

муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Покровская средняя общеобразовательная школа»
Черемисиновского района Курской области

Практика наставничества

Тема методической разработки «Шаги к успеху»

Автор методической разработки:
Воропаев Андрей Николаевич
учитель физической культуры

д. Сельский Рогачик 2023г.

Оглавление.

- 1.Пояснительная записка
- 2.Требования к наставникам и наставляемым
- 3.Критерии эффективности практики наставничества в образовательной организации
4. Методы и приемы наставничества
5. Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности
- 6.Список литературы

Пояснительная записка

Тема наставничества является одной из центральных в Национальном проекте «Образование». В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставниками могут быть педагогические работники, обладающие высокими профессиональными качествами, имеющие стабильные показатели в работе, обладающие коммуникативными навыками и гибкостью в общении; имеющие высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 5 лет; первую или высшую квалификационные категории.

Целью наставничества является: сопровождение молодого специалиста более опытным работником с целью оказания помощи в овладении молодым специалистом умений и навыков в области физическая культура, оказание помощи молодым специалистам в области физическая культура, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь, повышение профессиональной компетенции начинающего педагога..

В настоящее время в школу приходят молодые специалисты, обладающие достаточным багажом знаний, но у них недостаточно умений, профессионально значимых качеств, поэтому они нуждаются в методической помощи педагога -

наставника. Наставник помогает в работе с документацией (заполнение журналов, сдача различных форм отчётности), проводит индивидуальные консультации, посещает уроки молодого специалиста, разбирает их, показывает уроки, совместно с молодым специалистом конструирует различные фрагменты урока. Педагог-наставник объясняет как действовать в различных ситуациях, указывает на ошибки, помогает выявлять их причины, пути их устранения..

Задачи наставничества:

- организовать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить профессиональную компетентность в сфере физической культуры.
- ускорить процесс профессионального становления в теоретическом и практическом плане.
- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;

Ожидаемые результаты наставничества.

- Организация системы методической поддержки молодых учителей;
- Формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности
- Привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;

Требования к наставникам и наставляемым

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ОО являются:

- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии выдвижения администрацией или коллективом ОО);
 - способность развивать других,
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,
 - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Наставляемым может быть:

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в организации учебного процесса, во взаимодействии с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества «Учитель-учитель» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми.

Критерии эффективности практики наставничества

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности позволяет четко отследить, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика формирования наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества

На первом этапе мониторинга ведется изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы в парах и группах наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник – наставляемый».

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного

изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Методы и приемы наставничества

Общеизвестно, что, если более опытные сотрудники берут шефство над новичками, проблемы адаптации последних в коллективе не возникает. Как сделать процесс передачи ценных знаний и умений более эффективным и

управляемым, какие инструменты наставничества используются в наше время, какие ошибки подстерегают тех, кто начал внедрять их?

Особенности обучения взрослых людей

Как научить чему-либо взрослого человека, как передать ему знания? Люди учатся на своем опыте и собственных переживаниях, что напрямую связано с мотивацией.

Проблема многих новых сотрудников заключается в том, что они хотят работать, но не обладают достаточными умениями. Цель наставничества — помочь молодому специалисту «перейти в квадрат»

«Могу, хочу», то есть при имеющемся желании предоставить ему и возможности для продуктивной деятельности.

