

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА УЛЬЯНОВСКА "ГУБЕРНАТОРСКИЙ ЛИЦЕЙ №
101 ИМЕНИ НАРОДНОГО УЧИТЕЛЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Ю.И.
ЛАТЫШЕВА"

ПРИ ФГБОУ ВО "УЛГПУ ИМ. И.Н. УЛЬЯНОВА"

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ

«ЗА ПРЕДЕЛАМИ КЛАССНОЙ КОМНАТЫ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПУТИ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА»

Авторы: учитель математики, педагог-
наставник Гуськова Алла Геннадьевна.

Ульяновск, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение: актуальность проблемы, цель и задачи проекта.....	с.2
2. Теоретическая часть: понятие наставничества, роль педагога-наставника в профессиональном становлении молодого педагога.....	с.5
3. Анализ опыта работы педагогов-наставников в образовательных учреждениях.....	с.12
4. Разработка программы наставничества для молодых педагогов.....	с.24
5. Реализация программы наставничества: этапы, методы и формы работы.....	с.26
6. Оценка эффективности программы наставничества: критерии и показатели.....	с.32
7. Рекомендации по совершенствованию системы наставничества в образовательных учреждениях.....	с.34
8. Заключение: выводы и перспективы развития проекта.....	с.37
9. Список литературы.....	с.38
10. Приложения.....	с.40

1. Введение: актуальность проблемы, цель и задачи проекта.

В быстро меняющемся мире образования роль учителя-наставника никогда не была столь важной. Профессиональное развитие молодых учителей является важнейшим компонентом обеспечения того, чтобы они были хорошо подготовлены к удовлетворению разнообразных потребностей своих учеников. Учитель-наставник играет ключевую роль в руководстве, поддержке и воспитании молодых учителей, помогая им расти и преуспевать как педагогам.

Проблема оттока молодых учителей является серьезной проблемой, с которой сталкивается сектор образования. Исследования показывают, что одной из основных причин этого является отсутствие поддержки и руководства на ранних этапах их карьеры. Учитель-наставник может сыграть решающую роль в решении этой проблемы, предоставляя необходимую поддержку, обратную связь и ресурсы, чтобы помочь молодым учителям развивать свои навыки и уверенность.

Целью этого проекта является изучение роли учителя-наставника в профессиональном развитии молодого учителя. Мы стремимся определить ключевые обязанности, стратегии и проблемы, связанные с этой ролью, и предоставить рекомендации по максимизации ее воздействия.

Педагогический проект «За пределами классной комнаты: определение профессионального пути учителя-наставника» направлен на стимулирование личностно-профессионального развития молодых специалистов, формирование умения планировать и организовывать свою деятельность, а также обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Проект состоит из трёх этапов:

1. *Адаптационный этап:* знакомство с молодым специалистом, выявление его профессиональных дефицитов, совместное определение цели и темы самообразования.
2. *Становление:* помощь в освоении современных технологий и методов обучения, развитие профессиональной компетенции молодого учителя, мотивирование к участию в мероприятиях и конкурсах.
3. *Рефлексия:* поддержка в проектировании и развитии карьеры, творческой самореализации молодого педагога, мотивирование к инновационной деятельности.

Задачи проекта:

- изучить теоретические основы наставничества и профессионального становления молодых педагогов;
- проанализировать опыт работы педагогов-наставников в образовательных учреждениях;
- разработать программу наставничества для молодых педагогов;
- оценить эффективность программы наставничества и выявить её преимущества и недостатки;
- предложить рекомендации по совершенствованию системы наставничества в образовательных учреждениях.

Формы работы на каждом этапе включают индивидуальные и групповые консультации, самоанализ уроков, мастер-классы, открытые уроки, внеурочные занятия, работу над темой самообразования и другие активности.

Ожидаемые результаты проекта: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании и готовый к самостоятельной деятельности, творческому поиску и саморазвитию.

2. Теоретическая часть: понятие наставничества, роль педагога-наставника в профессиональном становлении молодого педагога

Наставничество — это процесс, в рамках которого более опытный педагог помогает менее опытному коллеге в профессиональном развитии и адаптации в образовательной среде. Педагог-наставник передаёт знания, навыки и опыт, а также учится сам, анализируя свой опыт. Наставничество играет важную роль в профессиональном становлении молодого педагога, так как помогает ему: успешно адаптироваться в профессиональной среде; развивать педагогические навыки и умения; обучаться на примере более опытных коллег; получать обратную связь и поддержку; поддерживать и укреплять профессиональное сообщество педагогов.

Понимание наставничества в профессиональном росте молодых педагогов.

Путь нового учителя часто бывает сложным, но невероятно полезным. Первый вход в класс может быть пугающим, наполненным как волнением, так и опасениями. Вот где в игру вступает важнейшая концепция наставничества. Наставничество в контексте образования — это больше, чем просто предоставление руководства; это преданное партнерство, призванное способствовать профессиональному развитию и росту начинающих учителей. В этой работе рассматриваются теоретические основы наставничества и исследуется ключевая роль педагогического наставника в профессиональном пути молодого педагога.

В образовательной сфере отношения педагога-наставника и наставляемого направлены на содействие росту молодого учителя в уверенного, компетентного и рефлексивного практика. Речь идет не просто о передаче знаний; речь идет о развитии навыков, развитии критического мышления и развитии любви к преподаванию.

Ключевые теоретические аспекты, лежащие в основе *эффективного наставничества*, включают:

- **Социальный конструктивизм:** Эта теория подчеркивает, что обучение — это социальный процесс. Взаимодействуя со своим наставником, молодые учителя выстраивают собственное понимание методов обучения, опираясь на опыт и руководство наставника, а также на собственные размышления.

- **Scaffolding:** Наставники предоставляют поддержку и руководство, которые адаптированы к текущим потребностям и способностям подопечного. Эти «подмости» постепенно уменьшаются по мере того, как подопечный приобретает уверенность и компетентность, позволяя подопечному постепенно брать на себя ответственность за свою практику.
- **Рефлексивная практика:** наставничество поощряет процесс рефлексии, побуждая молодых учителей анализировать свой опыт, определять области для совершенствования и разрабатывать стратегии для будущего успеха.
- **Моделирование и наблюдение:** Наставники служат образцами для подражания, демонстрируя эффективные стратегии обучения, методы управления классом и профессиональное поведение. Наблюдение за практикой наставника дает ценную информацию для подопечного.

Многогранная роль педагогического наставника в эффективном наставничестве.

Педагогический наставник играет гораздо более сложную роль, чем просто предоставление информации. Они являются катализаторами роста, выступая в качестве:

- **Источник практических советов и рекомендаций:** Наставник дает реальные идеи, делится своим опытом и предлагает практические решения проблем, с которыми сталкивается начинающий учитель. Это может варьироваться от планирования уроков и разработки учебной программы до стратегий управления классом и взаимодействия со студентами.
- **Сторонник и вдохновитель:** Наставник предлагает поддержку, признавая сильные стороны подопечного и предоставляя конструктивную обратную связь по областям для роста. Эта поддерживающая среда имеет решающее значение для формирования уверенности и устойчивости.
- **Критический друг:** Наставники не боятся задавать сложные вопросы и давать честную обратную связь, побуждая подопечного критически осмысливать свою практику и постоянно стремиться к совершенствованию. Это обеспечивает безопасное пространство для исследования и обучения на ошибках.
- **Фасилитатор рефлексии:** наставники направляют подопечных в процессе рефлексивной практики, побуждая их анализировать свое обучение, определять области для развития и формулировать планы действий.

- **Защитник и адвокат профессии:** Наставник выступает в качестве защитника подопечного в школьной среде, поддерживая его профессиональное развитие и помогая ему ориентироваться в сложностях образовательной системы. Они также воплощают ценности и идеалы профессии учителя, вдохновляя подопечного стать преданным и страстным педагогом.

Значение эффективного наставничества

Теоретическое понимание наставничества подчеркивает его важность в профессиональном развитии молодых педагогов. *Эффективное наставничество* не только приносит пользу отдельному учителю, но и способствует улучшению образовательной системы в целом.

Взаимные профессиональные связи

Наставничество способствует созданию взаимных профессиональных связей между участниками образовательного процесса. Эти связи могут проявляться в следующих формах:

1. Сетевое взаимодействие.

В условиях современного образования, где информация и технологии развиваются с большой скоростью, сетевое взаимодействие педагогов становится важным инструментом для повышения качества обучения и профессионального роста. Сетевые сообщества позволяют учителям обмениваться опытом, идеями и ресурсами, что способствует развитию инновационных подходов в обучении и улучшению образовательных результатов.

Сетевое взаимодействие педагогов представляет собой систему взаимосвязей и сотрудничества между учителями, которые используют различные платформы и технологии для обмена информацией и опытом. Это взаимодействие может происходить как в онлайн-формате, так и оффлайн, включая участие в конференциях, семинарах и вебинарах. Сетевые сообщества могут быть организованы на основе общих интересов, предметной области или образовательных целей.

Формы сетевого взаимодействия

1. Онлайн-платформы: существуют специализированные платформы и социальные сети, где педагоги могут делиться методическими материалами, обсуждать актуальные вопросы и находить единомышленников.

2.Вебинары и онлайн-курсы: Педагоги могут участвовать в вебинарах и онлайн-курсах, что позволяет им получать новые знания и навыки, а также обмениваться опытом с коллегами из разных регионов и стран.

3.Конференции и семинары: Оффлайн-мероприятия способствуют личному взаимодействию педагогов, что позволяет устанавливать более глубокие профессиональные связи.

4.Проектная деятельность: Совместные проекты, в которых участвуют педагоги из разных школ или регионов, способствуют обмену опытом и внедрению инновационных методов обучения.

Преимущества сетевого взаимодействия

1.Обмен опытом: Педагоги могут делиться успешными практиками, методами и подходами, что способствует их профессиональному развитию.

2.Доступ к ресурсам: Научные статьи, методические рекомендации, обучающие материалы становятся доступными для широкого круга педагогов, что облегчает процесс обучения.

