

Целевая модель наставничества: как инструмент развития профессиональных компетенций МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

**Троцкая Наталья Владимировна
Директор МКОУ Кулижниковская СО Ш
Саянский район**

«...Как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более опытных педагогов...»

А.С. Макаренко



АКТУАЛЬНОСТЬ

Вопрос о повышении статуса педагогического работника является ключевым при реализации национального проекта «Образование».

Одной из составляющих проекта является поддержка наставничества.

В региональном проекте «Учитель будущего» национального проекта «Образование» предусмотрен целый ряд мероприятий по направлению развития наставничества. Определен конкретный показатель: к 2024 году 70% педагогов в возрасте до 35 лет должны быть обеспечены различными формами поддержки и сопровождения в первые три года профессиональной педагогической деятельности.

НАСТАВНИЧЕСТВО-

перспективная образовательная технология, которая
позволяет:

- передавать знания
- формировать необходимые компетенции
быстрее, чем традиционные способы.

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

ЦЕЛЬ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

создание условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

ЗАДАЧИ, КОТОРЫЕ ПОМОГАЕТ РЕШАТЬ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА:

**закрепить в
ОО молодого
специалиста;**

**повысить
профессиональный
потенциал и уровень
молодого педагога;**

**диагностировать
педагогические затруднения
начинающих педагогов и
содействовать в их
разрешении;**

**помочь внедрить
современные подходы и
передовые педагогические
технологии в
образовательный процесс.**

**удовлетворить потребность
молодого специалиста в
непрерывном образовании и
оказании им методической
помощи;**

1 Этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Задачи

Результат

1. назначить куратора и сформировать проектную группу, по внедрению проекта и контролирующих процесс;

Издан Приказ №85-О от 11.10.2021г
«О создании рабочей группы по внедрению программы целевой модели наставничества»

Проведен педагогический совет
«Наставничество: эффективная форма обучения» Протокол № 3 педагогического совета от 28.10.2021г

2. фиксация задач, форм наставничества и ожидаемых результатов;



Положение
о наставничестве



Программа
наставничества

3. обеспечить нормативно-правовое оформление программы;

РЕЗУЛЬТАТ 1 ЭТАПА- ДОРОЖНАЯ КАРТА

Приложение № 3
к приказу № 87-О от 28.10.2021 г.

**План мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества
в МКОУ Кулижниковская СОШ,
осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным
общеобразовательным программам на 2021-2024 года**

Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные	Результат
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. Задача этапа: создать благоприятные условия для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	1. Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	Октябрь 2021	Троцкая Н.В. директор школы	Подготовка системных папок по проблеме наставничества. Определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-технические и др.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества.
	Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества в МКОУ Кулижниковская СОШ	1. Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества в МКОУ Кулижниковская СОШ. 2. Утверждение состава рабочей группы по внедрению целевой модели наставничества в МКОУ Кулижниковская СОШ. 3. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МКОУ Кулижниковская СОШ. 4. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МКОУ Кулижниковская СОШ.	Октябрь 2021	Троцкая Н.В. директор школы	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в МКОУ Кулижниковская СОШ. (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества,

2 Этап. Формирование базы наставляемых и наставников

Наставляемые



молодые педагоги
стаж работы до 5 лет

Задачи этапа:

выявление конкретных проблем педагогов ОО, которые можно решить с помощью наставничества; поиск потенциальных наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта.

Наставники

Важные критерии отбора наставника:

- профессиональный опыт;
- развитые компетенции, сильные стороны;
- развитые навыки коммуникации;
- ресурс времени;
- положительный профессиональный опыт;
- соответствие запросам наставляемых;
- активная гражданская позиция;

РЕЗУЛЬТАТ 2 ЭТАПА

Сформированная база наставляемых

*Сумелева Н.А. - учитель
нач классов (стаж 4 года)
Камардина Г.Н. - учитель
истории (стаж 3 года)
Глушакова С.С. - учитель
технологии (первый год)
Савкина Г.А. - учитель
математики (2 года)*

Сформированная база наставников

*Гарцук Л.П.
Комиссарова Л.В.
Веретенникова Е.П.
Савкина Л.В.*

3 Этап. Формирование наставнических пар или групп

Основные инструменты формирования наставнических пар/групп:

- групповая встреча наставника и наставляемых;
- анкетирование и обработка данных.



Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.