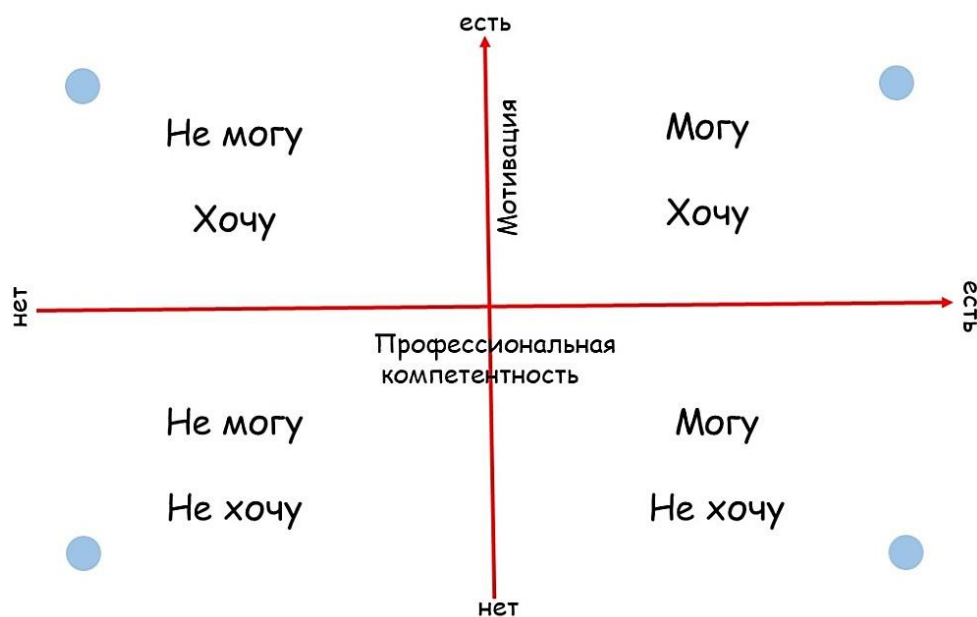


Рис. 1. Готовность молодого специалиста к работе
(на основе модели ситуационного руководства Херси-Бланшара)

⁴ Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей. URL: <https://clck.ru/QWQW9>.

рис.1. «Готовность молодого специалиста к работе».

Ситуация «Не могу — не хочу». Человек не обладает навыками, более того, не мотивирован. Для того чтобы включить его в деятельность, необходимо сначала замотивировать его. Иначе вы

столкнетесь с непреодолимым барьером защиты.

Ситуация «Не могу — хочу». Человек мотивирован, поэтому открыт к получению новых знаний, он находится в состоянии обучения. Здесь важно поэтапно построить схему работы с сотрудником: как и чему вы будете его обучать. Также помните, что для формирования любого навыка, нужен 21 день.

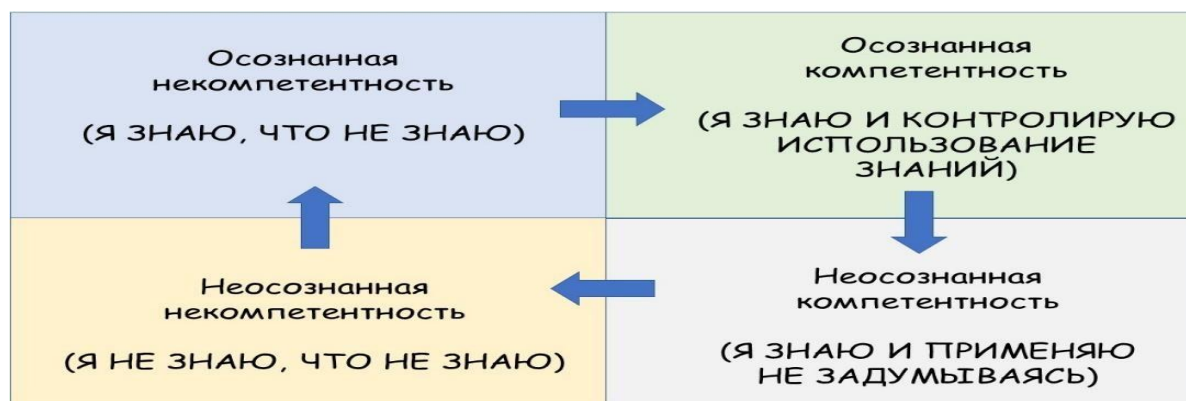
Ситуация «Могу — хочу». Ситуация, в которой разумно развивать горизонтальную карьеру сотрудника. Он уже обладает необходимыми знаниями и умениями. Ему нужно поднимать «планку цели» и расширять зоны мастерства.

Ситуация «Могу — не хочу». Человек находится в состоянии протеста, некоего саботажа. Необходимо выяснить, в чем причина демотивации. Возможно, необходимо наделить работу новым смыслом.

Обучение нового сотрудника может происходить спонтанно (если он, например, наблюдает за работой своего коллеги) или намеренно (если он записывается на курсы и получает новые знания). Приобретая опыт, работник сознательно или бессознательно рефлексировывает, делает выводы, а при выполнении нового задания планирует и выполняет уже другие действия. Это, в свою очередь, приводит к получению нового опыта, и цикл возобновляется. Таким образом, обучение — это процесс приобретения и усвоения новых знаний и навыков, проходящий четыре стадии, что необходимо учитывать при подготовке наставников.

Этот четырехступенчатый процесс представляет собой переход от бессознательной некомпетентности к бессознательной компетентности.

Рис. 2. Переход от бессознательной некомпетентности к бессознательной компетентности



Бессознательная некомпетентность. При бессознательной некомпетентности вам неизвестно, что вы не знаете или не умеете делать чего-либо («я не знаю о том, что я не знаю»). В нашем случае новый сотрудник еще не осознал дефицит собственной компетентности. Так, ребенок при путешествии с родителями в машине осознает факт путешествия, но не понимает при этом, что он не умеет водить, то есть остается в неведении насчет собственной некомпетентности.