3.Поддержка и мотивация: Сетевые сообщества создают атмосферу поддержки, где педагоги могут получать помощь и вдохновение от коллег.

4. Инновации в обучении: Обмен идеями и опытом способствует внедрению новых технологий и подходов в образовательный процесс, что делает его более актуальным и эффективным.

5. Профессиональный рост: Участие в сетевых взаимодействиях способствует постоянному обучению и развитию педагогов, что в конечном итоге отражается на качестве образования.

Влияние на образовательный процесс

1. Улучшение качества обучения: педагоги, участвующие в сетевом взаимодействии, могут применять новые методы и подходы, что положительно сказывается на результатах учеников.

2. Адаптация к изменениям: благодаря обмену опытом и знаниями, педагоги быстрее адаптируются к изменениям в образовательной среде и требованиям современности.

3.Развитие профессионального сообщества: сетевые взаимодействия способствуют формированию профессионального сообщества, в котором педагоги могут поддерживать друг друга и работать над общими целями.

Сетевое взаимодействие педагогов является важным инструментом для повышения качества образования и профессионального роста учителей. Оно позволяет создавать условия для обмена опытом, внедрения инновационных подходов и формирования сообщества единомышленников. В условиях постоянных изменений в образовательной сфере сетевое взаимодействие становится необходимым элементом успешной профессиональной деятельности педагогов, способствуя не только их развитию, но и улучшению образовательных результатов учеников.

2. *Коллаборация*

Наставники часто работают в тесном сотрудничестве с наставляемыми, что позволяет им совместно решать профессиональные задачи и делиться успешными практиками. В последние годы коллаборация педагогов становится все более актуальной темой в сфере образования. В условиях быстро меняющегося мира, где требования к качеству образования и подготовки специалистов растут, совместная работа учителей и образовательных учреждений приобретает особое значение. Коллаборация, как способ организации взаимодействия между педагогами, позволяет им обмениваться опытом, разрабатывать совместные проекты и внедрять инновационные методы обучения.

Коллаборация педагогов — это процесс совместной работы учителей, направленный на достижение общих образовательных целей. Она может проявляться в различных формах: от совместного планирования уроков и разработки учебных материалов до участия в научных исследованиях и профессиональных сообществах. Коллаборация предполагает активное взаимодействие, обмен идеями и ресурсами, что способствует созданию более эффективной образовательной среды.

Формы коллаборации

1. Совместное планирование уроков: Педагоги могут работать вместе над созданием учебных планов и программ, что позволяет интегрировать разные предметы и подходы.

2. Командное обучение: Группы учителей могут работать над реализацией единых проектов или программ, что способствует обмену опытом и идеями.

3. Профессиональные сообщества: Создание сетей и сообществ педагогов, где они могут делиться знаниями, ресурсами и методами, что поддерживает постоянное развитие.

4. Исследовательская деятельность: Совместные исследования и проекты позволяют педагогам работать над актуальными проблемами образования и находить эффективные решения.

Преимущества коллаборации

1. Обогащение практики: Обмен опытом и идеями позволяет педагогам обогащать свои методы обучения, вводить инновации и улучшать качество образования.

2. Поддержка и мотивация: Совместная работа создает атмосферу поддержки и вдохновения, что способствует профессиональному росту учителей.

3. Повышение эффективности: Коллаборация позволяет более эффективно использовать ресурсы и время, что ведет к улучшению образовательных результатов.

4. Развитие критического мышления: Обсуждение различных точек зрения и подходов способствует развитию критического мышления у педагогов.

5. Создание профессионального сообщества: Коллаборация помогает формировать сообщество единомышленников, что способствует обмену знаниями и ресурсами.

Влияние на образовательный процесс

1. Качество обучения: Совместная работа учителей приводит к более качественному обучению, так как они могут делиться методами и подходами, которые хорошо зарекомендовали себя на практике.

2. Адаптация к изменениям: Педагоги, работающие в коллаборации, быстрее адаптируются к изменениям в образовательной среде и требованиям рынка труда.

3. Инновации в обучении: Коллаборация способствует внедрению новых технологий и методик, что делает образовательный процесс более актуальным и эффективным.

4. Улучшение отношений с учащимися: Совместная работа педагогов может способствовать созданию более благоприятной атмосферы для обучения, что положительно сказывается на отношениях с учащимися.

Коллаборация педагогов является важным инструментом для повышения качества образования и профессионального роста учителей. Она позволяет создавать условия для обмена опытом, внедрения инновационных подходов и формирования сообщества единомышленников. В условиях постоянно меняющихся требований к образовательному процессу коллаборация становится необходимым элементом успешной профессиональной деятельности педагогов, способствуя не только их развитию, но и улучшению образовательных результатов учеников. Развитие культурного и профессионального сотрудничества между педагогами может стать ключом к созданию более эффективной и устойчивой образовательной системы.

3. Анализ опыта работы педагогов-наставников в образовательных учреждениях.

Анализ опыта педагогов-наставников в образовательных учреждениях показывает важность безопасного продвижения заботы, уважения и правды. Наставники должны проявлять заботу, создавая поддерживающую и заботливую среду, демонстрируя уважение, признавая индивидуальность и признавая вклад, и отстаивая правду, моделируя этичное поведение и поощряя прозрачность. Поступая так, наставники могут способствовать позитивным отношениям, способствовать росту и развитию и создавать культуру обучения и совершенства в своих образовательных учреждениях.

Программа наставничества для молодых педагогов должна включать следующие основные направления работы:

1. Создание оптимальных условий для успешной работы молодых специалистов, проведение индивидуальных бесед и консультаций.
2. Оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, предварительная работа с конспектами уроков и анализ проведённых уроков.
3. Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов и систематическое изучение их методических и педагогических проблем.
4. Организация наставничества, закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.
5. Помощь наставника в анализе программ, конструировании урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами и научной организацией труда учителя.
6. Содействие скорейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставление методической, психолого-педагогической, управленческой и нормативно-правовой информации.
7. Составление плана работы молодого специалиста, анализ учебной программы, выявление трудных тем, система работы с правилами ведения школьной документации и планирование различных этапов урока.

8. Заполнение листа самооценки молодым специалистом, выявление его знаний и умений, а также определение трудностей в работе.

При подготовке анализа успешности работы педагога-наставника и его влияния на наставляемого, нужно учесть разные этапы взаимодействия. Для этого рассмотрим различные виды анкет для молодого педагога.

Анкета №1 для адаптации молодого педагога.

Уважаемый педагог!

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О. _____

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в лицее)?

- Тревожность, неуверенность в своих силах
 - Пессимизм, чувство собственной неполноценности
 - Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
 - Страх перед воспитанниками
 - Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
 - Другое
-

2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- Да, изменилось в лучшую сторону
 - Да, изменилось в худшую сторону
 - Нет, осталось прежним
 - Затрудняюсь ответить
 - Другое
-

3. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?

- Закрепление за молодыми преподавателями наставника-педагога
 - Консультации и помощь, оказываемые молодому специалисту со стороны педагогов со стажем
 - Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения
 - Другое _____
-

4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

- Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- Нет, трудностей практически не возникает
- Затрудняюсь ответить.

5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

- Неожиданное посещение занятия директором или методистом;
 - Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем;
 - Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;
 - Индивидуальная беседа с родителями воспитанников по различным поводам;
 - Взаимодействие с детьми в процессе организации непосредственно-образовательной деятельности; в процессе организации самостоятельной деятельности.
 - Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
 - Разработка документации (планирование, конспекты и т.п.)
 - Другое _____
-

6. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

7. Представляет ли для вас трудность (да/нет):

- подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их возрастные особенности _____
 - организовывать сотрудничество между детьми _____
 - подбирать оптимальные методы и приемы для проведения занятия _____
-

- мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности _____
- создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности _____
- другое (допишите) _____

Анкета № 2 для молодого специалиста по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательном учреждении

Наименование критерия	Да	Нет
1. Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующем столбце).		
Перешли бы вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли вы своей работой?		
Удовлетворены ли вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		
Понимаете ли вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?		
Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата?		
Можете ли вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По вашему мнению, в этом образовательном учреждении вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли вас признание вас как учителя в образовательном учреждении?		
Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
Устраивает ли вас размер заработной платы?		

Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		
2. Что из нижеперечисленного вызывает у вас озабоченность? (отметьте галочкой)		
Уровень оплаты труда		
Информирование коллектива		
Возможность доведения своего мнения до администрации		
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении		
Условия труда		
Взаимоотношения в педагогическом коллективе		
Организация питания		
Материально-техническое обеспечение		
Отношение к инициативным педагогам		
Система поощрения лучших учителей		
Качество подготовки учащихся		
Взаимоотношение с администрацией		
Возможность защиты от несправедливости		
График работы		
3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении? (отметьте галочкой)		
Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд		
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное		
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования		
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги		
Почетная грамота		
Похвала руководителя		
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку		
Вынесение на доску почета		
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния		
Более хорошие условия работы		
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения		
Интересная, усложняющаяся работа, требующая		

роста мастерства, возрастающая ответственность		
4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа		
Высокий уровень зарплаты		
Благоприятные условия труда		
Хороший, дружный коллектив		
Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий		
Возможность проявить инициативу и предприимчивость		
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками		
Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений		
Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение		
Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу		

Анкета №3 для определения степени эмоциональной комфортности молодого специалиста может включать следующие вопросы:

Наименование критерия	Да	Нет
Просим Вас оценить уровень Вашей эмоциональной комфортности		
1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя?		
процесс адаптации был трудным и долгим		
процесс адаптации был не трудным и не долгим		
никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом		
2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?		
полностью удовлетворен		
скорее удовлетворен, чем нет		
Затрудняюсь ответить		
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен		
3. Какова Ваша удовлетворенность различными сторонами педагогического труда?		
набором и содержанием учебного процесса		
организацией воспитательного процесса		
своими результатами работы		
качеством преподавания предмета		
обеспеченностью учебно-методической литературой		