РЕЗУЛЬТАТ 3 ЭТАПА

Сформированы 4 наставнические пары

ПРИКАЗ № 89-О от 01.11.2021г «Об утверждении наставнических пар»



**Флэш
наставничество**

**Молодой
специалист**

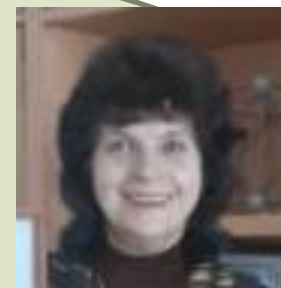


Наставник- консультант

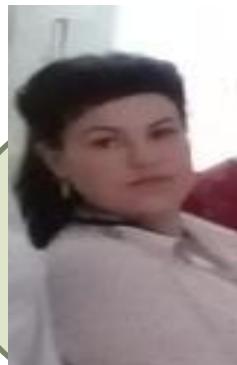


**Традиционная
модель**

**Молодой
специалист**



Педагог- новатор

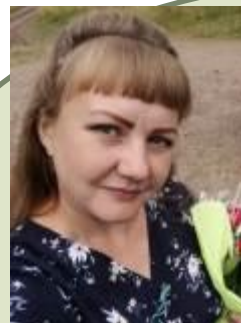


**Традиционная
модель**

**Молодой
специалист**



**Опытный
педагог**



**Традиционная
модель**

**Молодой
специалист**



**Опытный
предметник**

4 Этап. Организация работы наставнических пар, обучение наставников

Обязательные образовательные процедуры:

- предварительный анализ сильных сторон участников;
- определение приоритетных целей, задач развития, наставляемого и общих задач пары;
- предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов для организации контроля, сбора обратной связи и фиксации промежуточных результатов.

РЕЗУЛЬТАТЫ 4 ЭТАПА

Разработаны форма плана и отчета по работе наставника с начинающим педагогом, протокол наставничества, бланки контроля качества обучения подопечного и др.

Анкета наставника

1. Личные данные
 Фамилия: *Резина*
 Адрес: *Воскресенский уезд, Выхинской р.с. с. Дружковский ул. Советская, дом 10*
 Контакт: *201190*
 Дата заполнения: *14.08.2018*
 Номер паспорта: *09 02 09032*
 Дата рождения: *11.06.1984*
 Пол: Муж Жел.

2. Трудовой стаж
 Специальность, преподаватель информатики и информ. технологий, учитель начальных классов.
 Стаж: *20 лет*
 Адрес: *Воскресенский уезд, Выхинской р.с. с. Дружковский ул. Советская, дом 10*
 Контакт: *201190*
 Период отчисления: *09.08.2018*
 Состояние: *Полное*

3. Пожалуйста, ответьте на все ниже перечисленные вопросы как можно более полно. Если же трудно дать полный ответ, указать дату, дату, когда планируете дать ответ обратившись к этой странице.

Почему вы хотите стать наставником?
Помочь начинающим стать педагогами и передать свой опыт.

Если да, то как вы планируете проводить работу по контролю качества обучения подопечного? Если да, то указать, как?
Контроль качества работы подопечного.

Какие у вас есть планы, амбиции (цели) в отношении качества работы подопечного? Если да, то указать, как?
Помочь начинающим стать педагогами и передать свой опыт.

Почему вы не хотите или вообще не планируете участвовать в программе наставничества? Если да, то указать, почему?
Нет.

Почему вы не хотите или вообще не планируете участвовать в программе наставничества? Если да, то указать, почему?
Нет.

Анкета наставляемого

Имя: *Татьяна Александровна*
 Контакт: *201190*

1. Как вы считаете, насколько вы удовлетворены своим обучением?
 Да Нет
 Почему?
 Да: *Получил удовольствие, пополнил багаж знаний, много работ, общение с профессионалами, возможность проявить себя.*
 Нет: *Не хватает теории, не хватает практики.*

2. Как вы считаете, насколько вы удовлетворены своим обучением?
 Да Нет
 Почему?
 Да: *Администраторы ценят меня как профессионала, в выходные дадут задания, в выходные будут занятия, нахождение в школе, возможность проявить себя.*
 Нет: *Не хватает теории, не хватает практики.*

3. Как вы считаете, насколько вы удовлетворены своим обучением?
 Да Нет
 Почему?
 Да: *Получил удовольствие, пополнил багаж знаний, много работ, общение с профессионалами, возможность проявить себя.*
 Нет: *Не хватает теории, не хватает практики.*

4. Как вы считаете, насколько вы удовлетворены своим обучением?
 Да Нет
 Почему?
 Да: *Получил удовольствие, пополнил багаж знаний, много работ, общение с профессионалами, возможность проявить себя.*
 Нет: *Не хватает теории, не хватает практики.*

Согласие

Я, *Татьяна Александровна*, даю согласие на обработку моих персональных данных в целях предоставления мне образовательных услуг.

