

Проект развития наставничества для молодых педагогов ОО Волосовского муниципального района «От педагогического дебюта к педагогическому мастерству»

Пояснительная записка

Наставничество в системе образования прочно зарекомендовало себя как наиболее эффективный метод адаптации молодых специалистов.

В последние годы в системе образования Волосовского муниципального района, как и в Российском образовании в целом, серьезно нависла угроза невосполнимости педагогических кадров и отсутствия преемственности между поколениями учителей.

Преподавание – сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой – одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов, низкая заработная плата, отсутствие жилья, трудности взаимоотношения с учениками, с родителями учеников, сложности отношений с коллегами, необходимость постоянного саморазвития и старание не потерять интерес к профессии. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

Поэтому особое внимание нужно уделять поддержке и поощрению наставничества, без которого молодым учителям очень сложно осваивать секреты своего профессионального мастерства.

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-й год 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 – 3-й год 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.

Наставниками могут быть педагоги не только той школы, где работает молодой специалист, работа по наставничеству может осуществляться и в рамках школы или административного района.

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, педагоги-наставники 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, рефлексивно-проектировочного 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
- Педагогический семинар
- Вечера вопросов и ответов
- Круглый стол
- Педагогические конференции
- День молодого учителя

2. Групповая работа

- Групповое консультирование
- Групповые дискуссии
- 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
- Квик – настройка
- Мастер-класс (практикум)

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Положение о «Школе молодого педагога»

Общие положения

Настоящее положение регламентирует деятельность «Школы молодого педагога» общеобразовательных организаций, созданного на базе МБУ ДО «Волосовский ЦИТ».

«Школы молодого педагога» (далее – ШМП) является общественной организацией, которая объединяет начинающих учителей образовательных организаций Волосовского муниципального района, имеющих стаж педагогической работы не более 3 лет.

В своей деятельности ШМП начинающих учителей руководствуется Законом Российской Федерации «Об образовании», нормативными документами Министерства образования и науки Российской Федерации, документами КОПО, ЛОИРО и КО.

Цели:

- планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога;
- сохранение и развитие кадрового потенциала системы образования, создание условий для закрепления молодых кадров и привлечения дополнительных ресурсов в систему образования.

Задачи:

- выявление актуальных проблем педагогической практики индивидуального и общего характера, оказание организационно-методической помощи начинающим учителям;
- ускорение процесса профессиональной и социальной адаптации начинающих учителей в образовательных организациях района;
- обеспечение совершенствования профессионально-педагогической компетенции начинающих учителей, оказание поддержки в инновационной деятельности;
- создание условий для личностного развития членов МП, их самореализации и социализации;
- объединение начинающих учителей с учетом их педагогических и творческих поисков;
- приобретение практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;
- удовлетворение потребности начинающих учителей в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений

- участие в проведении методических семинаров, конференций, выставок различного уровня с привлечением интеллектуального потенциала начинающих учителей;
- помощь начинающим учителям во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между начинающими учителями и опытными педагогами;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- создание условий для творческой самореализации.

Основные направления деятельности:

- содействие профессиональному обучению педагогов;
- организация участия в общественной деятельности;
- участие в организации досуга.

Основные формы работы:

- ежегодное анкетирование начинающих учителей;
- мастер-классы, семинары, творческие мастерские, педагогические чтения, конференции, круглые столы;
- аукционы педагогических идей, фестивали, презентации, смотры-конкурсы, педагогические вернисажи;
- педагогические ринги, дискуссии, дебаты, деловые игры;
- встречи с интересными людьми, педагогами-новаторами, лауреатами премий и ветеранами педагогического труда;
- посещение открытых уроков, мастер-классов опытных педагогов, взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с последующим обсуждением;
- консультирование, анализ уроков начинающих учителей.