и информацией		
технической оснащённостью аудиторий		
отношением с коллегами		
отношениями с наставником		
сопровождением Вашей деятельности, оказанием своевременной помощи		
материально-техническими условиями работы		
условиями питания в образовательном учреждении		
взаимоотношениями с классом		
взаимодействием с родителями учеников		
взаимодействием с руководством образовательного учреждения		
возможностями творческой самореализации		
4. Кто или что помогло адаптироваться в новой социальной роли?		
наставник		
коллеги		
руководитель образовательного учреждения		
заместители руководителя образовательного учреждения		
руководитель методического объединения		
мероприятия, проводимые в образовательном учреждении		
друзья, подруги, знакомые		
5. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?		
недостаток свободного времени		
перегруженность учебными занятиями, не удобное расписание		
недостаточный уровень профессиональной подготовки		
неумение организовать себя		
особых проблем не было		
нехватка средств, не умение их расходовать		
отсутствие привычного круга общения		
невозможность найти занятие по душе, интересное дело		
6. Как вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?		
коллектив доброжелателен ко мне		
всем все равно		
настороженное отношение		
отношение враждебное		

Анкета № 4 по определению готовности молодого специалиста к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении

В каком настроении вы обычно приходите на работу?	а) хорошо
	б) безразличном
	в) плохо
Вы рассматриваете возможность смены места работы?	а) нет
	б) только когда сталкиваюсь с трудностями
	в) да
Вы знаете о возможностях своего карьерного роста в данном образовательном учреждении?	а) да
	б) только догадываюсь
	в) нет
Какие у вас отношения с учащимися класса?	а) отличные
	б) они мне безразличны
	в) мы не понимаем друг друга
Насколько вы успели интегрироваться в педагогический коллектив?	а) сдружился с большей его частью
	б) затрудняюсь ответить
	в) практически ни с кем не общаюсь
Как часто вы попадаете в конфликтные ситуации?	а) ни разу не попадал
	б) попадаю крайне редко
	в) постоянно
Получаете ли вы помощь в своей профессиональной деятельности?	а) да, постоянно
	б) иногда
	в) нет, моими делами никто не интересуется
Удовлетворены ли вы результатами	а) да

своего труда?	б) не всегда
	в) нет
Вас устраивает режим трудовой деятельности и нагрузка?	а) да
	б) не всегда
	в) нет
Вы считаете достаточным уровень своей профессиональной компетентности?	а) да
	б) затрудняюсь ответить
	в) нет
Если бы вам представилась возможность перейти в другое образовательное учреждение, вы бы	а) остался здесь
	б) оценил условия труда на новом месте и если они оказались бы лучше, то перешел
	в) ушел бы, не задумываясь

Анкета №5 изучение затруднений в работе начинающего педагога

№ п/п	Вид деятельности	Самооценка «+» или «-»
1. Анализ педагогической деятельности		
1	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников	
2. Планирование.		
1	Тематическое	
2	Поурочное	
3	Воспитательной работы	
4	Кружка, факультатива	
5	Работы с родителями	
3. Организация		
1	Личного труда	
2	Учебно-познавательной деятельности учащихся/воспитанников	

3	Внеурочной воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция		
1	Самоконтроль и коррекция	
2	Контроль уровня воспитанности	
3	Коррекция знаний учащихся/воспитанников	
5. Владение технологией современного урока/занятия		
	Постановка триединой цели урока/занятия	
	Выбор типа урока/занятия	
	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1		
2		

Анкета №6 самоанализ успешности учебной работы

1. Запишите, что особенно удается вам на уроке _____
2. Какие элементы урока недостаточно удаются вам?
3. Вы легко обеспечиваете творческую, сознательную, деятельностную дисциплину на уроке без применения репрессивных мер? (Оцените по 10-балльной шкале) _____
4. Вы нуждаетесь в методической поддержке? Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам? _____
5. По каким разделам учебной работы вы могли бы помочь своим коллегам?
6. Можете ли вы показать своим коллегам интересные находки, новые для вас методики, новые приемы, формы работы (укажите, какие) или рассказать о них?
7. Сколько времени уходит у вас на подготовку к каждому уроку?
8. Опишите свой самый успешный урок.
9. Сколько у вас на каждые 10 уроков:
 - отличных
 - хороших
 - средних
 - уроков, которые вам самому не понравились?
10. Поставьте оценку успешности следующим фазам и элементам вашего урока:
 - организационно-психологический момент;

- формы и успешность проведения опроса;
- корректность в выставлении оценок;
- объяснение нового материала и умение активировать познавательную и творческую деятельность учащихся;
- обеспечение высокого качества обучения детей на каждом уроке;
- закрепление изученного материала;
- умение выдавать домашнее задание.

Анкета №7 «Самообразование педагогов»

Инструкция: Уважаемые коллеги! Ответьте на предложенные вопросы:

1. Нужен ли учителю план самообразования? Почему? Обоснуйте свое мнение.
2. Как сочетается ваша индивидуальная тема самообразования с проблемами образовательной организации?
3. Планируете ли вы исследовательскую работу? В чем она заключается?
4. Какую литературу (психологическую, педагогическую, по содержанию предмета) вы изучали в соответствии с индивидуальной темой самообразования? Порекомендуйте своим коллегам наиболее интересные работы.
5. Как вы планируете этапы работы над своей темой самообразования?
6. Какие трудности вы испытываете при работе над индивидуальной темой самообразования? Как преодолеваете их? Какая и чья помощь вам необходима?

Анкета №8 самооценка (оценка) профессиональной деятельности учителя

Анкета заполняется администрацией по каждому учителю в отдельности, заполняется собственно учителями и старшеклассниками. Каждый вид деятельности оценивается по 10-балльной шкале.

1. Знание предмета.
2. Умение ставить и достигать учебных целей (планируемых результатов обучения).
3. Отношения с учащимися.
4. Отношения с коллегами.
5. Взаимодействие с родителями учащихся.
6. Организация внеклассной работы по предмету.
7. Умение создавать творческую атмосферу на уроке.

8. Умение достигать учебных целей через разумные педагогические требования.
9. Умение обеспечивать творческую, разумную дисциплину на уроке.
10. Знание проблем учащихся.
11. Умение индивидуально подходить к каждому ученику и способствовать его личному успеху.
12. Умение применять различные приемы и формы для активизации деятельности учеников на уроке.
13. Авторитет среди учеников.
14. Насколько интересны объяснения учителя?
15. Умеет ли учитель находить оригинальные решения в сложных ситуациях?
16. Внешний вид учителя, его манера говорить, его манера шутить?

Анализ опыта работы педагогов-наставников показывает, что эффективность этого института во многом зависит от нескольких ключевых факторов. К этому относятся: четко сформулированные цели и задачи наставничества, наличие специально разработанных программ и методик, а также грамотный подбор и подготовка наставников. При этом наставничество не ограничивает передачу профессиональных знаний и умений, но также включает в себя поддержку, мотивацию и помощь в адаптации начинающих педагогов к условиям работы в конкретном образовательном учреждении.

Наставничество – это многогранный и сложный процесс, который требует системного обслуживания и постоянного внимания со стороны управления образовательными учреждениями. Инвестиции в развитие института наставничества – это инвестиции в будущее педагогического сообщества и повышение качества образования в целом. Более углубленное изучение и анализ передового опыта, а также разработка новых подходов к наставничеству, позволяют лучше создать результативную модель работы с молодыми педагогами.

4. Разработка программы наставничества для молодых педагогов.

Первые годы педагогической карьеры могут быть одновременно волнующими и пугающими. Новые учителя приходят в класс,

вооруженные свежими идеями и страстью к образованию, но они также сталкиваются со сложным ландшафтом проблем — от управления классом до реализации учебной программы, от управления школьной политикой до построения отношений с родителями. Вот где проявляется сила наставничества, и почему разработка эффективных программ наставничества для молодых педагогов важна как никогда.

Программа наставничества, специально разработанная для молодых учителей, обеспечивает жизненно важную систему поддержки. Речь идет не просто о том, чтобы связать опытного учителя с новичком; речь идет о создании структурированной среды, в которой можно делиться знаниями, навыками и эмоциональной поддержкой, способствуя росту и обеспечивая долгосрочный успех педагогов и, в конечном счете, учеников, которым они служат.

Почему программа наставничества так важна для молодых учителей?

- **Преодоление разрыва между теорией и практикой:** университетские курсы дают прочную теоретическую основу, но реалии классной комнаты могут быть совершенно иными. Наставники предлагают практические рекомендации, делясь реальными стратегиями и методами устранения неполадок, которые бесценны для перевода теории в эффективную практику обучения.
- **Развитие уверенности и компетентности:** Первые годы могут быть пронизаны сомнениями в себе. Последовательное позитивное подкрепление и конструктивная обратная связь наставника помогают молодым учителям преодолевать трудности, развивать свои навыки и обретать уверенность, необходимую для процветания.
- **Ориентирование в школьной культуре и политике:** каждая школа имеет свою уникальную культуру, политику и процедуры. Наставники, знакомые с тонкостями своего учреждения, могут провести новых учителей через эти сложности, помогая им легко интегрироваться в школьное сообщество.
- **Сокращение выгорания и текучести кадров среди учителей:** Высокий уровень текучести кадров среди новых учителей является серьезной проблемой в сфере образования. Программы наставничества предлагают необходимую эмоциональную поддержку, предоставляя молодым педагогам безопасное пространство для

выражения своих опасений, обмена опытом и получения поощрения. Это снижает чувство изоляции и способствует большей удовлетворенности работой и сохранению кадров.

- **Содействие профессиональному росту и развитию:** Наставники выступают в качестве ролевых моделей, демонстрируя лучшие практики и поощряя непрерывное профессиональное развитие. Они могут помочь подопечным определить области для улучшения, поставить цели и развить пожизненную приверженность обучению.
- **Улучшение результатов учащихся:** Поддерживая развитие эффективных учителей, программы наставничества в итоге приносят пользу учащимся. Хорошо поддерживаемые учителя лучше подготовлены к созданию увлекательной учебной среды и предоставлению высококачественного обучения, что приводит к улучшению успеваемости учащихся.

