкета для выявления потребностей молодого специалиста дана в Приложении 2)*

- цель и задачи профессионального взаимодействия;
- этапы работы;
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:

1. Развитие профессионально значимых качеств личности учителя, во-вторых.

2. Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации. Характерным признаком творческого подхода к процессу общения является гуманистическая позиция педагога, взгляд на партнера по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Владение эмпатией и рефлексией является неременным условием продуктивности общения, важнейшим показателем овладения техникой общения. Считается, что низкий уровень развития эмпатии и рефлексии является одной из главных причин непродуктивной стандартизации поведения учителя, лежащий внутри самой личности. Эти внутренние причины в конечном итоге определяют успех или неуспех в деятельности конкретного учителя.

Придавая исключительное значение коммуникативным умениям педагога-наставника, в качестве необходимых для организации взаимодействия с молодыми учителями можно выделить:

- умения управлять поведением;
- умения адекватно моделировать личности других субъектов общения;
- умение «подать себя в общении» и т. п.

Говоря о педагогическом общении наставников и их подопечных, необходимо остановиться на понимании его как деятельности, включающей характерные для коммуникации признаки: возникновение взаимоотношений, взаимодействие субъектов, их взаимовлияние, имеющие специфические черты, определяемые профессиональными задачами и целями, конкретной ситуацией педагогического процесса.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми учителями, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре. Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

Общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

Правила общения с молодым педагогом

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. **Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам

необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. **Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. **Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. **Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...»), («если бы Вы последовали примеру...»).

5. **Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. **Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. **Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. **Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста.

Выделяют три этапа наставничества.

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.

Основной. В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей. Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

- взаимной заинтересованности наставника и подшефного;
- административного контроля за процессом наставничества;
- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Работа с молодыми педагогами – это довольно кропотливый труд, который можно разделить на несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап – (4–5-й годы работы): складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, чтобы сократился отток специалистов, нам необходимо удерживать молодых специалистов, это может произойти только в случае реализации качественных наставнических программ. Успех программы наставничества напрямую зависит от привлечения хороших наставников. Ключевым фактором, который следует учитывать при выборе хорошего наставника, является его умение говорить на одном языке с подопечными, давать объективную оценку, вести воспитательную работу, быть компетентным руководителем.

Наставничество как форма самоанализа педагога-наставника

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

- в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;

- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагогинаставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Создание системы наставничества предполагает определение основных направлений работы педагогов-наставников. К числу таких направлений можно отнести следующие:

- адаптационная работа;
- психологическая поддержка;
- мотивация самообразования;
- организация профессиональной коммуникации.

Наблюдения, проведенные опросы и изучение опыта наставничества как формы методической помощи начинающему учителю позволяют сделать следующие выводы:

- наставничество является успешным только в том случае, если пары создаются на основе взаимного желания опытного и начинающего учителя;

- наставничество обеспечивает более быстрый темп адаптации начинающего учителя, овладения им нормами профессионально-педагогической деятельности, самоопределения на ту или иную методическую систему обучения;

- эффективность наставничества зависит: от комплексности и стиля взаимодействия, равноправности позиций взаимодействия, готовности наставника самому учиться и выявлять интересные находки в деятельности подшефного, рефлексивнопроектировочного подхода к педагогической деятельности, способности в совместной деятельности выявлять и формулировать педагогические и методические задачи стратегического, тактического и оперативного уровней;

- наставничество как форма методической помощи начинающему учителю не может ограничивать весь спектр этой помощи.

Роли педагогов-наставников

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1.Проводник. Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением, поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.

2.Защитник интересов. Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80 %.

3.Кумир. Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60 %.

4.Консультант. За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40 %.

5.Контролёр. В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.

Формы работы с молодыми специалистами:

1. Коллективная работа

- Педагогический совет
- Методический семинар

- Круглый стол
- День молодого учителя
- 2. Групповая работа
 - Групповое консультирование
 - Обзоры педагогической литературы
 - Деловые игры
- 3. Индивидуальная работа
 - Индивидуальные консультации
 - Практические занятия
- 4. Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами
 - Технология сотрудничества
 - Коучинг
 - Кейс-метод
 - Технология открытого пространства
 - Мастер-класс (практикум)

Пять принципов успешного наставника

Перед тем, как приступить к усиленной работе с молодыми специалистами, важно построить доверительные отношения с ними. Соблюдение принципов успешного наставника, описанных ниже, и активное применение их на практике позволит завоевать любовь и уважение подопечных.

