

Кейс наставника.

1. Пояснительная записка.

Нами представлен опыт работы с молодыми специалистами по программе «Школа молодого учителя» за 0,5 учебного года.

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса занимает организация методической помощи начинающему педагогу. Это связано с тем, что начинающие педагоги являются специалистами в какой-либо области знаний, но не имеют практического педагогического опыта. Поэтому начинающему педагогу следует оказывать особую систематическую и разностороннюю помощь.

Цель программы работы с молодыми специалистами: создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Задачи программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; научить начинающего педагога конкретным знаниям и умениям применять теорию на практике.

Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический *«Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»;*
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск *«Самостоятельный творческий поиск»;*
- 3 этап – оценочно-рефлексивный *«Выбор индивидуальной линии».*

I этап (1 год работы)

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

- определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
- сформировать навыки самоорганизации и активности;
- выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- занятия «ШМУ», тренинг, заседания круглого стола.

II этап (2 год работы).

Цель: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Задачи:

- стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
- сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
- обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

Прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию деятельности, с сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

III этап (3 года работы).

Цель: рефлексивный анализ собственной педагогической деятельности, коррекция «западающих» методических элементов, системное повышение квалификации, выбор собственной траектории (техническое направление, гуманитарное, социальное, патриотическое).

Задачи:

- уметь анализировать собственную деятельность, чувствовать методические «промахи» в структуре урока и корректировать их;
- работать над повышением квалификации в системе;
- выработать собственную траекторию развития (направление деятельности).

Прогнозируемый результат: молодой специалист, обладающий навыками рефлексивной деятельности, способный выбирать собственную траекторию развития.

Формы работы:

- проведение открытых уроков;
- выступления на педагогических советах, проведение мастер-классов;
- транслирование собственного опыта работы.

Планируемые результаты Программы:

1. Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
2. Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.
3. Повышение качества образования.
4. Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

Индикативные показатели Программы:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков.
3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать воспитательную систему
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Организация работы по программе:

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

За 0,5 года работы по программе «Школа молодого учителя» молодой учитель МБОУ школа №2 с.Хороль добились хороших личных результатов (Приложение № 1).

2. Описание набора и способов использования профессионального инструментария, используемого наставнической парой/группой.

На начало учебного года куратором ШМУ составляется общий план работы ШМУ; у наставников имеется план работы с молодым специалистом, у каждого учителя заведены тетради взаимопосещений.

Для реализации поставленных целей и задач на начало года проводится анкетирование молодых учителей (анкеты прилагаются), что определяет выбор тем для организации коучингов на школьном уровне.

В рамках адаптационного периода и предупреждения ошибок по ведению школьных документов наставники своевременно консультируют молодых специалистов по нормативно-правовой документации.

Наставнические пары используют в работе следующий инструментарий (Приложение № 2):

- анкетирование «Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога»;
- анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы;
- анкета для наставника для анализа промежуточных результатов работы;
- показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога;
- индивидуальный план наставничества;
- форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за учебный год
- тренинг «Я – молодой специалист»;
- семинары «Современный урок- как основа эффективного и качественного образования»;
- коучинги: «Выявление и сопровождение одаренных и талантливых учеников», «Приемы развития критического мышления», «Формирование функциональной грамотности».

3. Приложения.

Приложение № 1

Уровень	ФИО участника	Название конкурса, мероприятия	Результат
Школьный	Шевцова Юлия Сергеевна	Родительское собрание	Родительское собрание в 8 «А» классе.
Школьный	Шевцова Юлия Сергеевна	Проведение открытых уроков в рамках работы школьного методического объединения	Провела открытый урок
Школьный	Шевцова Юлия Сергеевна	Участие в проекте «Большая перемена»	Внеклассная работа по предмету

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой учитель: Шевцова Юлия Сергеевна

(Ф.И.О.)

Наставник: Зотов Дмитрий Александрович

(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.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		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 сверстниками			+
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями учащихся 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: Шевцова Юлия Сергеевна обладает достаточной компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности учителя. Ее профессиональные навыки по периода наставничества развиты на высоком уровне.

Рекомендации: В дальнейшем Шевцовой Юлии Сергеевне необходимо продолжать развивать аналитические навыки, в особенности навыки практической работы.

**Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. 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. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. 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?	3
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	4
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	4
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	4
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	4
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	4
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;	2
– освоение практических навыков работы;	5
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	1
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	5
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	3

электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	3
– личные консультации в заранее определенное время;	5
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	5
– поэтапный совместный разбор практических заданий	5

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации: не мешать работать учителю своими дурацкими, ни кому ненужными планами и отчетами. Президент Российской Федерации Путин В.В. неоднократно указывал на снижение «бумажной нагрузки» на учителей, а она, почему то только увеличивается.

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 учащегося.
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 учащихся.

План работы был составлен ранее
Примерный план работы
наставника с молодым специалистом

Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования	Консультативная помощь в разработке календарно-тематического плана по предмету, плана воспитательной работы с классным коллективом, плана самообразования	Сентябрь
	Помощь в корректировке календарно-тематического плана (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	По итогам четверти
	Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков	1 раз в месяц
	Проверка умения составлять поурочные планы разных типов уроков.	1 раз в месяц
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Консультация по ведению классных журналов. Знакомство с инструкцией.	1 раз в год (сентябрь)
	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями (соблюдение единых требований по ведению тетрадей, выполнение объема)	1 раз в год (сентябрь)
	Консультация по оформлению личных дел учащихся: <ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение единых требований. • Номенклатура. • Необходимые документы. 	1 раз в год (сентябрь)
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста	1 раз в 2 недели
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала.	По мере необходимости
	Консультации по отбору материала, выбору форм, методов и средств обучения	По мере необходимости
	Консультации по организации работы с одаренными детьми	По мере необходимости
	Консультации по организации работы со слабоуспевающими детьми	По мере необходимости
Контроль качества усвоения учащимися программного материала.	Срезы знаний, тестирование.	2 раза в год.
Диагностика затруднений.	Беседы, анкетирование	По необходимости

Учебный год еще не закончился

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

за _____ учебный год

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
<i>Шкала оценок</i>						
<i>1</i>		<i>2</i>		<i>3</i>		<i>4</i>
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)		частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)		соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)
<i>Профессиональные знания и умения</i>						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						

2						
3						
4						
5						

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель _____

подпись

Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 ____ г.

Наставник _____

подпись

Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 ____ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

подпись

Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 ____ г.