

**Управление образования администрации
Богородского муниципального округа**

**МКУ «Центр развития муниципальной системы оценки качества
образования»**

**Методические рекомендации для
наставников по работе с молодыми
педагогами**

Г. Богородск
2022

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому педагогу, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

Наставник- развивает свои деловые качества. Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Молодой педагог - получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником.

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 молодых педагогов.

1. Принцип уважения

Как добиться уважения молодых специалистов?

- проявлять уважение к окружающим
- ценить труд окружающих
- быть логичными в том, что Вы говорите и делаете
- быть преданным своему делу и профессии

2. Принцип взаимодействия

Для того чтобы установить связь с молодыми педагогами, наставнику необходимо:

- быть уверенными в своих убеждениях и жить согласно им;
- указывать направление молодому специалисту и быть сконцентрированными на них, а не на себе;
- говорить открыто и искренне, на одном языке с молодым педагогом;
- подстраиваться под культуру и интересы молодых педагогов;
- узнать своих молодых педагогов ближе и верить в них - самый важный пункт.

3. Принцип доверия

Доверие - это связующее звено между наставником и молодым педагогом.

Для того чтобы построить доверительные отношения, наставникам необходимо постоянно демонстрировать свою компетентность. Наставник не может влиять на молодых педагогов, если он не оправдывает

доверия. Ему важно быть примером. Знания важны, но честность играет не меньшую роль.

4. Принцип вдохновения

Способность молодых педагогов 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. Педагоги 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.

Работа педагога-наставника строится по алгоритму и руководствуется Положением о наставничестве, приказом директора ОО о закреплении наставников за молодыми педагогами. В работе педагогов-наставников с молодыми педагогами можно выделить следующие **этапы**:

1. Адаптационный

1.1. Беседа: знакомство с молодым педагогом, с достижениями молодого педагога, оценка резюме, материалов личного дела – образование, курсы и пр.;

1.2. Совместная выработка общего терминологического и понятийного поля: совместное изучение регламентирующих наставничество документов (приказа о закреплении наставника, положения о наставничестве, понимание сущности и задач совместной деятельности);

1.3. Входная диагностика: выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений (через анкетирование, собеседование, изучение документов) (Приложение 1);

1.4. Мотивация подопечного через представление достижений коллектива, знакомство с традициями и опытом коллектива.

2. Проектировочный

2.1. Совместное целеполагание: выработка целей и задач работы на год; 2.2.

Планирование: составление плана индивидуального развития и путей совместных действий (Приложение 2.);

2.3. Анализ индивидуального плана развития

молодого учителя на предмет достижимости целей через мероприятия плана: путем сопоставления поставленных целей и содержания плана;

2.4. Диагностика по выявлению затруднений в профессиональном становлении, связанных с психологическими особенностями молодого педагога, планирование работы с психологом;

2.5. Проектировочная работа по подготовке основных документов учителя (конспект занятий, рабочая программа).

3. Основной

3.1. Координационная деятельность в процессе реализации плана индивидуального развития

3.2. Текущая совместная работа: посещение уроков молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои уроки, совместно их обсуждать.

Оказание помощи в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. В своем классе постараться изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методике раскрытия наиболее сложных тем. Совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе. Оказание помощи в подборе методической литературы для самообразования и в его организации. Оценка действий подопечного и своевременная коррекция его поведения, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок.

Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

4. Контрольно-оценочный

4.1. Итоговая диагностика: контрольные посещения занятий, тестирование, анкетирование (Приложение 3);

4.2. Отчет молодого педагога по предложенной форме, через участие в выставке наработок педагогов за год (Приложение 4);

4.3. Совместный анализ результативности индивидуального плана развития молодого специалиста путем сопоставления поставленных и достигнутых целей. Рефлексия.

Отчет по проведению программы наставничества фиксирует рост молодых специалистов и эффективность программы наставничества в целом. Он состоит из анализа наставника (Приложение 5) и обратной связи подопечного (Приложение 6).

Таким образом, грамотное управление становлением профессиональной адаптации молодого педагога помогает профессиональному росту молодого специалиста. Грамотно построенная работа с молодыми специалистами – один из факторов успешного овладения профессиональными компетентностями и вхождения в профессиональную среду.

Приложение 1.

Анкета для молодого педагога на выявление профессиональных затруднений

№ п/п	Название диагностируемой позиции	Знаю и не испытываю затруднений	Необходимо повторение	Необходима практическая помощь
1	Испытываю проблемы:			
1.1.	Конструирование учебного занятия			
1.2.	Знание этапов учебного занятия			
1.3.	Типология учебного занятия			
1.4.	Методы, средства и формы обучения			
1.5.	Анализ учебного занятия			
1.6.	Самоанализ учебного занятия			
2.	Есть затруднения:			
2.1.	Знание образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности обучающихся, нормативной базы			
2.2.	Подготовка обучающихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам			
2.3.	Знание психолого-возрастных особенностей обучающихся			
2.4.	Знание эффективных методик и технологий взаимодействия с обучающимися			

2.5.	Умение использовать технические средства обучения, компьютерные технологии в учебном процессе			
2.6.	Дифференцированный подход в обучении			
2.7.	Современные педагогические технологии			
2.8.	Психолого-педагогическая характеристика группы			
2.9.	Проведение мероприятий, направленных на расширение культурного кругозора и укрепления здоровья обучающихся (посещение театров, музеев, выставок)			
2.10.	Поведение преподавателя в ситуациях, когда дети замечают допущенную им ошибку.			
2.11.	План самообразования			
3.	Хотелось бы:			
3.1.	послушать:			
3.2.	изучить:			
3.3.	обсудить:			
3.4.	увидеть:			
3.5.	попробовать:			

Примерный план профессионального развития

Для проектирования индивидуального плана профессионального развития педагога важно определить цели. Для этого постарайтесь ответить на следующие вопросы:

В овладении какими компетенциями могу помочь коллегам?