Статус: *Организация*

1. Цель обработки персональных данных: *Обеспечение качества образования.*

2. Срок обработки персональных данных: *до окончания срока действия договора.*

3. Способы обработки персональных данных: *автоматизированный, без использования средств автоматизации.*

4. Перечень действий, осуществляемых с использованием персональных данных: *сбор, запись, систематизация, хранение, обновление, использование, распространение, обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение.*

5. Перечень лиц, которым могут быть переданы персональные данные: *Администрация школы, родители обучающихся.*

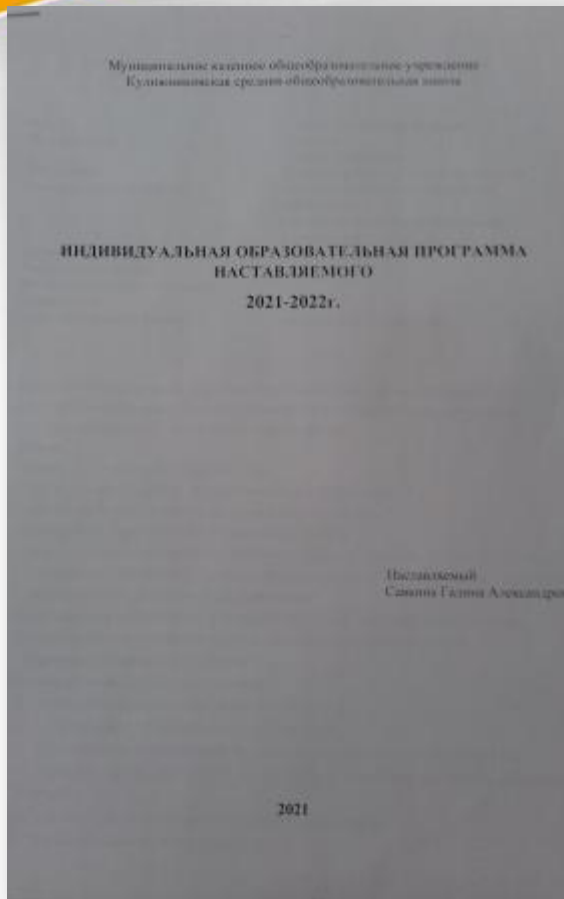
6. Гарантии безопасности персональных данных: *Администрация школы принимает все необходимые меры для обеспечения безопасности персональных данных.*

7. Контактная информация: *Татьяна Александровна, тел. 201190.*

Анкета наставника

Анкета наставляемого

Согласие на обработку данных



Индивидуальная программа наставляемого

Дневник наставника

Ф.И.О. наставника: Савина Галина Александровна
Ф.И.О. наставляемого: Дегина Алена Максимовна
Формы наставничества: «Учитель - Ученик»
Программа наставничества: «Взросле и взрослею»

Дата встречи	Формат (или дистанционная) Форма встречи (индивидуальная/ групповая, доклад/дискуссия, экскурсия, публичная лекция/ практическая работа) Ссылка на видео запись	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Подпись
2.11.21	Ссылка на видео запись	«По дороге общения»	Как вести общение? Собеседник, партнер, коммуниканты	Уметь вести общение, уметь выслушать партнера	
8.11.21	Ссылка на видео запись	План коммуникативных действий	Решение задач, роль коммуниканта	Уметь общаться в различных коммуникативных ситуациях	
8.12.21	Ссылка на видео запись	Твой стиль. Подлинный Подлинный	«Человек это то, о чем он думает». Проанализировать. Сравнить в доверительной обстановке. Критика	Уметь вести общение в доверительной обстановке. Уметь использовать коммуникативные средства общения	
14.12.21	Ссылка на видео запись	Речь без ошибок. Как речь без ошибок?	Речь правильная, но упрямая ли она?	Уметь общаться в доверительной обстановке. Общение открытым, откры-	

Дневник наставника

Анкета обратной связи для наставника

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен стикер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результаты.

