

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Островского муниципального округа Костромской области
«Островская средняя общеобразовательная школа»

Конструктор системы наставничества в школе
(методическое пособие)

Автор: Пухова Наталья Валерьевна,
учитель начальных классов,
советник директора по воспитанию

п.Островское

Пояснительная записка

Сплоченный педагогический коллектив, работающий в едином направлении- залог качества системы образования. Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, испытывают потребность в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности возникают в формировании собственной системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с пед.коллективом, родительской и социальной общественностью.

Актуальность данного пособия заключается в способности ориентироваться на начинающего учителя, на творческое использование передового педагогического опыта, прививать молодому педагогу интерес к педагогической деятельности, в целях становления и закрепления педагога в образовательной организации, ускорять процесс адаптации и становления, формирования педагогического сообщества данной школы.

Цель конструктора- получение участниками необходимых знаний, умений, навыков в области общения с наставляемым, повышение профессионального потенциала и уровня молодого педагога, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей осуществлять достижение актуальных педагогических задач.

Задачи:

- погружение будущих наставников в проблемы, знакомство с условиями наставнической деятельности;
- формирование целевых установок, разработка стратегии взаимодействия по реализации задуманных целей и задач;
- составление индивидуальной карты, маршрута наставляемого /группы.

Данный конструктор предполагает практические задания для отработки тренинговых заданий индивидуально, либо в группах.

Задания построены по темам:

Тема 1. Роль наставничества. Система действий по адаптации.

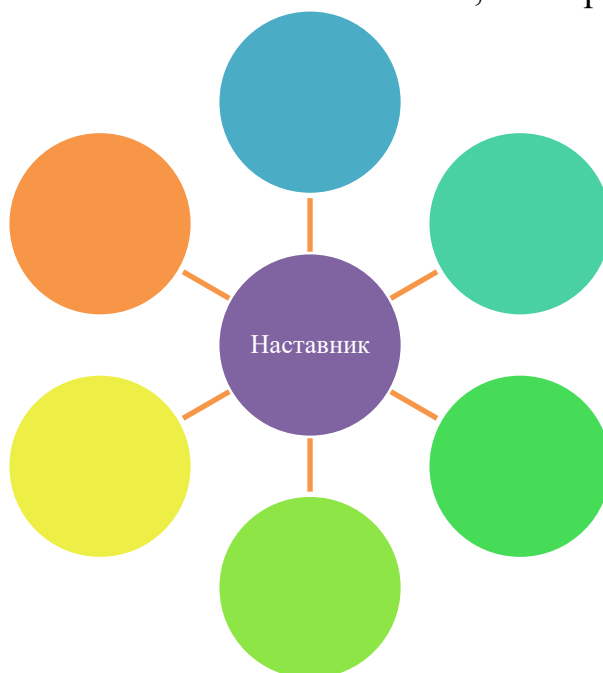
Тема 2: Целеполагание. Планирование.

Тема 3. Рефлексия.

Конструктор системы наставничества

Тема 1. Роль наставничества. Система действий по адаптации.

Я- наставник? Запишите все мысли, которые у вас возникают.



Наставничество-это

- 1) Передача знаний, умений, навыков
- 2) способ преобразования личности
- 3) помощь и совет в вопросах адаптации, целеполагания и анализа
- 4) партнерство и поддержка
- 5) тесные доверительные отношения

Запишите ключевые для Вас ИДЕИ о наставничестве:

1	●
2	
3	
4	
5	

Тема 2. Целеполагание. Планирование

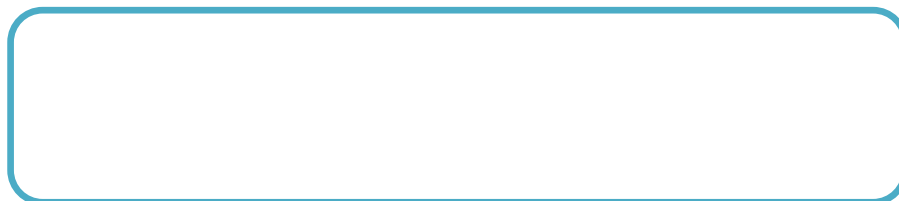
Почему я хочу стать наставником?

Подумай и запиши 5 причин, которые побуждают Вас заняться этой деятельностью:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

КАКАЯ МОЯ ОСНОВНАЯ МОТИВАЦИЯ?

Посмотрите внимательно на те причины, которые вы написали. Сформулируйте одним словом то, зачем вам быть наставником.



Упражнения направлены на установление границ в отношениях, определение задач работы наставника и наставляемого, расширение восприятия программы наставничества и формирование единой сути наставничества в образовательной организации.

К этим упражнениям можно возвращаться по ходу совместной работы: при возникновении недопонимания, дополнительных требований, при нарушении границ взаимодействия наставника и наставляемого.

КАКИЕ ВАШИ ДОСТИЖЕНИЯ?

