

Семинар «Современные подходы к внедрению системы наставничества»

Выступление заместителя директора по воспитательной работе МБОУ СОШ №7 г. Дубны Московской области Сухаревой О.А. «Модель наставничества «администратор» - «классный руководитель»: опыт и перспективы»

Молодые педагоги с первого дня работы в школе имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем. Перед ними возникает множество проблем, связанных и с адаптацией в коллективе, и с погружением в профессию. Сложность заключается еще и в том, что, как правило, молодой специалист является не только учителем, но и классным руководителем.

Поэтому начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей как учителя, так и классного руководителя.

Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма. Этому способствует практика наставничества.

В гимназии реализуются разные модели наставничества, одной из которых является «Классный руководитель – классный руководитель», «Классный руководитель – ученик», «Администратор-классный руководитель». Наставническая работа в данном направлении является важной, потому что это – особая область, требующая специфических знаний, умений и качеств.

Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

Цель работы наставника - создание условий для успешной адаптации молодого классного руководителя и повышения его профессиональной компетентности.

Для своей образовательной организации мы определили 4 основных направления работы наставника с молодым классным руководителем:

1. Психологическая поддержка;
2. Диагностическая деятельность;
3. Информационно-методическая деятельность;
4. Контрольно-аналитическая деятельность.

Наставничество рассматривается нами как сотрудничество, совместная интересная работа.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Для предупреждения разочарования, поддержки педагога эмоционально, укрепления его веры в себя в период адаптации необходимо психологическое сопровождение, поэтому первым направлением деятельности педагога- наставника мы определили именно это направление.

Целью данного направления является оказание моральной и психологической поддержки молодому классному руководителю. Очень важно, чтобы молодой педагог, вливаясь в школьный коллектив учителей, чувствовал себя комфортно уже с первых дней работы в школе.

На данном этапе происходит знакомство молодого педагога с наставником, коллегами. Чтобы молодой классный руководитель включился в единую систему работы классных руководителей школы важно так же познакомить его с традициями и укладом школьной жизни.

На основном этапе работы по данному направлению наставник организывает обмен мнениями по проблемам общения с коллегами администрацией, родителями, учениками. Для осознания важности коммуникации организуются психологические консультации: «Учусь строить отношения: учитель-учитель, учитель-ученик, классный руководитель – ученик, классный руководитель - родитель».

На заключительном этапе психологической поддержки эффективно работает мозговой штурм «Сохранение и пополнение эмоциональных ресурсов организма», направленный на личностную поддержку

профессиональной деятельности.

В процессе данного общения молодой педагог не получает прямых советов и рекомендаций, а сам пытается найти резервы и пути для решения проблем под руководством наставника.

Итогом этой целенаправленной работы по данному направлению является успешная адаптация и спокойное вхождение молодого специалиста в роль классного руководителя; удовлетворенность работой, взаимодействие со всеми субъектами педагогической системы.

Важным моментом взаимодействия наставника и молодого педагога является диагностика уровня профессиональной компетентности, в ходе которой выявляются сильные стороны и проблемные зоны в работе молодого педагога, разрабатывается план работы по адаптации и устранению профессиональных дефицитов. Работа в данном направлении также стоит поэтапно.

На первом этапе важно, чтобы молодой педагог сам оценил свои личностные и профессиональные качества, а наставник на основе наблюдений, анкетирования, собеседования определил его профессиональный уровень и перспективы профессионального роста.

Для этого организовано собеседование по выявлению затруднений, анкетирование.

На основном этапе диагностической деятельности наставник по итогам проведенных диагностик заполняет карту комплексной диагностики профессиональных затруднений классного руководителя с целью коррекции.

На заключительном этапе проводится изучение факторов и барьеров творческого саморазвития молодого классного руководителя.

Показателем эффективности работы данного направления является осознание сильных сторон и профессиональных дефицитов молодого специалиста; определение динамики роста; осознание необходимости самообразования.

Целью информационно – методической деятельности является создание условий для повышения профессиональной компетентности молодого специалиста через оказание методической помощи.

В период адаптации наставник подбирает необходимую литературу, консультирует, проводит практические занятия, мастер -классы, деловые игры, тренинги.

На основном этапе, помимо практикумов и консультаций по методическим темам наставник организует взаимопосещение мероприятий, помогает в разработке воспитательных мероприятий и родительских собраний. Это активная стадия сопровождения. Молодому специалисту предоставляется возможность пройти ее под контролем, но самостоятельно, с последующей развивающей обратной связью.

Применение широкого спектра форм и методов методического сопровождения способствуют развитию у молодого классного руководителя интереса к профессии, сокращению разрыва между теоретическими представлениями о формах, методах и средствах воспитательной деятельности и практическими умениями, освоению и применению на практике новых приемов работы с детьми и их родителями, формированию своего стиля в работе.

Результатом работы по данному направлению является повышение профессиональной компетентности молодого специалиста; формирование собственной системы работы; использование инновационных педагогических технологий при проведении воспитательных мероприятий и родительских собраний; приобретение положительного опыта в роли классного руководителя.

Контрольно- оценочная деятельность наставника направлена на определение уровня компетентности молодого педагога, степени его готовности к выполнению функциональных обязанностей.

В период адаптации наставник контролирует ведение молодым специалистом школьной документации, посещает мероприятия и родительские собрания наставляемого с целью выявления профессиональных затруднений, обучает составлению самоанализа проведенных мероприятий.

На основном этапе посещение и анализ мероприятий проводится уже с целью коррекции недостатков, а на заключительном для оценки качества проведенных мероприятий.