Осознанная некомпетентность. При осознанной некомпетентности сотрудник приобретает «знание о своем незнании». Обычно это происходит при появлении желания совершить новое действие. Так, подросток, не умеющий водить машину, постоянно вынужден просить кого-нибудь, чтобы его подвезли, и остро переживает свою некомпетентность. В случае с работником это может быть, например, его желание сделать обложку для журнала при понимании того, что знания программы Photoshop ему не хватает.

Осознанная компетентность. Для того чтобы стать осознанно компетентным, работнику нужно пройти обучение. Часто на этой стадии сотрудник в точности копирует действия своего наставника. Например, новичок вспоминает, как опытный дизайнер делал макет

обложки журнала, то есть осознает, что «знает о том, что знает». Так, успешно закончив курсы и получив права, начинающий водитель все еще будет шептать себе: «Зеркало, сигнал, поворот», то есть осознанно управлять машиной, контролируя каждое действие.

Бессознательная компетентность. При бессознательной компетентности сотрудник совершает определенные действия так часто, что они становятся привычными, вырабатывается подсознательный алгоритм. Это стадия «я не знаю о том, что я знаю». Опытный дизайнер не может объяснить новому сотруднику, как создать «шедевр», он делает это по наитию. Обладая многолетним опытом вождения, вы управляете машиной «на автомате». Ведя ее, вы не анализируете скрупулезно свои действия, так как ими руководит ваше подсознание.

Когда человек учится водить автомобиль, эти четыре стадии можно проследить наглядно: с помощью инструктора по вождению человек проходит стадии сознательной некомпетентности и сознательной компетентности. Обучение можно ускорить путем сознательного повторения цикла либо также с помощью инструктора, чтобы прийти к улучшению вождения через вторую и третью стадии, либо самостоятельно в процессе тренировок.

Ошибка. Наставник не умеет передать опыт, не может разъяснить новому сотруднику алгоритм действий, т. к. сам находится в стадии бессознательной компетентности. Он как гениальный художник, который говорит подмастерью «учись», но сам не помогает, не может объяснить, что и как нужно делать.

Правило. Для того чтобы быть наставником, необходимо вернуться из стадии бессознательной компетентности в стадию осознанной компетентности.

Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности

№ п/п	Мероприятие, форма работы	Сроки
1.	Консультации	
	Консультирование по особенностям организации деятельности учреждения: - по вопросам, возникающим во время проведения соревнований ШСК по легкой атлетике, футболу, Русской лапте; - по вопросам, возникшим в ходе изучения ООП ООО, рабочих программ по предметам, документации об организации внеурочной деятельности Консультативная помощь в разработке КТП. Заполнение ЭЖ.	Сентябрь, 2023
	- Оказание помощи в подготовке команд для участия в спартакиаде ШСК - Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию. - Обучение составлению отчетности по окончанию четверти	Октябрь, декабрь, 2023
	- Практико-ориентированная консультации: «Урок по формированию функциональной грамотности» - Оказание помощи в подведении итогов года ШСК	Декабрь, 2024
	Взаимопосещение уроков	Январь, 2024
	Организация повторения. Составление и разработка технологических карт к урокам.	Апрель, 2024
2.	Практикумы	
	ведение школьной документации	В течение учебного года
	Практикум «Анализ и самоанализ урока»	Октябрь - Ноябрь, 2023
	Практикум «Формирование личностных УУД на уроках: приемы и формы работы.».	Декабрь, 2023
	Практикум: «Формирование метапредметных УУД на уроках: приемы и формы работы». –	Февраль, 2024

	Подготовка открытого занятия	
	– ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.	Март, 2023
	– Беседа: «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Апрель, 2023
3.	Посещение уроков и внеклассных мероприятий по предмету, оказание методической помощи.	В течение учебного года
4.	Консультирование по отдельным вопросам	В течение учебного года
5.	Подведение итогов работы. Анкетирование	Май, 2024 Июнь, 2024

Список литературы.

1. Интернет ресурсы: https://infourok.ru/pamyatki_sovety_molodomu_uchitelyu-317002.htm
<https://infourok.ru/g-a-induchnaya-organizaciya-nastavnichestva-v-shkole-1929249.html>
<https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tehnologii/library/2017/05/10/nastavnichestvo>
<https://nastavnik.apkpro.ru/opytrossii/>
2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.