Напиши 5 событий, которыми вы гордитесь и укажите , чему они вас научили.

ДОСТИЖЕНИЕ	ВЫВОД

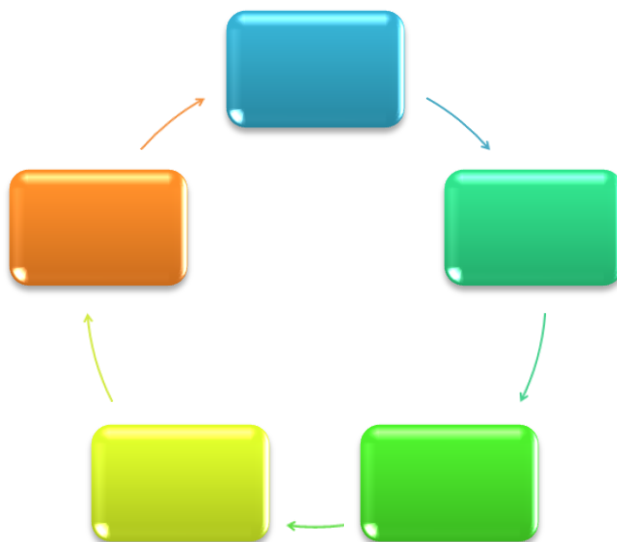
КАКИЕ ВАШИ ПРОВАЛЫ?

Напиши 5 событий, которые вы считаете провалом и укажите , чему они вас научили.

ПРОВАЛ	ВЫВОД

КАК Я МОГУ БЫТЬ ПОЛЕЗЕН?

Вы поработали над желанием стать наставником и тем, чему Вы успели научиться. Запишите свои идеи, что вы можете дать наставляемому педагогу.



ЧЕМУ Я НАУЧУСЬ В РАБОТЕ НАСТАВНИКА?

Вы можете не только многое дать наставляемому, но и прокачать свои знания, умения и навыки. Запишите ЗУН, которые вы можете приобрести или усовершенствовать:

- ☐ _____
- ☐ _____
- ☐ _____
- ☐ _____
- ☐ _____
- ☐ _____

Упражнения из этого блока направлены на укрепление самооценки, поиск ресурсов и навыков для того, чтобы наставник и наставляемый знали, на что они могут опираться в решение поставленных целей и задач.

Работая с этим блоком можно определить зоны ближайшего развития, что в дальнейшем позволит наметить перспективный план работы с наставляемым. Упражнения можно выполнять повторно для того, чтобы сравнить результаты и проследить качественные изменения.

КАК ЭТО- БЫТЬ НАЧИНАЮЩИМ ПЕДАГОГОМ?

Давайте поразмышляем, что чувствует, думает, делает среднестатистический молодой учитель, когда приходит работать в школу.



ЧУВСТВА:

МЫСЛИ:

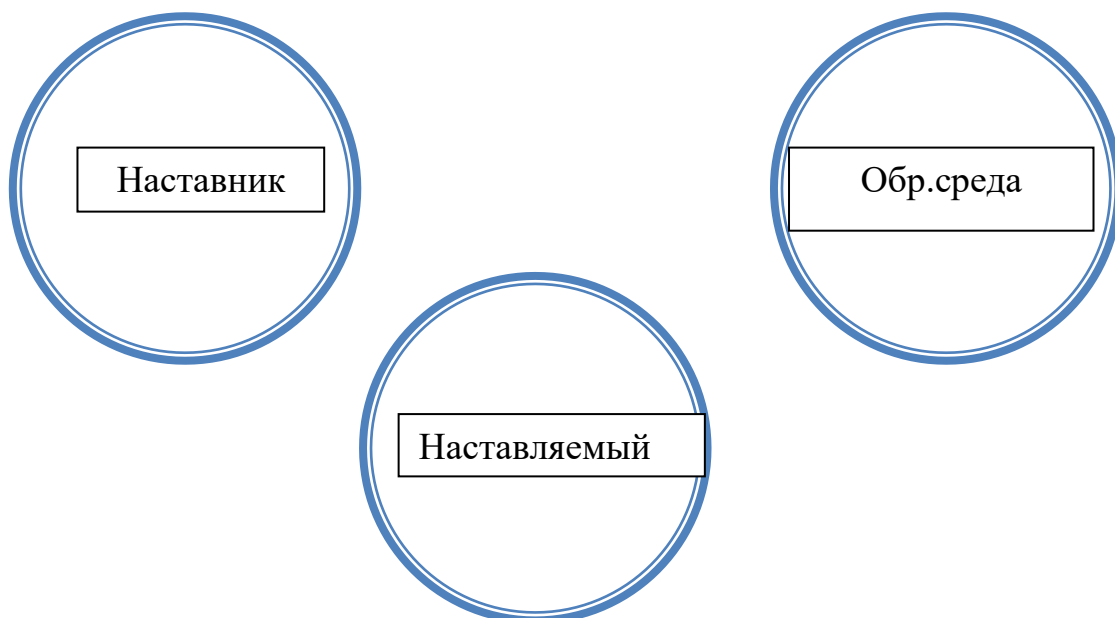
ДЕЙСТВИЯ:

Узнай и запиши какие кризисы переживает молодой педагог/наставляемый:

- ☐ _____
- ☐ _____
- ☐ _____
- ☐ _____
- ☐ _____

НАСТАВНИК- НАСТАВЛЯЕМЫЙ - ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА

Какая роль у каждого из участников? Подумайте и запишите, какая функция у каждого участника взаимодействия. Соедини линией уровни взаимодействия каждого.