1) Принцип уважения.

Проявлять уважение к окружающим.

Если Вы хотите уважения окружающих, Вам самим необходимо в первую очередь уважать их и, конечно же, себя. Задайте себе следующие вопросы: Вы когда-нибудь ругали себя без причины? Вы изнуряете себя недостатком сна, плохим питанием или чемто подобным? Если Вы не уважаете себя, Вы не можете рассчитывать на уважение других людей. Начните с того, что Вы будете относиться к себе с любовью. А вслед за любовью к себе придёт любовь окружающих. Для этого старайтесь находить хорошее в людях и в себе. Старайтесь думать позитивно: контролируйте свои мысли и эмоции, сделайте так, чтобы в конечном итоге количество позитивных мыслей превалировало над негативными.

Ценить труд окружающих

Важно осознавать, насколько значима деятельность того или иного человека. Порой самая важная работа незаметна, пока она выполняется хорошо. Кто-то может просидеть всю ночь над выполнением важного проекта, вложить в него много физических и духовных сил и не получить желаемого результата из-за небольшой ошибки в расчетах; или, скажем, выполнять не особо сложную, рутинную, но затратную по времени работу. За конечным результатом стоят упорство, трудолюбие и настойчивость, без которых ничего бы не вышло.

Быть логичными в том, что Вы говорите и делаете.

Держите свое слово и старайтесь быть последовательными в своих решениях и поступках.

Быть преданным своему делу и профессии.

Смело принимайте ответственные решения в целях повышения эффективности обучения учащихся, не бойтесь идти на оправданный риск и допускать ошибки. Хорошие наставники должны находить время для своих подопечных, ставить перед ними конкретные задачи и следовать тому, что они проповедают.

2) Принцип взаимосвязи.

Для того чтобы установить связь с подопечными, наставникам необходимо:

- быть уверенными в своих убеждениях и жить согласно им;
- указывать направление подопечным и быть сконцентрированными на них, а не на себе;
- говорить открыто и искренне, на одном языке с подопечными;
- подстраиваться под культуру и интересы подопечных; узнать своих подопечных ближе и верить в них – самый важный пункт.

3) Принцип доверия.

Доверие - это связующее звено между Вами и Вашими подопечными. Для того чтобы построить доверительные отношения, наставникам необходимо постоянно демонстрировать свою компетентность. Наставник не может влиять на подопечных, если он не оправдывает доверия. Ему важно быть примером. Знания важны, но честность играет не меньшую роль.

4) Принцип вдохновения.

Способность подопечных достигать поставленных целей определяется умением наставника укреплять их веру в собственные возможности. Только настоящие наставники будут удовлетворены результатами своей работы, видя, что их подопечные достигают успеха и превосходят их самих.

5) Принцип эффективной коммуникации.

Наставнику важно говорить убедительно и вразумительно. Подопечные воспримут информацию лучше, если Вы будете говорить о конкретных вещах, а не произносить нескончаемую речь.

Перед тем как Вы начнете говорить, ожидая, что окружающие будут Вас слушать, необходимо первым научиться слушать. Наставники должны слушать с целью понять, а не ответить.

Схема организации становления профессионализма начинающих учителей в инфраструктуре методической работы школы

Предметнотематическое содержание методической помощи	Процессуальное содержание
Методическая работа школы	Представление школьной инфраструктуры методической помощи, выявление целей, содержания деятельности и возможностей каждой из структур в оказании помощи начинающему учителю