В лицее программы наставничества разработаны по разным направлениям взаимодействия педагога-наставника и молодого педагога в зависимости от запросов наставляемого.

Примеры таких программ предлагаем в ПРИЛОЖЕНИИ.

5. Реализация программы наставничества: этапы, методы и формы работы.

Реализация программы наставничества проходит следующие этапы:

1. Подготовка условий для запуска программы.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Формы наставничества могут быть разными: «ученик — ученик», «учитель — учитель», «студент — ученик», «работодатель — ученик» и другие.

Образовательная организация самостоятельно определяет, какие формы наставничества будут использоваться.

Наставничество может привести к формированию долгосрочных профессиональных отношений, которые поддерживают постоянное развитие и рост как наставников, так и наставляемых.

Влияние на качество образования

Наставничество положительно влияет на качество образования через несколько ключевых аспектов:

1. **Повышение компетентности:** Наставники помогают наставляемым развивать профессиональные навыки и компетенции, что в свою очередь отражается на качестве их работы и образовательных результатов студентов.
2. **Поддержка и мотивация:** Наставники оказывают поддержку и вдохновение, что позволяет наставляемым преодолевать трудности и повышать свою уверенность в профессиональных навыках.
3. **Инновации в обучении:** Обмен опытом между наставниками и наставляемыми способствует внедрению новых идей и подходов в образовательный процесс, что делает его более актуальным и эффективным.
4. **Качество учебного процесса:** благодаря наставничеству, учителя могут получать обратную связь о своих методах обучения, что позволяет им совершенствовать свои практики и адаптироваться к потребностям студентов.

Практика наставничества

Целью наставничества является оказание помощи наставляемым в их профессиональном становлении; обеспечение прохождения этапа первоначального освоения специальности, новых функциональных обязанностей с минимальными психологическими трудностями, создание условий для максимально быстрого включения новых работников в деятельность Лицея.

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Школе нужны учителя, способные включиться в процессы обновления образования, владеющие компетентностью в информационной, исследовательской, проектной деятельности, понимающие и осознающие новую миссию учителя.

В условиях модернизации системы образования приоритетом является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Для этого в МБОУ «Губернаторский лицей №101 им. Ю.И.Латышева» создана система методического сопровождения педагогических работников -наставничество. Молодые учителя испытывают трудности, им необходима поддержка для решения возникающих проблем. Поэтому технология наставничества помогает передать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности через неформальное взаимное общение, которое пополняет опыт как молодого специалиста, так и наставника, построенное на доверии и партнерстве. Наставничество содержит комплекс мероприятий, направленных на личностное и профессиональное саморазвитие, поддержать молодого специалиста, передать накопленный опыт, раскрыть потенциал.

Почему наставничество важно?

Эффективно	Быстро	Выгодно
-развитие профессиональных компетенций молодого специалиста; -передача ценного педагогического опыта; - получение своевременной помощи на этапе интеграции в коллектив; - повышение самоуважения, уверенности в себе, позитивного отношения к деятельности	-быстрая адаптация и ускоренный процесс вхождения в профессию; -быстрая обратная связь	-обучение без отрыва от производства

Этапы реализации программы наставничества

Создание успешной программы требует системного подхода, обычно следующего следующим ключевым этапам:

1. Планирование и оценка потребностей:

- **Определите цели:** чего вы надеетесь достичь с помощью программы наставничества? (например, адаптация новых сотрудников, развитие талантливых сотрудников с высоким потенциалом, поощрение разнообразия)
- **Определите целевую аудиторию:** кто будет подопечными и наставниками? Каковы их конкретные потребности и цели?

- **Обеспечьте поддержку заинтересованных сторон:** получите поддержку руководства и ключевых лиц, чтобы обеспечить ресурсы и участие.
 - **Разработайте структуру программы:** определите продолжительность, частоту и формат сессий наставничества.
 - **Установите четкие правила:** создайте руководство по программе, описывающее роли, обязанности и ожидания.
- 2. Подбор наставника и подопечного:**
- **Процесс подачи заявок:** Разработайте оптимизированный процесс подачи заявок как для наставников, так и для подопечных, включая четкие критерии отбора.
 - **Система подбора:** при подборе наставников и подопечных учитывайте такие факторы, как навыки, опыт, карьерные цели и личность. Такие инструменты, как опросы, анкеты или даже личные встречи, могут помочь в этом процессе.
 - **Гибкость:** будьте готовы внести коррективы, если первоначальное соответствие не кажется идеальным.
- 3. Запуск и ориентация программы:**
- **Представьте программу:** четко объясните всем участникам цель, преимущества и структуру программы.
 - **Обеспечить обучение:** оснастите наставников необходимыми навыками и инструментами с помощью семинаров или тренингов по активному слушанию, методам обратной связи и эффективной коммуникации. Аналогичным образом подготовьте подопечных к тому, как наилучшим образом использовать отношения наставничества.
 - **Установите четкие ожидания:** убедитесь, что и наставники, и подопечные понимают свои роли и обязанности.
- 4. Постоянная поддержка и управление программой:**
- **Регулярные проверки:** внедрите систему регулярных проверок с наставниками и подопечными для отслеживания прогресса и решения любых проблем.
 - **Предоставьте ресурсы:** предложите обоим участникам дополнительные ресурсы, такие как статьи, шаблоны и возможности обучения.
 - **Способствуйте общению:** поощряйте открытое общение между наставниками и подопечными и предоставляйте им платформу для общения.
- 5. Оценка и обратная связь:**
- **Отслеживайте ключевые показатели:** измеряйте эффективность программы с помощью опросов, сеансов обратной связи и анализа результатов участников.

- **Собирайте обратную связь:** регулярно запрашивайте обратную связь как от наставников, так и от подопечных, чтобы определить области для улучшения.
- **Вносите коррективы:** постоянно совершенствуйте программу на основе полученных оценок и отзывов.

Методы и формы работы в наставничестве

Эффективность программы наставничества также зависит от выбранных методов и форм работы. Вот некоторые распространенные подходы:

- **Индивидуальное наставничество:** наиболее распространенная форма, предполагающая прямое и личное взаимодействие между наставником и подопечным.
- **Групповое наставничество:** наставник руководит группой подопечных, способствуя взаимному обучению и поддержке.
- **Обратное наставничество:** младший сотрудник выступает наставником старшего сотрудника, часто делаясь идеями о новых технологиях или перспективах.
- **Наставничество между коллегами:** люди, находящиеся на одном уровне, наставляют друг друга, способствуя сотрудничеству и совместному обучению.
- **Официальные встречи:** запланированные, структурированные сессии, посвященные конкретным целям и областям развития.
- **Неформальные беседы:** неформальные обсуждения, часто за чашкой кофе или обедом, предоставляют возможности для налаживания отношений и спонтанного обучения.
- **Наблюдение:** подопечные наблюдают за повседневной работой наставников, получая практическое представление об их ролях и обязанностях.
- **Наставничество на основе проектов:** подопечные сотрудничают с наставниками в рамках проектов, применяя свои знания и навыки в реальных ситуациях.
- **Онлайн-наставничество:** наставнические отношения, осуществляемые посредством видеоконференций, электронной почты или других онлайн-платформ, что обеспечивает большую гибкость и доступность.

Формы наставничества:

Индивидуальная	Групповая
----------------	-----------

собеседование консультирование инструктаж анкетирование наблюдение открытые уроки взаимопосещение работа с документацией	практические занятия на семинарах практикумы тренинги мастер-классы семинар-брифинг дебаты
---	---

Функции наставника в профессиональном становлении молодого педагога

Роль педагога-наставника многогранна и включает в себя широкий спектр функций, направленных на всестороннее развитие профессионального специалиста:

1. **Обучающая функция:** Ведущий выступает в роли эксперта, передающего свои знания и опыт, помогающего молодому педагогу:
 - освоить нормативно-правовые основы образования;
 - ознакомиться с современными образовательными технологиями;
 - владеть методами планирования, проведения и анализа уроков;
 - возврат дидактических навыков;
 - Научитесь эффективно использовать различные средства обучения.
2. **Координационная функция:** Наставник кафедры процесса обучения и повышения квалификации молодого педагога, помогающий ему интегрироваться в педагогическое сообщество, налаживать взаимодействие с коллегами и родителями.
3. **Мотивационная функция:** Наставник поддержки молодого педагога в его стремлении к профессиональному росту, помогает ему преодолевать трудности, мотивирует к самообразованию и профессиональному развитию.
4. **Консультативная функция:** ведущий выступает в роли советника, помогая молодому педагогу решать сложные педагогические ситуации, находить ответы на возникающие вопросы, принимать решения.
5. **Функция контроля:** Наставник под наблюдением за работой молодого педагога передает обратную связь, помогая ему выявлять ошибки и находить пути их исправления.
6. **Рефлексивная функция:** Наставник инициирует процесс самоанализа и рефлексии у молодого педагога, задает ему наводящие вопросы,

помогает ему осознать свои сильные и слабые стороны, определить цели для дальнейшего развития.

7. **Социализационная функция:** Наставник помогает молодому учителю адаптироваться в коллективе, сформировать профессиональные нормы и ценности, стать полноценным членом педагогического сообщества.

6. Оценка эффективности программы наставничества: критерии и показатели.

Оценка эффективности программы наставничества включает следующие критерии и показатели:

1. Улучшение навыков сотрудников: оценка уровня знаний и навыков подопечных с помощью тестирования, проведения семинаров, наблюдения за работой и собеседований.
2. Обмен знаниями и опытом: анализ количества и качества передаваемых знаний и навыков от наставника к подопечному.
3. Развитие профессиональных компетенций и лидерских качеств: оценка прогресса в развитии этих качеств у подопечных.
4. Привитие корпоративных ценностей и культуры: анализ степени усвоения новых сотрудниками корпоративных ценностей и культуры.