ДОСТИЖЕНИЕ УСПЕХА

Ответьте на вопросы:

1. Кем я восхищаюсь?
2. Кто меня вдохновляет?
3. На кого мне хочется быть похожим?
4. У кого мне бы хотелось поучиться?

Составьте список этих людей, героев, персонажей. познакомьтесь с их историей.

Как им удалось стать такими?

Какие трудности они преодолели?

Что они делали, чтобы добиться своей цели?

Что им в этом помогло?

ПЕРВЫЙ ШАГ

Подумайте, что может стать для Вас первым шагом к цели, который можно сделать уже сегодня?

Мой первый шаг _____.

ДЕКОМПОЗИЦИЯ ЦЕЛИ

-ЭТО разбивка большой цели на серию выполнимых взаимосвязанных задач.

Главная задача – выстроить четкий план достижения поставленной цели и рассчитать ресурсы. Но декомпозиция цели возможна только при правильном, четком формулировании целевого блока.

Напишите свою цель и задайте себе два простых вопроса:

- ☐ Что для этого необходимо сделать?

1. Узнавайте, как идут дела. Не будьте навязчивы, а интересуйтесь и предлагайте помощь.
2. Будьте готовы сделать что-то вместе.
3. Составляйте и анализируйте вместе планы и карты цели. Обсуждайте и анализируйте опыт.
4. Помогайте справляться с трудностями и отказами.
5. Все шаги рождаются в совместном диалоге. Позвольте совершать ошибки, ведь они тоже дают бесценный опыт.

Тема 3. Рефлексия

Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.
Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?

Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;

- нет;

другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	

– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой учитель: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого педагога по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП			

4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и одноклассниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и			

	уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности учителя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

Индивидуальный план осуществления наставничества

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: _____

2. Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество: _____

3. Фамилия, имя, отчество наставника: _____

4. Наименование должности наставника: _____

5. Период наставничества: с «01» сентября 2023 г. по «31» мая 2024г.

Этап	Содержание этапа	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска системы наставничества	Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	Изучение Распоряжения Министерства Просвещения РФ № Р-145 от 25.12.19 «Об утверждении методологии модели наставничества для организации осуществляющей образовательную деятельность...»; Изучение Положения о программе наставничества в МКОУ «Островская СОШ»	Сентябрь	
	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества с положением о наставничестве, поиск потенциальных наставников	Проведение педагогического совета: Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования; Актуализация партнерских связей; Подготовка нормативной базы школы по внедрению наставничества; Назначение куратора и подопечного;	Сентябрь	

		Совместная разработка «дорожной карты» развития в рамках наставничества.		
Отбор и обучение наставников		Проведение первой организационной встречи; Мониторинг потребностей наставляемого, формирование запроса и целей; Анализ и информирование пар/групп;	Сентябрь	
Организация работы пар/групп	Закрепление продуктивных отношений.	Проведение встречи –планирования; Составление планов индивидуального развития наставляемых; Регулярные встречи наставника и наставляемого; Организация психологической поддержки; Регулярная обратная связь от пар/групп	Сентябрь-май	

Завершение наставничества, выход на новый уровень	Подведение итогов работы каждого тандема в формате личной/групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества. Награждение лучших наставников.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества; Оценка достижений наставляемых по заданным параметрам; Документальное закрепление поощрение лучших наставников; Проведение торжественного публичного мероприятия; Оформление итогов работы в тематические кейсы наставничества; Публикация результатов работы за год, составление методической копилки.	Май	
---	--	--	-----	--

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

«____» _____ 20____ г.

_____/_____

(подпись / фамилия и инициалы куратора)

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения обучающихся

Завершение отношений

Вспомните и запишите ситуации, в которых Вы с чем-то расставались.

СИТУАЦИЯ 1:

СИТУАЦИЯ 2:

СИТУАЦИЯ 3:

Какие чувства Вы испытывали в каждой ситуации?

СИТУАЦИЯ 1:

СИТУАЦИЯ 2:

СИТУАЦИЯ 3:

Подумайте и запишите, какие ритуалы завершения ваших отношений с наставником вы можете провести.

- ☐ _____
- ☐ _____
- ☐ _____
- ☐ _____

Что рекомендуется сделать:

1. Подведите итоги совместной работы
2. Какую роль сыграл наставник/наставляемый в вашей жизни
3. Как будете поддерживать связь в будущем