Структура и функционирование:

- Школа МП является творческим объединением педагогов образовательных организаций Волосовского муниципального района, имеющих стаж педагогической работы не более 3 лет;
- Руководство деятельностью ШМП осуществляется Активом ШМП, избранным большинством членов ШМП. Срок полномочий – 1 год со дня избрания;
- работу ШМП курирует методист – куратор по работе с начинающими учителями;
- работа ШМП строится в соответствии с планом работы на текущий год. План рассматривается на заседании ШМП, согласовывается с методистом – куратором по работе с начинающими учителями;
- заседание ШМП проводится не менее одного раза в два месяца;
- заседание считается состоявшимся, если в его работе принимало участие не менее 50 % членов ШМП.

Функциональные обязанности членов Школы МП

- Члены ШМП начинающих учителей обязаны:
- принимать непосредственное участие в мероприятиях ШМП;
- выполнять решения заседаний членов ШМП;
- изучать и внедрять в практику передовой педагогический опыт.

Права членов ШМП

- Члены ШМП имеют право:
- вносить предложения в план-график работы ШМП по содержанию, объему, срокам выполнения работы и расписанию проводимых мероприятий;
- принимать участие в мероприятиях, проводимых в рамках работы ШМП;
- готовить предложения и рекомендовать педагогов для участия в профессиональных конкурсах;
- обращаться за консультациями по содержанию образования, обучения и воспитания учащихся.

Документация, необходимая для организации работы ШМП:

- приказ об организации ШМП начинающих учителей;
- положение о ШМП;
- банк данных о членах ШМП;
- протоколы заседаний;
- план работы на текущий учебный год (с темами методической работы, приоритетными направлениями и задачами на новый учебный год);
- анализ работы за предыдущий учебный год;
- сведения о профессиональных потребностях начинающих учителей;
- информационно-аналитические справки, диагностика и т.д.

Ликвидация и реорганизация ШМП:

- ликвидация или реорганизация ШМП осуществляется по решению общего собрания членов ШМП;
- ШМП прекращает свою деятельность на основании решения, утвержденного не менее чем двумя третями от общего собрания членов ШМП.

Методические рекомендации по организации наставничества в ОО района

Приложение 1

Схема организации становления профессионализма начинающих учителей в инфраструктуре методической работы школы

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
- Определение целей участников.
- 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.
- Задачи школы
- Определение целей работы по теме.
- 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.
- Планирование методической работы на учебный год
- Определение ожиданий и целей участников семинара. 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.

- Планирование педагогической деятельности
- 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 индивидуальных и коллективных результатов планирования.
- Типы уроков. Их особенности на разных этапах обучения школьников
- Целеполагание участников. Проектирование уроков различного типа. Формулирование запроса на консультацию.
- Подготовка и проведение демонстрационных уроков различного типа. Анализ уроков и определение задач развития педагогического профессионализма.
- Выявление особенностей управления учебной деятельностью школьников на разных этапах обучения.
- Рефлексивный анализ участниками работы над темой.
- Виды заданий, обеспечивающих формирование умений учебной деятельности.
- Определение целей работы. Разработка совокупности заданий, направленных на формирование компонентов учебной деятельности школьников на разных этапах обучения.
- Апробация заданий. Формулирование запроса на консультацию. Анализ и корректировка совокупности заданий.
- Рефлексия процесса разработки и использования совокупности заданий как средства управления учебной деятельностью.
- Организация самостоятельной учебной деятельности школьников в групповой форме на разных этапах обучения
- Анализ практики организации самостоятельной учебной деятельности школьников в различных формах. Целеполагание участников.
- Проектирование способов организации совместно-распределенной учебной деятельности школьников на разных этапах обучения. Формулирование запроса на консультацию.
- Разработка средств организации позиционного взаимодействия школьников в малых группах.
- Разработка критериев анализа учебной деятельности школьников в групповой форме. Проектирование, проведение и анализ уроков.
- Определение задач развития коммуникативного компонента педагогической деятельности.
- Рефлексивный анализ итогов работы над темой
- Качество учебной деятельности школьников
- Целеполагание участников работы.
- Определение содержания и методик изучения качества обучения школьников (предметной подготовки, мотивации учения, динамики умения учиться). Формулирование запроса на консультативную помощь.
- Изучение качества обучения школьников. Обработка и интерпретация полученных данных. Консультирование начинающих учителей по вопросам интерпретации. 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
- Рефлексивный самоанализ и самооценка педагогической деятельности
- 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
- Формы представления результатов самоанализа
- Целеполагание участников работы.
- Анализ форм фиксации результатов самоанализа: творческий отчет учителя; обобщение и самообобщение 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
- Аттестация учителей
- Целеобразование участников семинара. Изучение положения и нормативных документов об аттестации педагогических кадров. Формулировка запроса на консультацию. Планирование своего участия в аттестации. Выбор и подготовка формы презентации своих достижений. Анализ участия в аттестации педагогов школы (своей).
- Итоги деятельности методической системы помощи начинающему учителю
- Индивидуальный анализ учителями процесса и результатов своего участия в методической работе школы. Оценка качества методической работы.
- Определение проблем, требующих решения на следующем этапе. Корректировка (на основе анализа) программы введения в должность начинающих учителей.