Показатели оценки эффективности программы наставничества:

- Удовлетворённость сотрудников процессом наставничества и применимостью полученных знаний и навыков в работе.
- Успехи подопечных в достижении ключевых показателей эффективности (KPI).
- Изменения в личной эффективности сотрудников после участия в программе наставничества.
- Наблюдение за поведением и выполнением заданий в процессе работы.
- Анализ оттока персонала и сравнение его с показателями до внедрения программы наставничества.
- Рост профессиональных качеств сотрудников и выработка корпоративных ценностей.

Наставничество: как оценить качество подготовки подопечных?

При разработке и внедрении системы наставничества всегда встает вопрос “А как оценить качество проделанной работы?”. Различные концепции разработки методов оценки системы наставничества говорят о том, что можно рассматривать критерии для трех направлений:

- Качество подготовки подопечных и результаты их деятельности;
- Качество подготовки наставников и процесса их обучения;
- Качество процесса управления системой наставничества.

Для оценки эффективности наставничества может быть использован ряд методов. Каждый из них имеет как свои сильные стороны, так и ограничения. Степень успешности вхождения подопечного в бизнес-процессы компании оценивается по следующим блокам:

- усвоение корпоративных стандартов и норм;
 - овладение навыками и знаниями, необходимыми в текущей должности;
 - выполнение должностных обязанностей и достижение рабочих результатов.
- В каждом блоке оценивается выполнение поставленных задач. Задачи могут быть нескольких типов.

Количественные. Результат решения таких задач можно описать в цифрах. Такие задачи ставятся в индивидуальном плане сотрудника и используются для оценки рабочих результатов.

Проектные. Результатом решения этих задач является выполнение заданного проекта в определенное время в соответствии с четкими и заранее известными критериями.

Описывающие стандарты работы или поведения. Задачи такого типа можно ставить для оценки результатов усвоения корпоративных правил и норм. Обычно эти задачи закрепляются в правилах внутреннего трудового распорядка, в корпоративном кодексе и т.п. Также они помогают оценить навыки сотрудника.

Рассмотрим некоторые показатели успешности работы педагогов-наставников в ПРИЛОЖЕНИИ.

7. Рекомендации по совершенствованию системы наставничества в образовательных учреждениях.

Система наставничества в сфере образования играет ключевую роль в развитии как начинающих педагогов, так и учащихся. Чтобы она была максимально эффективной и приносила ощутимые результаты, необходимо

постоянно совершенствовать ее. Подведем итоги всего вышесказанного и определим рекомендации по соблюдению систем наставничества, сгруппированных по основным направлениям:

1. Планирование и организация:

- **Четкие цели и задачи:** определите конкретные, измеряемые, достижимые, релевантные и ограниченные по времени (SMART) цели для наставничества. Например: повышение квалификации начинающих педагогов в области современной методики обучения, улучшение представленности отдельных групп учащихся, развитие навыков межличностного общения у наставляемых.
- **Разработка программы наставничества:** составить подробную программу, включающую этапы, темы, методы работы, критерии оценки эффективности и ресурсы. Программа должна быть гибкой и адаптироваться к предоставляемым потребностям.
- **Формирование пар «наставник-наставляемый»:** учитывайте личностные качества, опыт работы, экспертизу в области, интересы и другие показатели. Используйте анкетирование, собеседования, анализ портфолио для подбора оптимальных пар.
- **Составление графики встреч и мероприятий:** определите регулярность, продолжительность и форму встреч (индивидуальные, групповые, очные, онлайн). Запланируйте посещение уроков, современного анализа учебных материалов, тренингов и других мероприятий.
- **Обеспечение ресурсной поддержкой:** выделите необходимые материальные, методические и справочники для наставников и наставляемых. Это могут быть: методические разработки, технические средства, доступ к электронной библиотеке, специализированное оборудование, кабинеты для встреч.

2. Подготовка и обучение наставников:

- **Отбор квалифицированных преподавателей:** используйте опытных педагогических, мотивированных, обладающих профессиональными и коммуникативными навыками.
- **Проведение тренингов для наставников:** Организуйте обучение по основам педагогики, психологии, коучинга, методикам наставничества. Учите их эффективные способы передачи знаний и опыта, обратной связи, мотивации и управления конфликтами.
- **Создание сообщества наставников:** Обеспечьте платформу для обмена опытом, обсуждения проблем и взаимоподдержки между наставниками. Организуйте регулярные встречи, мастер-классы и вебинары для наставников.

3. Мотивация и поддержка наставников и наставляемых:

- **Признание и поощрение:** Подчеркивайте уровень наставнической деятельности, отмечайте достижения наставников и наставляемых. Предусмотрите материальные и нематериальные поощрения (например, доплаты, благодарственные письма, грамоты, участие в конференциях).
- **Создание комфортной атмосферы:** Наставничество должно быть построено на взаимном уважении, доверии и открытости. Поощряйте диалог, обратную связь и совместное решение проблем.
- **Предоставление психологической поддержки:** В случае необходимости создайте условия для психолога Содружества. Проводите регулярные опросы и анкетирование для выявления проблем и настроений.
- **Вовлечение в процесс:** Привлекайте преподавателей и назначаемых к разработке и совершенствованию программ наставничества. Учитывайте свои мнения и предложения при помощи интересных решений.

4. Мониторинг и оценка эффективности:

- **Регулярный мониторинг:** отслеживайте прогресс наставнических пар, анализируйте посещаемость, обратную связь, результаты промежуточных и итоговых оценок.
- **Использование инструментов оценки:** применяйте различные методы оценки, такие как анкетирование, тестирование, наблюдение, анализ портфолио, интервью.
- **Проанализируйте результаты:** соберите данные, проанализируйте их и выявляйте сильные и слабые стороны системы наставничества.
- **Корректировка программы:** на основе результатов Диптихи и оценок вносятся необходимые изменения в программу наставничества.

5. Использование современных технологий:

- **Создание онлайн-платформ:** разработайте онлайн-платформу для обмена информацией, документами и приложениями.
- **Использование мессенджеров:** применяйте мессенджеры для оперативной связи и переговоров.
- **Проведение вебинаров и онлайн-тренингов:** используйте возможности онлайн-обучения для повышения квалификации наставников и наставляемых.

Ключевые принципы успешной системы наставничества:

- **Индивидуальный подход:** учитывайте внешний вид и особенности каждого настраиваемого.
- **Системность:** наставничество должно быть интегрировано в систему образования и развития персонала.
- **Непрерывность:** присутствие не должно быть разовой акцией, а должно проводиться в процедуре.
- **Гибкость:** программа наставничества должна быть гибкой и адаптироваться к изменяющимся условиям.
- **Фокус на результат:** наставничество должно быть направлено на достижение результатов.

Внедрение этой стратегии позволит создать систему системы наставничества, которая будет обеспечивать профессиональному росту педагогов и повышению качества образования во всем учебном заведении. Помните, что совершенствование системы наставничества – это постоянный процесс, требующий внимания, динамики и оперативности всех участников образовательного процесса.

8. Заключение: выводы и перспективы развития проекта.

Проект по наставничеству успешно реализован, и его результаты свидетельствуют о высокой эффективности данной программы.

Проанализировав результаты реализации проекта по наставничеству, мы пришли к следующим выводам:

- **Положительное влияние на развитие предоставляемых:** Проект оказал положительное влияние на развитие молодых педагогов. Это повлияло на рост их профессиональных навыков, расширение знаний в предметной области, а также на улучшение их адаптации в коллективе и мотивации к работе.
- **Квалификации наставников:** Участие в проекте также положительно сказалось на наставниках, способствуя развитию их лидерского качества, навыков коммуникации и передачи знаний. Наставники отметили рост собственной компетентности и удовлетворения от возможностей обеспечить другого.
- **Укрепление корпоративной культуры:** Проект создания создателя корпоративной культуры, создания атмосферы сотрудничества и взаимопомощи. Он показал понимание опыта обмена и определения внутри компании для достижения общих целей.
- **Успешная реализация основных целей:** Большинство поставленных целей проекта были достигнуты. В частности, были успешно проведены учебные сессии, налажены коммуникации между преподавателями и наставляемыми, а также установлена обратная связь для дальнейшего улучшения программы.
- **Эффективность формирования:** Выбранный формат наставничества (например, индивидуальное, групповое, онлайн) оказался эффективным и учитывающим потребности участников проекта. Однако есть потенциал для дальнейшего уточнения и адаптации формы к запросам.

Перспективы развития проекта связаны с дальнейшим совершенствованием системы наставничества, разработкой инновационных подходов к развитию молодых кадров и созданием системы постоянной поддержки, контроля и стимулирования молодёжи в образовании и применении инновационных решений в педагогической практике.

9. Список литературы

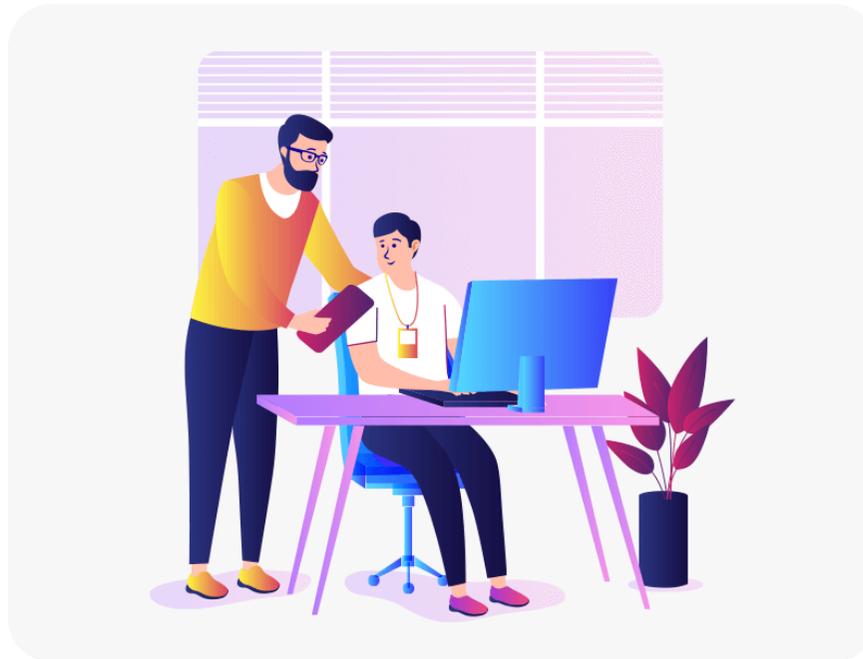
1. Байденко В.И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): Методическое пособие. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 114 с.