Какие компетенции хочу осваивать (развивать)?

Каких результатов планирую достичь?

Области профессиональных затруднений	Компетенции (трудовые действия), овладение которыми актуально для меня	Планируемый результат развития компетенции	Планируемые сроки	Формы работы по преодолению дефицитов	Формы предъявления результатов овладения компетенции
Общепедагогическая	1.				
	2.				
	...				
Научно-теоретическая					
Методическая					
Психолого-педагогическая					
Коммуникативная					

Итоговая диагностика

Данная диагностика проводится в конце учебного года. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, оценивает эффективность совместной работы в течение года.

Анкета

Уважаемый коллега, для повышения эффективности работы наставников и в целом методической работы в колледже, просим Вас ответить на вопросы анкеты.

1. Ф.И.О _____
2. Какие новые педагогические технологии Вы применяли в течение учебного года
3. Какие затруднения испытываете при подготовке к занятиям
4. Опишите удачные методы и приемы обучения и воспитания, которые Вы применяете в своей работе _____
5. Владете ли Вы методикой разработки рабочей учебно-программной документации

6. Какие виды контроля качества результатов обучения Вы используете
7. С каким педагогическим опытом преподавания Вашего предмета Вы знакомы или ориентируетесь на него? _____
8. Сколько уроков Вы посетили в этом учебном году:
а) У учителей своей ОО _____
б) У учителей ГГО _____
9. Сколько Ваших учебных занятий посещено и кем?

10. Укажите, кто Вам оказывает методическую помощь: (нужное подчеркнуть)
а) Администрация общеобразовательной организации (директор, зам. директора);
б) Представитель методического объединения;
в) Наставник; коллега
11. Какие трудности есть у Вас при подготовке и проведении учебного занятия:
а) постановка целей и задач урока;
б) определение структуры учебного занятия;
в) отбор форм и методов;

- г) незнание методики применения активных форм работы;
- д) проведение самоанализа учебного занятия;
- е) отсутствие наглядных пособий
- з) другие _____

12. Какие проблемы профессионального образования на Ваш взгляд, в вашей ОО в первую очередь необходимо решить для повышения качества образования

13. Опыт какого преподавателя, мастера Вы предлагаете к изучению

Приложение 4.

Примерная форма отчета молодого специалиста

за _____ 202_ г.

ФИО _____ должность _____

Поставленные задачи:

- 1.
- 2.
- 3.

Запланированные мероприятия (отразить ведение отчетно-планирующей документации, разработку рабочей программы, выполнение плана самообразования, участие в методической работе, подготовку статей, докладов и пр.)	Сроки	Отчет о выполнении

Краткое описание выполненных работ и достигнутых результатов за отчетный период: _____

Отчет об изучении опыта педагогов - о посещении учебных занятий (самостоятельно или с наставником):

Дата, цель посещения	ФИО педагога, предмет, тема и цель учебного занятия	Краткое описание хода учебного занятия	Методические приемы повышающие эффективность учебного занятия (что взяли для себя)

Предложения по дальнейшей работе молодого педагога/Оценка

Приложение 5.

Анализ эффективности работы наставника (заполняется наставником)

ФИО молодого специалиста _____

ФИО наставника _____

Ниже приведены несколько утверждений о Вашей работе. Оцените, насколько Вы согласны или не согласны с данными утверждениями.

- 1 – совершенно не согласен
- 2 – не согласен
- 3 – нейтрально
- 4 – согласен
- 5 – абсолютно согласен

Моя общая удовлетворенность программой наставничества (по пятибалльной шкале)

- ресурсами (предоставил список сайтов)
- 7 Тесно взаимодействовал с молодым специалистом
- 8 Проверял навыки активного слушания
- 9 Способствовал самообразованию молодого специалиста

- 10 Давал необходимые советы и рекомендации
- 11 Способствовал налаживанию профессиональных контактов молодого специалиста с другими членами команды
- 12 Старался поддерживать доверительные отношения с молодым специалистом
- 13 Точно оценивал уровень предметных знаний молодого специалиста
- 14 Точно оценивал уровень педагогического мастерства молодого специалиста
- 15 Научил молодого специалиста творчески подходить к своему делу
- 16 Старался постоянно мотивировать молодого специалиста на развитие
- 17 Способствовал формированию у молодого специалиста уверенности в себе

- 18 Содействовал сотрудничеству молодого специалиста с опытными коллегами
- 19 Старался стать молодому специалисту примером для подражания
- 20 Помогал молодому специалисту ставить средне- и долгосрочные профессиональные цели

Приложение 6.

Удовлетворенность молодого специалиста программой наставничества (заполняется молодым специалистом)

ФИО молодого специалиста _____

ФИО наставника _____

Ниже приведены несколько утверждений о Вашей работе. Оцените, насколько Вы согласны или не согласны с данными утверждениями.

- 1 – совершенно не согласен
- 2 – не согласен
- 3 – нейтрально
- 4 – согласен
- 5 – абсолютно согласен