Педагогический опыт учителей школы	<p>Определение целей участников.</p> <p>Презентация интересного опыта учителей школы (учителей предметников, творческих групп и т.д.). Обсуждение этапов становления опыта, его теоретических оснований. Анализ процесса и результатов презентации опыта.</p>
Задачи школы	<p>Определение целей работы по теме.</p> <p>Проблемно ориентированный анализ педагогической деятельности и конкретизация целей и задач на предстоящий учебный год (с учетом общих целей школы). Построение «дерева» целей работы с классом. Анализ работы по определению целей и задач.</p>
Планирование методической работы на учебный год	<p>Определение ожиданий и целей участников семинара.</p> <p>Проектирование и программирование методической деятельности учителей школы по решению задач современной школы. Создание управляющей подпрограммы. Планирование начинающим учителем своего участия в методической работе. Самоопределение на тему работы. Анализ процесса и результатов планирования, значимости работы для участников.</p>
Планирование педагогической деятельности	<p>Постановка целей работы над темой. Разработка и обсуждение тематических планов с учетом особенностей классов и программ. Консультирование. Экспертиза планов. Разработка планов внеурочной деятельности, работы с семьями учащихся. Анализ индивидуального и коллективного результатов планирования.</p>
Типы уроков. Их особенности на разных этапах обучения школьников	<p>Целеполагание участников. Проектирование уроков различного типа. Формулирование запроса на консультацию.</p> <p>Подготовка и проведение демонстрационных уроков различного типа. Анализ уроков и определение задач развития педагогического профессионализма.</p> <p>Выявление особенностей управления учебной деятельностью школьников на разных этапах обучения.</p> <p>Рефлексивный анализ участниками работы над темой.</p>
Виды заданий, обеспечивающих формирование умений учебной деятельности	<p>Определение целей работы. Разработка совокупности заданий, направленных на формирование компонентов учебной деятельности школьников на разных этапах обучения.</p> <p>Апробация заданий. Формулирование запроса на консультацию. Анализ и корректировка совокупности заданий.</p>

	<p>Рефлексия процесса разработки и использования совокупности заданий как средства управления учебной деятельностью.</p>
<p>Организация самостоятельной учебной деятельности школьников в групповой форме на разных этапах обучения</p>	<p>Анализ практики организации самостоятельной учебной деятельности школьников в различных формах. Целеполагание участников.</p> <p>Проектирование способов организации совместно-распределенной учебной деятельности школьников на разных этапах обучения. Формулирование запроса на консультацию.</p> <p>Разработка средств организации позиционного взаимодействия школьников в малых группах.</p> <p>Разработка критериев анализа учебной деятельности школьников в групповой форме. Проектирование, проведение и анализ уроков. Определение задач развития коммуникативного компонента педагогической деятельности.</p> <p>Рефлексивный анализ итогов работы над темой</p>
<p>Качество учебной деятельности школьников</p>	<p>Целеполагание участников работы.</p> <p>Определение содержания и методик изучения качества обучения школьников (предметной подготовки, мотивации учения, динамики умения учиться).</p> <p>Формулирование запроса на консультативную помощь.</p> <p>Изучение качества обучения школьников. Обработка и интерпретация полученных данных. Консультирование начинающих учителей по вопросам интерпретации.</p> <p>Анализ и обсуждение результатов изучения качества обучения школьников (на разных этапах). Определение задач совершенствования управления учителем качеством развития школьников. Рефлексивный анализ методической работы по теме</p>

<p>Рефлексивный и самоанализ самооценка педагогической деятельности</p>	<p>Рефлексивный анализ владения содержанием понятий «рефлексия», «самоанализ», «педагогическая деятельность», схематичное представление ориентировочной основы соответствующих им действий. Определение целей работы над темой. Анализ и обсуждение модели педагогической деятельности учителя начальных классов. Самоанализ и самооценка уровня своего профессионализма. Формулирование запроса на консультацию. Взаимооценка учителями уровня профессиональной компетентности. Обсуждение и анализ процесса и результатов рефлексивной самооценки. Уточнение целей и задач профессионального саморазвития. Проектирование профессионального саморазвития</p>
<p>Формы представления результатов самоанализа</p>	<p>Целеполагание участников работы. Анализ форм фиксации результатов самоанализа: творческий отчет учителя; обобщение и самоанализ опыта работы; демонстрационный урок; открытый урок; педагогическая мастерская; выставка педагогических достижений учителя; презентация опыта работы учителя; видеосалон, педагогический дневник, заявление и представление на категориальную аттестацию и т.д. Выбор учителем формы представления результатов своей деятельности. Формулирование запроса на консультацию. Подготовка и представление результатов самоанализа педагогической деятельности. Анализ итогов работы над темой</p>
<p>Аттестация учителей</p>	<p>Изучение положения и нормативных документов об аттестации педагогических кадров. Планирование своего участия в аттестации. Анализ участия в жизни школы, самооанализ результативности педагогической деятельности</p>
<p>Итоги деятельности методической системы помощи начинающему учителю</p>	<p>Индивидуальный анализ учителями процесса и результатов своего участия в работе школы. Оценка качества работы. Определение проблем, требующих решения на следующем этапе. Корректировка (на основе анализа) программы введения в должность начинающих учителей</p>