2. Болонский процесс: Бергенский этап/Под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Российский Новый Университет, 2005. – 174 с.
3. Болонский процесс: середина пути / Под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Российский Новый Университет, 2005. – 379 с.
4. Бубнова, Т. В. (2018). Наставничество в системе повышения квалификации педагогов. Современные образовательные технологии и инновации в обучении, 12(3), 45–58
5. Галушкина М. Задать тренды//«Эксперт». № 1–2(496), 16 января 2006.
6. Галямина И.Г. Проектирование государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения с использованием компетентностного подхода: Материалы к шестому заседанию методологического семинара 29 марта 2005 г. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 106 с.
7. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
8. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5.
9. Иванова, Л. А. (2023). Наставничество как ключевая стратегия для повышения качества образования. Активация инновационных процессов в образовании, 10(2), 34–50.
10. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М.: НИРО, 2005. – 384 с.
11. Маруев С.А. Компетенции специалиста: модели и методы исследования: проблемная лекция / Рос. гос. аграр. заоч. ун-т. – М., 2005. – 32 с.
12. Солдатова, Г. В. (2021). Внедрение модели наставничества в образовательные организации: опыт и перспективы. Педагогические науки в XXI веке, 18(2), 83–90.

13. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. 2004. № 3.
14. Урсул, А. Д. (2020). Наставничество в образовании: теория и практика. Образование и наука, 22(1), 66–75.
15. Формирование общеевропейского пространства высшего образования. Задачи для российской высшей школы [текст] / М.В. Ларионова [и др.]; М-во образования и науки Российской Федерации, Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд-во ГУВШЭ, 2004. – 524 с.

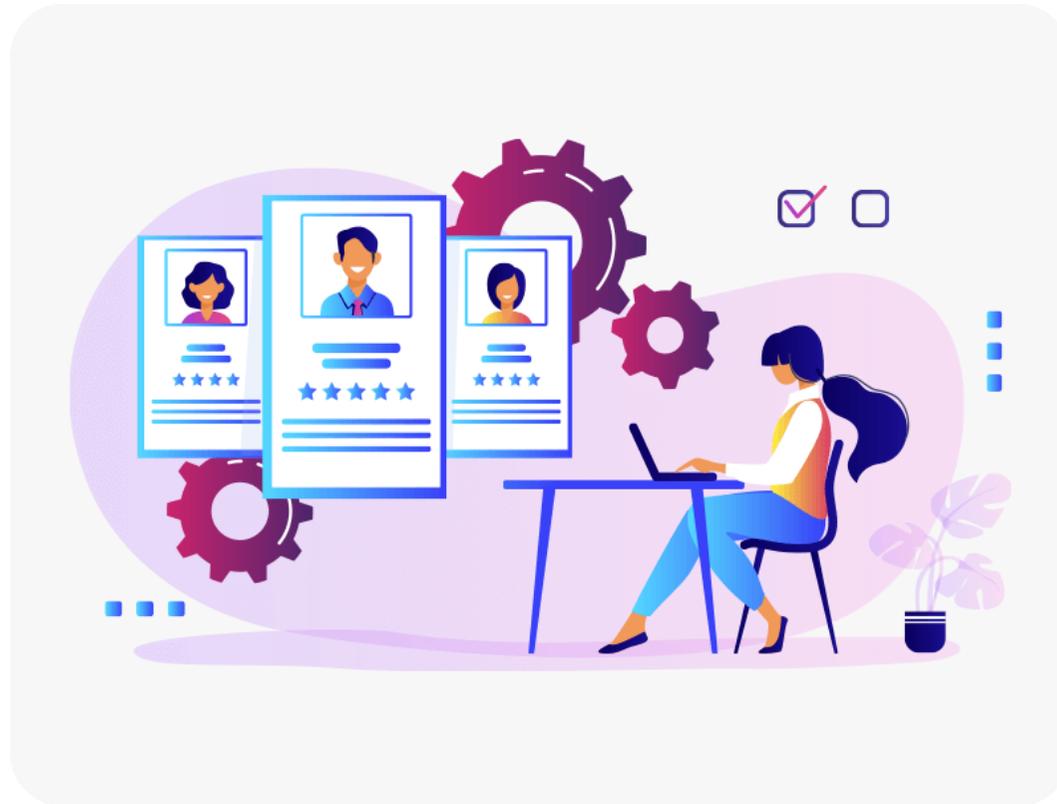
Приложения

Командные треки педагогического наставничества по работе с молодыми педагогами



ТРЕК №1

«Основы управления классом»



Трек №1 The Foundations Track (Year 1):

Этот трек фокусируется на базовых навыках управления классом, основах планирования уроков, построении позитивных отношений между учениками и понимании школьной политики. Наставники будут давать практические советы, регулярно наблюдать за уроками и предлагать конструктивную обратную связь.

Педагогический трек «Основы управления классом» включает следующие компоненты:

1. Основы управления классом:
 - знакомство с принципами управления классом;
 - изучение методов организации учебного процесса;
 - освоение техник поддержания дисциплины и внимания учеников.
2. Планирование уроков:
 - разработка планов уроков с учётом возрастных особенностей и потребностей учеников;
 - определение целей и задач каждого урока;
 - планирование структуры и содержания урока.
3. Построение позитивных отношений:
 - развитие навыков коммуникации и взаимодействия с учениками;
 - формирование доверительных отношений и уважения к мнению учеников;
 - разрешение конфликтов и поддержка учеников в сложных ситуациях.
4. Школьная политика и законодательство:
 - ознакомление с основными документами и требованиями школьной политики;
 - изучение законодательства, регулирующего образовательную деятельность;

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «НАСТАВНИК–ПЕДАГОГ» .

4

- соблюдение правовых норм и правил в процессе обучения.
5. Практические советы и обратная связь:
- регулярные встречи с наставниками для обсуждения текущих проблем и вопросов;
 - получение рекомендаций и советов по улучшению навыков управления классом и планирования уроков;
 - анализ собственных достижений и зон роста.

. ТРЕК №2

. Критерии отбора наставников .

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «НАСТАВНИК-ПЕДАГОГ» .

6



ТРЕК № 2 Критерии отбора наставников.

Какими личностными качествами должен обладать наставник?

Для построения образовательной организации полноценной системы наставничества к выбору наставников необходимо подходить со всей серьезностью и в строгом соответствии с определенными параметрами.

Следует помнить, что хорошим наставником нельзя стать лишь по указанию сверху. Таких людей еще предстоит отыскать в организации. Ориентиром для поиска может стать наличие у сотрудника следующих качеств:

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «НАСТАВНИК-ПЕДАГОГ» .

7

Высокий уровень лояльности к лицу

Сотрудник является носителем ключевых ценностей корпоративной культуры. Он соблюдает правила и нормы, берет на себя ответственность и проявляет гибкость

Системное представление о работе своего лица (школы) в целом

Сотрудник четко представляет особенности деятельности различных структурных подразделений лица и взаимосвязь между ними

Значительный опыт в своей профессиональной деятельности

Сотрудник имеет серьезный стаж в должности и обладает богатым практическим и жизненным опытом. Состоит на хорошем счету у руководства, которое считает его мнение

Желание быть наставником

Сотрудник показывает искреннее стремление помогать подопечному, всячески способствовать его личностному и профессиональному росту

Готовность инвестировать свое время в развитие другого человека

Для сотрудника стремление помогать является безусловной ценностью

Способность к конструктивной критике и обратной связи

Сотрудник способен давать оценку действий того или иного человека, содержащую конкретные предложения и рекомендации по улучшению его работы

Обучаемость, способность к личному развитию и профессиональному росту

Сотрудник демонстрирует желание и способность постигать что-то новое, повышать свою квалификацию и производительность, является экспертом для других сотрудников

Коммуникабельность

Сотрудник умеет находить общий язык с коллегами

Лидерство

Сотрудник способен увлечь, повести за собой и подобрать правильные слова для мотивации других

Умение выстраивать ровные

Сотрудник не допускает конфликтных ситуаций в общении, а если же они все-таки

ТРЕК № 3

Методики оценки наставников



ТРЕК № 3

Методики для оценки наставников

Для того, чтобы сделать правильный выбор и определить, кто из сотрудников компании лучше всех подходит на роль наставников, существуют следующие методики:

Комплексная оценка персонала. Необходимо разработать профиль компетенций наставника и в соответствии с ним провести комплексную оценку опытных сотрудников. По ее результатам выявить сотрудников с требуемыми качествами. Кроме того, на основании этой оценки формируются программы обучения для наставников.

Проведение корпоративных тренингов. Во время любого тренинга, посвященного работе с людьми (лидерство, коммуникации, командообразование) тренер может понаблюдать за участниками, провести оценку и выбрать сотрудников, наиболее подходящих для выполнения функций наставников.

Специально смоделированные деловые игры. Это наиболее эффективный, но при этом самый затратный метод, поскольку он предполагает разработку оценочного центра под конкретную задачу. Не каждая компания располагает временными, человеческими и материальными ресурсами для разработки и проведения подобного мероприятия.

Аналитический выбор. Этот метод предусматривает изучение резюме будущих наставников, их личных и профессиональных профилей, после чего с ними проводятся интервью. На основании полученной информации формируется пул наставников, организуется их встреча с подопечными, во время которой оценивается, насколько они совместимы между собой.

ТРЕК №4

Профиль компетенций



ТРЕК №4. Профиль компетенций.