Вопрос	Оценка (на шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, отведенного Вами со стикером, для получения или предоставления знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стикер?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было потрачено с пользой для приобретения теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было потрачено с пользой для приобретения практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, стикер готов к самостоятельному выполнению должностных обязанностей благодаря предоставленному наставничеству?	
6. Какой на данный момент, по Ваш взгляд, уровень профессионализма стикера?	
7. Какой из аспектов адаптации, по Ваш взгляд, является наиболее важным для стикера при предоставлении наставничества? Расскажите баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: - помощь при освоении в коллективе, знакомство с принятыми правилами поведения; - освоение практических навыков работы; - изучение теории, выполнение пробных заданий;	

Анкета обратной связи

АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

УВАЖАЕМЫЙ МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ!

Ответьте на вопросы анкет, чтобы мы могли вас лучше узнать и найти пути дальнейшего вашего становления как педагога.

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя?
2. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?
3. С какими трудностями столкнулись в работе? В какой помощи нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?
6. Что вас привлекает в работе коллектива:
 - новизна деятельности;
 - условия работы;
 - возможность экспериментировать;
 - пример и влияние коллег и руководителей;
 - организационный труд;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.
7. Что вам хотелось бы изменить?

5 Этап. Организация хода реализации программы наставничества

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Обязательные образовательные процедуры:
Работа в каждой паре: рабочие встречи, встречи-планирования, комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, итоговая встреча. Фиксация промежуточных результатов (январь- февраль).

Работа в каждой паре включает:



-встречу-знакомство;

-встречу-планирование;

**-комплекс последовательных
встреч с обязательным**

заполнением

-форм обратной

-связи;

- итоговую встречу.



СРЕДСТВА, ЧЕРЕЗ КОТОРЫЕ РЕАЛИЗУЕТСЯ ПРАКТИКА:

технология сотрудничества	обучение в группах; собеседования; встречи с учителями - профессионалами; взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий;
коучинг	методические консультации, интерактивное общение, дискуссии;
кейс- метод	обсуждение деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики;
мастер- класс	Практикумы;
участие в профессиональных конкурсах	«Молодой педагог».

МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

ТРАДИЦИОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Наставник, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным для улучшения профессиональной педагогической деятельности, карьерного роста и налаживания рабочих связей.

ФЛЭШ НАСТАВНИЧЕСТВО

Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику.

Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале.

Ролевые модели взаимодействия:

- «опытный учитель – молодой педагог»,
- «педагог-новатор – молодой специалист»,
- «опытный предметник – молодой педагог»



Модель работы с молодым специалистом

Ментор – опытный советник, деятельность которого направлена на полное сопровождение протеже к поставленной цели; обеспечивает поддержку через советы и рекомендации, взгляд на проект «со стороны»; может объединять роли преподавателя, тренера, консультанта, коуча, психолога.

Я расскажу,
ты
послушай!

Я покажу,
ты
посмотри!

Давай,
сделаем
вместе!

Сделай
сам- я
подскажу!

Объясни,
что и
почему ты
сделал!



Способы/средства/инструменты измерения результатов образовательной практики

Мониторинг;

Анкетирование;

Опрос;

Анализ статистических данных;

Анализ школьных документов;

Участие в методических мероприятиях;

участие в профессиональных конкурсах;

Портфолио молодого учителя.

ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

5 ЭТАПА

Регулярные встречи наставнических пар



Повышение квалификации в 2021-2022 учебном году:

«Школа современного учителя», г Москва-

2 молодых педагога;

«Развитие функциональной грамотности»

– 4 молодых педагога;

«Обновленные ФГОС»- 4 молодых педагога;



Участие в конкурсе учителей начальных классов по разработке урока по формированию функциональной грамотности ((mun. уровень)

Сумелева Н.А. (куратор Комиссарова Л.В.)

Показ и анализ открытых уроков (школьный уровень)

100% участие молодых педагогов

Участие в профессиональных конкурсах «Учитель года» (Сумелева Н.А.), «Молодой педагог» (Камардина Г.Н.)(mun.уровень)



6 Этап. Завершение программы наставничества

Основные задачи этапа:

- представление результатов работы конкретной пары;
- сбор обратной связи от участников;
- организация и проведение финального мероприятия;
- награждение лучших наставнических пар;
- тиражирование результатов в медиа;
- формирование успешных кейсов, практик для дальнейшей работы.

Ожидаемые результаты практики:

- сокращение адаптационного периода педагогов;
- формирование соответствующего требованиям современной системы образования педагога (методически и психологически грамотного, творческого и коммуникабельного);
- формирование у педагога осознания необходимости непрерывного самообразования, постоянного повышения профессиональной компетентности;
- становление собственного мастерства, способность к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности;

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА МКОУ КУЛИЖНИКОВСКАЯ СОШ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