Примерная циклограмма методической работы с вновь пришедшими начинающими учителями

Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
------	--	------

1.Первое направление работы		
Знакомство с начинающим учителем. Изучение нормативноправовой базы. Ведение документации	Изучение «Закона об образовании», ФГОС, профессионального стандарта «Педагог», кодекса профессиональной этики, документов Министерства образования и науки Российской Федерации локальных актов школы, включающих в себя Устав школы, программу развития, основную образовательную программу, локальных актов школы. Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков начинающего учителя.	Сентябрь
Посвящение в учителя (первый год работы молодого специалиста)	Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя	Октябрь
Современный урок. Требования к его организации	Семинар-практикум, на котором рассматриваются типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания, методика проведения уроков в системно-деятельностном подходе	Ноябрь
Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля	Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. Критерии и показатели качества обучения. Нормы оценивания учебной деятельности. Положение об итоговой и промежуточной аттестации. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Организация мониторинговых исследований: при обсуждении данной темы молодым учителям предлагаются образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, предлагаются способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, предлагается бланк анализа проведенных контрольных работ и мониторинговых исследований. Система мер,	Декабрь

	направленных на предупреждение неуспеваемости школьников	
Эмоциональная устойчивость молодого учителя. Функция общения на уроке(педагогпсихолог)	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).	Февраль

	Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). Проблемы, с которыми сталкиваются педагоги .	
Самообразование учителя-лучшее обучение	Выбор темы самообразования. Начинающим учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, оценивается их роль и значение в совершенствовании работы школы, проводится тренинг, как спланировать работу над методической темой на год	Апрель
Бенефис молодого учителя	Проводится день начинающего учителя, на котором начинающие учителя представляют себя не только как педагогов, но и как увлеченных, инициативных людей со своими интересами, талантами (мини творческий отчет)	Май

2. Второе направление работы		
Тема	Тема Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
Изучение нормативноправовой базы.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года	Сентябрь
Классное руководство. Составление характеристики класса с учетом возрастных особенностей учащихся	Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). Проводится ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. Предлагается структура плана воспитательной работы. Изучаются основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося, опора для составления психологопедагогической характеристики класса, учащегося. Классный час как урок взаимопонимания. Портфолио учащегося	Ноябрь
Основы целеполагания урока. Самоанализ урока	Методика целеполагания. Трехединица дидактическая цель в классической методике и целеполагание в системно-деятельностном подходе. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Десять вопросов начинающего учителя при использовании информационных или инновационных технологий. Памятка для проведения самоанализа урока. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока	Январь
Анализ урока	Основы анализа урока. Памятки для проведения	Март
	анализа урока. Советы начинающему учителю по подготовке урока. Совместный анализ урока учителем и наставником – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	

Методическая выставка достижений молодого учителя	Уровень профессионализма начинающего учителя (заполнение карты учительских достоинств), систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности	Май
3. Третье направление работы		
Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Изучаются документы: проводится анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года	Сентябрь
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого (приложение)	Ноябрь
Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий	Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта	Декабрь
Внеклассная работа по предмету. Научноисследовательская деятельность. Методика работы с одаренными детьми	Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одаренными детьми. Определение «одаренные дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одаренными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. Научноисследовательская деятельность исследовательская деятельность. Методика работы с одаренными детьми педагогов	Февраль
Успешность педагогической деятельности.	Портфолио начинающего учителя. Анализ карьерных перспектив начинающего учителя. Чему наставник научился у начинающего учителя? Клятвенное напутствие начинающего учителя	Апрель

Приложение 1

АНКЕТА для подбора потенциальных наставников
(учителя-наставники также могут использовать ее для себя)

Кандидат в наставники должен получить не менее 15 положительных отметок.