- ✓ определяет профессиональную особенность;
- ✓ объясняет основные профессиональные функции и задачи, контекст для их развития;
- ✓ помогает выявить способности, необходимые для овладения профессией, компетенции;
- ✓ способствует выявлению формативных элементов;

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «НАСТАВНИК–ПЕДАГОГ» .

12

- ✓ адекватен профессиональной реальности;
- ✓ открыт для новых областей профессионального развития на основе анализа социальных нужд и исследования рынка труда.

Общекультурные компетенции

- ✓ охватывают широкое понимание мира, включая осознание различных точек зрения,
- ✓ этические соображения и способность участвовать в эффективной коммуникации в различных культурных контекстах.
- ✓ Эти компетенции имеют решающее значение для развития адаптивности, критического мышления и ответственной гражданской позиции.
- ✓ Они дают людям возможность ориентироваться в сложных ситуациях, ценить нюансы точек зрения и вносить позитивный вклад в общество.

Общепрофессиональные компетенции

- ✓ связаны с основополагающими навыками и знаниями, применимыми в различных профессиях в данной области.
- ✓ Они могут включать в себя способности решения проблем, аналитическое мышление, командную работу и коммуникативные навыки, адаптированные к профессиональной среде.
- ✓ Они выступают в качестве строительного блока, позволяя выпускникам адаптироваться к определенным ролям и отраслям, сохраняя при этом прочную профессиональную основу.
- ✓ Вместе эти два набора компетенций образуют основу компетентного и адаптивного человека, подготовленного не только к конкретной работе, но и к полноценной и эффективной карьере в глобализованном мире.

Профессиональные компетенции

- ✓ способность осуществлять сбор и первичную обработку информации, результатов психологических наблюдений и диагностики;
- ✓ владение навыками использования основных теорий мотивации,

лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;

✓ умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

✓ владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;

✓ способность к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий;

✓ способность формировать психологическую готовность специалиста к профессиональной деятельности;

✓ способность проводить консультации, профессиональные собеседования, тренинги для активизации профессионального самоопределения;

✓ владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений.

ТРЕК №5

ДОСТИЖЕНИЕ ПРОФИЛЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «НАСТАВНИК-ПЕДАГОГ».

14



ТРЕК № 4 ДОСТИЖЕНИЕ ПРОФИЛЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Блок компетенций	Компетенция	Содержание
Подготовка по основам профессиональных	Предметная компетенция	глубина, системность знаний по предмету и применение их в педагогической практике; способность реализовывать учебные

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «НАСТАВНИК-ПЕДАГОГ» .

15

знаний		программы базовых и элективных курсов в различных образовательных организациях.
	Организационно-методическая компетенция	готовность применять современные образовательные методики и технологии, в том числе информационные, для обеспечения качества образовательного процесса; деятельность, действия, приемы, умения, способы работы, техники, применяемые в профессии для успешного достижения результата; умение организовать образовательную деятельность взрослых; разработка и управление проектами
	Диагностическая компетенция	владение психолого-педагогическими знаниями, психолого-педагогическими действиями, способами, приемами, умениями, техниками, технологиями; способность применять современные методы диагностирования достижений в образовании; осуществлять педагогическое сопровождение процессов профессионального самоопределения обучающихся, подготовки их к сознательному выбору профессии
	Аналитическая и оценочная компетенции	умение проанализировать и оценить сформированность универсальных учебных действий, мыслительных операций учащихся с учетом их особенностей и возможностей, как в качественных, так и в количественных показателях (баллы в рейтинге, категории и др.); применять методы математической и статистической обработки информации; участвовать в профессиональных испытаниях, результатом которых является дифференцированная (качественная и количественная) оценка профессионализма.
	Прогностическая компетенция	умение определять перспективы роста, зоны ближайшего развития своих учеников и своего профессионального развития; осознавать потенциальные возможности школьников и свои; осознание

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «НАСТАВНИК-ПЕДАГОГ» .

16

		перспектив развития и возможностей их реализации (прогностические критерии); самопроектирование, самоэкспериментирование; построение собственной стратегии профессионального роста, построение и реализация сценария своей профессиональной жизни; согласованность между мотивационной и профессиональной стороной деятельности.
	Исследовательская компетенция	умение применять методы теоретического и экспериментального исследования; спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций; способность к анализу и синтезу; исследовательские навыки; способность порождать новые идеи (креативность); демонстрировать понимание качества исследований, относящихся к дисциплине; демонстрировать понимание экспериментальной проверки научных теорий
	Психолого-педагогическая компетенция	готовность помочь молодому специалисту в установке целей работы; в обретении уверенности в себе; способность организовать ясное, открытое двустороннее общение; готовность оказывать поддержку или конструктивную критику при необходимости, помощь молодому педагогу в процессе совершенствования в течение программы и др.
	Методическая компетенция	способность к различным стилям обучения; к организации усвоения знаний и упорядочивания их, умение создавать свои собственные приёмы обучения; готовность осуществлять контроль за профессиональной деятельностью молодого специалиста и др.
	Коуч-компетенция	способность определять, формулировать и решать проблемы; готовность взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие подшефного; способность помочь молодому специалисту «прирастить» новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы; способность планировать и

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «НАСТАВНИК-ПЕДАГОГ» .

17

		проектировать профессиональное развитие своего подшефного; готовность помогать в развитии креативного мышления и навыков решения проблем
Коммуникация и командная работа	Социально-коммуникативная компетенция	способность адекватно реагировать на различные ситуации взаимодействия нахождения вербальных и невербальных средств и способов формирования и формулирования мысли при ее порождении и восприятии; способность использовать навыки публичной речи, в том числе в сфере трансляции собственного опыта (способность транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество: статьи, выступления, участие в конкурсах; способность к ведению дискуссии, полемики; готовность к взаимодействию с коллегами) ; способность воспринимать разнообразие и межкультурные различия; приверженность этическим ценностям.
	Организационно-коммуникативная компетенция	умение организовать продуктивное общение и сотрудничество; умение работать в группах, принимать социальные и этические обязательства: способность работать в команде, в том числе междисциплинарной; способность общаться со специалистами из других областей; способность работать в международной среде.
Управление информацией	Информационно-поисковая компетенция	умение находить необходимую информацию из различных источников
	Информационно-аналитическая компетенция	навыки анализировать информацию и управлять ею; готовность использовать основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации; готовность работать с компьютером как средством управления информацией; способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях.
	Информационно-технологическая компетенция	способность пользоваться, воспроизводить, совершенствовать средства и способы получения и воспроизведения информации в печатном и электронном виде; знание основных прикладных

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «НАСТАВНИК-ПЕДАГОГ» .

18

		программ и умение пользоваться ими; навыки работы с компьютером.
Саморазвитие	Компетенция саморазвития и самовыражения	устойчивая мотивация, способность к целеполаганию, профессиональные способности, профессиональная обучаемость, самопрезентация, положительные эмоции; способность и готовность к образованию в течение всей жизни; способность порождать новые идеи (креативность); лидерство; способность работать самостоятельно; владение приемами личного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности; инициативность и предпринимательский дух
	Рефлексивная компетенция	системообразующий компонент профессиональной педагогической деятельности и качество личности, позволяющее наиболее эффективно и адекватно осуществлять рефлекссию, что обеспечивает развитие и саморазвитие, способствует творческому подходу в учебной и профессиональной деятельности, достижению их максимальной эффективности и результативности; профессионально-личностные качества педагога, его готовность и способность к рефлексивной деятельности с использованием знаний, умений, навыков, профессионального и жизненного опыта; способность к самоанализу и самооценке; способность к критике и самокритике; способность оценивать и поддерживать качество выполняемой работы; стремление к успеху.

ТРЕК № 5

Уровни достижения компетенций



ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «НАСТАВНИК-ПЕДАГОГ» .

ТРЕК № 5 Уровни достижения компетенций, необходимых педагогу-наставнику в процессе личностного и профессионального роста

20

Уровень	Блок компетенций
Подготовка по основам профессиональных знаний	
1	2
Начальный уровень	<p>Имеет необходимые для своей сферы деятельности профессиональные знания, умения, навыки и опыт, обеспечивает соответствие стандартам работы.</p> <p>Уровень знаний соответствует уровню учебников повышенного типа, а также включает некоторые аспекты, сформированные знанием передовых позиций в области обучения.</p> <p>Знание применяется путем выдвижения и защиты аргументов</p> <p>Формирование суждений обеспечивается сбором и интерпретацией соответствующих данных.</p>
Уровень опыта	<p>Является экспертом в своей области.</p> <p>Компетентно отвечает на профессиональные вопросы коллег, дает экспертную оценку.</p> <p>Уровень знаний обеспечивает базис или возможность для оригинальности в развитии или применении идей, часто в контексте исследований.</p> <p>Применение профессиональных знаний осуществляется благодаря способности решать задачи, применяемой в новой или незнакомой среде в широком (или междисциплинарном) контексте.</p> <p>Демонстрирует способность интегрировать знания и справляться со сложностями, выносить суждения на основании неполных данных.</p>
Уровень мастерства	<p>Является ведущим экспертом в своей области.</p> <p>Регулярно консультирует коллег, пользуется у них большим авторитетом.</p> <p>Уровень знаний включает систематическое понимание своей области обучения и владение методами исследований, связанных с этой областью.</p> <p>Демонстрирует способность задумать, спланировать, осуществить и применить серьезный процесс исследований с научной достоверностью. Применение профессиональных знаний осуществляется в контексте вклада в рамках оригинального исследования в новых областях знаний, осуществляемого путем проведения научно-исследовательской работы. Способен к критическому анализу, оценке и синтезу новых и сложных идей.</p>
Коммуникация	
Начальный уровень	<p>Демонстрирует знание предмета.</p> <p>Осуществляет передачу информации, идей, проблем и решений.</p> <p>Говорит в соответствии с кругом общения.</p> <p>Умеет доносить свое видение ситуации.</p>

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «НАСТАВНИК–ПЕДАГОГ» .