Приложение 2

Примерная циклограмма методической работы с вновь пришедшими начинающими учителями Срок реализации 3 года

1.Первое направление работы

Знакомство с начинающим учителем. Изучение нормативно-правовой 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, положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы по научной организации труда. Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков начинающего учителя. Заполнение информационной карточки листа карьеры начинающего учителя

Сентябрь

Посвящение в учителя

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, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников

Декабрь

Эмоциональная устойчивость молодого учителя. Функция общения на уроке

Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). Проблемы, с которыми сталкиваются педагоги (по личным отчетам учителей).

Февраль

Самообразование учителя-лучшее обучение

Выбор методической темы. 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 неделя начинающего учителя, по завершении которой организуется проведение творческого отчётного вечера-концерта, на котором начинающие учителя представляют себя не только как педагогов, но и как увлечённых, инициативных людей со своими интересами, талантами. Творческий отчет учителя-наставника

Май

Тема

Краткий обзор рассматриваемых вопросов

Дата

2. Второе направление работы: «Изучение нормативно-правовой базы».

Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.

Сентябрь

Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей обучающихся.

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. Дается опора для составления психолого-педагогической характеристики класса, учащегося. Классный час как урок взаимопонимания. Портфолио обучающегося.

Ноябрь

Основы целеполагания урока. Самоанализ урока

Методика целеполагания. Трехединая 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

Трехединая дидактическая цель в классической методике и целеполагание в системно-деятельностном подходе. Основы анализа урока. Памятки для проведения анализа урока. Советы начинающему учителю по подготовке урока. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутрискольного повышения квалификации.

Март

Методическая выставка достижений молодого учителя

Уровень профессионализма начинающего учителя (мониторинг успешности), систематизация наработок за 2-3 года профессиональной деятельности.

Май

Тема

Краткий обзор рассматриваемых вопросов.

3. Третье направление работы: «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. Научно-исследовательская деятельность.

Методика работы с одарёнными детьми

Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одарёнными детьми. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. Научно-исследовательская деятельность исследовательская деятельность. Методика работы с одарёнными детьми педагогов

Февраль

Профильное обучение. Профорентация.

Концепция мультипрофильного обучения. Социальный заказ общества и модель выпускника школы

Апрель

Успешность педагогической деятельности. «Наказ бывшего стажёра»

Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». Порт-фолио начинающего учителя. Анализ карьерных перспектив начинающего учителя. Чему наставник научился у начинающего учителя? Клятва-напутствие начинающего учителя.

Приложение 4

Для назначения наставника можно использовать

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

Кандидат в наставники должен получить не менее 15 положительных отметок.

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 оказания 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 Татарстан

Приложение 5

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.

ПРИНЦИП УВАЖЕНИЯ - Как добиться уважения подопечных?

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 чем-то 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.

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.

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.

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.

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.