Имя кандидата на роль учителя-наставника:		Для отметок руководителя школы
Характеристики, по которым можно определить, подходит ли наставник для работы		
1	ВЗАИМОСВЯЗЬ (построение доверительных взаимоотношений с подопечными)	
1.1	Учитель умеет слушать	
1.2	Учитель уважает своих коллег	
1.3	Учителю нравится делиться опытом с коллегами	
1.4	Учитель умеет эффективно делиться педагогическими идеями	
1.5	Учителю нравится взаимодействие с подопечными (менее опытными коллегами)	
1.6	Другие учителя школы с удовольствием работают/общаются/учатся у данного учителя	
1.7	Учитель готов выделить время на обучение менее опытных коллег (посещение уроков и т.д.)	
1.8	Учитель является примером для коллег в обучении и воспитании детей	
2	ФОРМИРУЮЩЕЕ ОЦЕНИВАНИЕ (объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения)	
2.1	Учитель умеет (или имеет потенциал) собирать данные для выявления потребностей подопечных	
2.2	Учитель умеет (или имеет потенциал) анализировать данные для выявления потребностей подопечных	
2.3	Учитель умеет (или имеет потенциал) определять стратегию для развития зон роста подопечного	
2.4	Учитель умеет (или имеет потенциал) определять ресурсы для развития зон роста	
2.5	Учитель умеет (или имеет потенциал) использовать данные для оценки успешности подопечного	
2.6	Учитель умеет (или имеет потенциал) предоставлять объективную обратную и формирующую связь подопечным	
2.7	Учитель имеет опыт предоставления обратной связи коллегам	
3	КОУЧИНГ(реализация поэтапного развития и обучения подопечного)	
3.1	Учитель обладает глубокими знаниями в своей предметной области и методик преподавания	
3.2	Учитель использует разнообразные методы обучения, чтобы вовлечь учеников в образовательный процесс	

3.3	Учитель внимателен к потребностям подопечных в обучении и развитии	
3.4	Учитель обладает временем и компетенциями для своевременного оказывания поддержки подопечным	
4	ПОДДЕРЖКА (помощь подопечному в поиске собственного пути)	
4.1	Учитель способен (или имеет потенциал) постепенно развивать подопечного, не предоставляя готовые правильные ответы и решения сразу	
4.2	Учитель активно содействует профессиональному развитию коллег/подопечных и радуется их успехам (даже если они превосходят его личные успехи)	
4.3	Учитель идет в ногу со временем и владеет информацией о требованиях к учителю Российской Федерации и Республики Бурятия	

Приложение 2

Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

Анкета составлена для того, чтобы молодой специалист с первого дня работы в школе научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста, служит неким ориентиром и основана на требованиях федерального государственного образовательного стандарта и профессионального стандарта учителя Российской Федерации.

Уважаемый учитель!

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником!

Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

- A. Низкая степень владения компетенциями
- B. Степень владения компетенциями ниже среднего
- C. Средняя степень владения компетенциями
- D. Степень владения компетенциями выше среднего
- E. Высокая степень владения компетенциями

Часть (1) КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ

							ПОМОЩЬ наставника
2.1	Проведение уроков с применением инновационных методов преподавания						
2.2	Проведение инновационной проектной деятельности с учениками для углубленного изучения темы						
2.3	Создание среды с разнообразными условиями обучения						
2.4	Планирование различных внеклассных образовательных мероприятий для учеников						
2.5	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников						

Часть (3) АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 1 пункт, по которому Вам требуется помощь наставника
3.1	Формирование системы морально-нравственных ценностей у учеников						
3.2	Проведение мероприятий или осуществление проектов для развития в учениках морально-нравственных ценностей и чувства патриотизма						
3.3	Развитие навыков межкультурного диалога						
3.4	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и чувства принадлежности к социуму						

3.5	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов						
3.6	Формирование у учеников активной гражданской позиции						

Часть (4) ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 1 пункт, по которому Вам требуется помощь наставника
4.1	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						
4.2	Использование различных психологических приемов для оказания целенаправленной поддержки						
4.3	Использование педагогических подходов для оказания целенаправленной поддержки						
4.4	Развитие в учениках навыков познавательной деятельности						
4.5	Развитие в учениках навыков самостоятельной работы						
4.6	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						

Часть (5) УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 1 пункт, по которому Вам требуется помощь наставника
5.1	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития						

5.2	Работа с узкими специалистами в области психологии, медицины и педагогики						
5.3	Сотрудничество с родителями учеников						
5.4	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей учеников						
5.5	Лидирующая позиция в организации инновационных мероприятий или проектов для учеников						