21

Уровень опыта	<p>Демонстрирует знание предмета, внушает доверие. Осуществляет передачу выводов, а также лежащих в их основе знаний и соображений (ограниченный охват), аудитории специалистов и неспециалистов (монолог). Аргументирует свою позицию, умеет преодолевать сопротивление. Способен сложную информацию донести просто, однозначно и понятно. Использует уместные примеры и метафоры, чтобы быть хорошо понятым. Внимательно выслушивает окружающих и уважительно относится к их мнению</p>
Уровень мастерства	<p>Демонстрирует исчерпывающее знание предмета, уверенность в себе. Всегда внушает доверие. Осуществляет общение с коллегами, широким научным сообществом и обществом в целом (диалог) на темы, связанные со сферой профессиональных знаний (широкий охват). Демонстрирует способность к активному слушанию, однозначно и понятно использует уместные примеры и метафоры, чтобы быть хорошо понятым. Понимает мотивы сопротивления людей, создает условия для устранения сопротивления. Иницирует вопросы со стороны, понимает суть вопросов, охотно и понятно отвечает на них. Убеждает и воздействует на других таким образом, что добивается одобрения и согласия. Выбирает наиболее эффективные с точки зрения особенностей аудитории методы аргументации.</p>
Командная работа	
Начальный уровень	<p>Активно участвует в выполнении командных задач, сотрудничает с другими, своим отношением способствует доверию и дружбе и сфокусированности на общей цели. Выполняет порученные групповые задачи в установленный срок. Активно участвует в заседаниях группы, обмене информацией, знаниями и опытом. Сотрудничает в определении, организации и распределении групповых задач. Нацелен на достижение соглашения и общих целей и привержен им. Принимает во внимание точки зрения других и обеспечивает конструктивную обратную связь.</p>
Уровень опыта	<p>Вносит вклад в укрепление и развитие команды, способствует общению, справедливому распределению заданий, сплоченности и созданию приятной атмосферы. Принимает групповые принципы и следует им. Участвует в разработке и применении процессов командной работы.</p>

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «НАСТАВНИК-ПЕДАГОГ» .

22

	<p>Действует конструктивно при возникновении конфликта в группе. Содействует сплочению группы своей манерой общения и отношения с людьми. Осознает важность работы, проводимой группой, для общества.</p>
Уровень мастерства	<p>Способен направлять деятельность рабочих групп, обеспечивать интеграцию всех членов группы и их стремление к высочайшему уровню выполнения работы. Активно сотрудничает в планировании работы группы, распределении заданий и установлении сроков. Эффективно проводит заседания. Предлагает для группы амбициозные и четко определенные цели. Способствует позитивному урегулированию расхождений, разногласий и конфликтов, возникающих в группе. Побуждает всех членов группы брать на себя ответственность за руководство и функционирование группы.</p>
Управление информацией	
Начальный уровень	<p>Умеет находить необходимую информацию из различных источников. Владеет элементарными навыками работы с компьютером. Владеет компьютерными методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации.</p>
Уровень опыта	<p>Умеет находить информацию из различных источников, анализировать информацию и управлять ею. Обладает готовностью использовать основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации; готовность работать с компьютером как средством управления информацией. Способен работать с информацией в глобальных компьютерных сетях.</p>
Уровень мастерства	<p>Умеет находить информацию из различных источников, анализировать информацию и управлять ею. Использует основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, работает с информацией в глобальных компьютерных сетях. Работает с компьютером как средством управления информацией. Обладает способностью пользоваться, воспроизводить, совершенствовать средства и способы получения и воспроизведения информации в печатном и электронном виде. Знает основные прикладные программы и умеет пользоваться ими.</p>

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «НАСТАВНИК–ПЕДАГОГ» .

23

Саморазвитие	
Начальный уровень	<p>Выработаны навыки, которые необходимы, чтобы осуществлять дальнейшее обучение с высокой степенью самостоятельности.</p> <p>Проявляет заинтересованность в достижении целей.</p> <p>Умеет управлять собственными эмоциями и поведением.</p>
Уровень опыта	<p>Личностные качества позволяют осуществлять дальнейшее обучение с большой степенью самостоятельности и саморегулирования.</p> <p>Постоянно развивается как профессионал, быстро обучается и применяет полученные знания на практике.</p> <p>Следит за новыми разработками в своей области.</p> <p>Проявляет заинтересованность и упорство в достижении целей. Стремится довести начатое дело до конца.</p> <p>Находит пути преодоления препятствий в достижении поставленных целей, не останавливается перед трудностями.</p> <p>Способен оценить эмоциональное состояние другого человека. Проявляет деликатность в общении с другим человеком, старается выбирать наиболее приемлемый стиль общения.</p> <p>Контролирует свое эмоциональное состояние и сохраняет нормальную работоспособность в стрессовых ситуациях. Принимает критику без враждебности или агрессивной защиты.</p>
Уровень мастерства	<p>Постоянно развивается как профессионал, понимает, какие знания и компетенции потребуются в будущем, смогут способствовать – в научном и профессиональном контексте – технологическому, общественному и культурному прогрессу.</p> <p>Быстро обучается и эффективно применяет полученные знания на практике.</p> <p>Демонстрирует способность к обучению, следит за последними разработками как в своей, так и в смежных областях.</p> <p>Всегда доводит начатое дело до конца.</p> <p>Настойчиво проводит свою линию и добивается наилучшего результата, требует того же от других.</p> <p>Не останавливается перед трудностями, проявляет энтузиазм и решимость в достижении наиболее сложных целей.</p> <p>Способен осознавать свои собственные чувства и чувства других людей, мотивировать себя и других, управлять эмоциями в себе и в отношениях с окружающими. Способен "держать удар" и контролировать себя в стрессовых ситуациях, при этом сохраняет высокую работоспособность.</p>

Позитивно относится к конструктивной критике, используя ее для улучшения результатов работы.

ТРЕК №6

**Модели общения наставника и
подопечного**



ТРЕК №6 МОДЕЛИ ОБЩЕНИЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Описанные ниже модели не являются взаимоисключающими; эффективное наставничество часто включает в себя элементы из нескольких подходов.

1. **Традиционная модель «Мудрец на сцене»:** в этой модели наставник действует в первую очередь как эксперт, передавая знания и навыки подопечному. Часто это иерархический подход, при котором наставник руководит процессом обучения.

- **Сильные стороны:** дает четкое направление, закладывает основу знаний и может быть полезен новичкам, ищущим немедленных ответов.
 - **Слабые стороны:** могут быть чрезмерно предписывающими, могут ограничивать самостоятельность и креативность новичка и могут не учитывать конкретные потребности подопечного.
2. **Модель совместного исследования:** эта модель делает акцент на партнерстве и совместном обучении. И наставник, и подопечный участвуют в совместном размышлении, решении проблем и экспериментировании. Наставник способствует росту подопечного, задавая вопросы, делясь ресурсами и предлагая обратную связь.
- **Сильные стороны:** способствует развитию критического мышления, воспитывает чувство ответственности за обучение, поощряет совместное решение проблем и является высоко персонализированным.
 - **Слабые стороны:** требует больше времени и приверженности с обеих сторон, может быть сложным для начинающих учителей, которые изначально предпочитают более прямое руководство.
3. **Модель коучинга:** в этой модели наставник выступает в качестве тренера, фокусируясь на развитии навыков подопечного посредством наблюдения, обратной связи и целенаправленной практики. Наставник помогает подопечному ставить цели, определять сильные стороны и решать области для улучшения.
- **Сильные стороны:** дает конкретную и действенную обратную связь, способствует развитию навыков и помогает подопечному совершенствовать свою педагогическую практику.
 - **Слабые стороны:** может ощущаться оценочность, если не применять ее с деликатностью, могут потребоваться регулярные посещения класса и сеансы обратной связи.

4. **Модель моделирования и наблюдения:** здесь наставник демонстрирует конкретные стратегии и методы обучения, а подопечный наблюдает и учится на примере. Эта модель часто включает наблюдение подопечного за наставником в его классе и постепенное принятие на себя большей ответственности.
- **Сильные стороны:** дает конкретные примеры эффективного обучения, позволяет подопечному учиться на собственном опыте и укрепляет уверенность посредством постепенного погружения.
 - **Слабые стороны:** не подходит для всех стилей преподавания, может отнимать много времени у наставника и требует готовности обеих сторон делить свое учебное пространство.
5. **Модель рефлексивной практики:** эта модель побуждает как наставника, так и подопечного к постоянному размышлению над своей преподавательской практикой. Наставники помогают новичкам анализировать свой опыт, выявлять проблемы и формулировать планы действий для роста.
- **Сильные стороны:** способствует самосознанию, способствует постоянному совершенствованию и побуждает подопечного стать вдумчивым практикующим специалистом.
 - **Слабые стороны:** требует времени и усилий для размышления, может быть сложным для начинающих учителей, которые еще только развивают свои навыки критического мышления.

Идеальный подход: гибкое наставничество

Наиболее эффективными программами наставничества часто являются те, которые адаптируются к индивидуальным потребностям и обстоятельствам подопечного. Гибкий подход, который опирается на различные модели, часто является наиболее успешным. Это требует от наставников:

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «НАСТАВНИК–ПЕДАГОГ» .

28

- **Слушайте активно:** поймите заботы, цели и предпочтительный стиль обучения подопечного.
- **Предоставляйте индивидуальную поддержку:** предлагайте рекомендации и ресурсы, соответствующие конкретным потребностям подопечного.
- **Будьте терпеливы и подбадривайте:** поймите, что рост требует времени, и предлагайте постоянную поддержку.
- **Образец передового опыта:** демонстрация эффективных стратегий обучения и профессионального поведения.
- **Поддерживайте открытое общение:** создавайте безопасные и доверительные отношения, в которых подопечный может свободно задавать вопросы и делиться опасениями.
- **Примите установку на рост:** рассматривайте наставничество как возможность непрерывного обучения как для наставника, так и для подопечного.