Результатом работы по данному направлению является формирование рефлексивной культуры наставляемого, о чем свидетельствует самоанализ деятельности молодого классного руководителя.

Положительным результатом реализации практики наставничества как для опытного педагога, так и для молодого специалиста является повышение профессиональной компетентности.

Опытный педагог, реализуя план наставничества, открывает новые грани педагогического мастерства, развивает инновационное содержание деятельности.

Представленная модель является основой для составления Плана работы наставника с молодым классным руководителем, в котором прописаны конкретные мероприятия в соответствии с интересами и запросами молодого педагога и школы по каждому направлению и на каждом этапе.

Молодой специалист получает поддержку, методическую помощь в своей педагогической деятельности, выстраивает эффективную систему работы, приобретает положительный опыт в роли классного руководителя.

По итогам наставнической деятельности молодой педагог и наставник анализируют оставшиеся проблемные зоны или их отсутствие.

**План работы наставника
«Администратор – классный
руководитель»**

Наставник: _____

Молодой специалист: _____

Цель-создание условий для успешной адаптации молодого классного руководителя и повышения его профессиональной компетентности.

Основные задачи работы наставника:

- обеспечение наиболее лёгкой адаптации молодого педагога в коллективе, оказание моральной и психологической поддержки;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации воспитательного процесса;
- использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- проведение диагностики успешности работы молодого учителя.

Направления	Мероприятия	Сроки исполнения	Отметка о выполнении
Психологическая поддержка <i>Цель: Оказание моральной и психологической поддержки молодому специалисту</i>	Представление молодого специалиста на первом ПС, знакомство с наставником, коллегами	август-сентябрь	
	Знакомство с традициями школы и ее укладом Проведение кафедры классных руководителей, педсовет		
	Круглый стол по проблемам общения и трудностей во взаимодействии с коллегами, учениками, родителями, администрацией	октябрь-март	
	Психологические консультации «Учусь строить отношения: учитель-учитель, учитель-ученик, классный руководитель – ученик, классный руководитель – родитель»		
	Мозговой штурм «Сохранение и пополнение эмоциональных ресурсов организма»	апрель-май	
Диагностическая деятельность <i>Цель: выявление</i>	Методики «Расскажи о себе», «Познай себя»	август-	
	Диагностика личностных качеств учителя (Опросник для диагностики способности к		

<i>сильных сторон и профессиональных затруднений классного руководителя</i>	эмпатии, оценка уровня общительности по Ф.Ряховскому, оценка профессиональной направленности личности педагога)	сентябрь	
	Диагностика сильных сторон и профессиональных затруднений молодого классного руководителя		
	Анкетирование «Степень комфортности нахождения в коллективе»		
	Собеседование по выявлению затруднений в деятельности молодого специалиста, определение степени комфортности классного руководителя в коллективе и удовлетворенности профессиональной деятельностью		
	Час общения «Рациональное использование времени - важный фактор эффективной работы и достижения успеха»	октябрь-март	
	Анкетирование «Степень комфортности нахождения в коллективе»		
	Анкетирование «Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений классного руководителя» с целью коррекции		
	Диагностика сильных сторон и профессиональных затруднений молодого классного руководителя	апрель-май	
	Диагностика «Изучение факторов и барьеров творческого саморазвития классного руководителя»		
Анкетирование «Степень комфортности нахождения в коллективе»			
Информационно – методическая Цель: создание условий для повышения профессиональной компетентности через оказание ему информационно-методической помощи	Подбор документов для изучения нормативно-правовой базы	август-сентябрь	
	Инструктаж о ведении школьной документации		
	Помощь в выборе методической темы самообразования.		
	Консультация: «Составление социально - педагогической характеристики класса»		
	Копилка педагогических идей: «Организация воспитательной работы с классом, родителями» (подбор учебно-методической литературы наставником)		
	Практикум: «Разработка календарно-тематического планирования воспитательной работы класса»		
	Консультация «Тематика родительских собраний»		
	Практикум «Разработка классных часов, воспитательных мероприятий, родительских собраний»		
	Практическое занятие «Технология сотрудничества»		
	Консультация «Методы изучения личности ученика и классного коллектива», «Проведение мониторинга уровня воспитанности учащихся и анализа его		

	результатов»		
	Посещение воспитательных мероприятий, родительских собраний наставником молодого специалиста с целью оказания методической помощи	октябрь-март	
	Практикум: «Выбор методов и средств обучения при организации различных видов занятий»		
	Копилка педагогических идей: «Организация воспитательной работы с классом, родителями» (подбор учебно-методической литературы молодым специалистом с целью обсуждения с наставником)		
	Практикум по теме «Разработка внеурочных занятий, родительских собраний, праздников»		
	Консультация «Организация работы с родителями»		
	Посещение молодым классным руководителем классных часов и внеклассных мероприятий, родительских собраний наставника»		
	Консультация «Методика подготовки и проведение КТД»		
	Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»		
	Консультация «Организация самоуправления в классе»		
	Совместное составление рекомендаций родителям по коррективке поведения учащихся		
	Копилка педагогических идей: «Мои педагогические находки» (помощь в подготовке молодого специалиста к выступлению на кафедре классных руководителей школы/муниципалитета)	апрель-май	
	Помощь в разработке открытого воспитательного мероприятия /мастер – класса в классе/школе/муниципалитете		
	Помощь в подготовке отчетов , оформлении журналов, личных дел, составления характеристик		
<i>Контрольно-аналитическая деятельность Цель: формирование рефлексивной культуры молодого классного руководителя через контроль и</i>	Контроль ведения школьной документации		
	Практикум: «Самоанализ классного часа»		
	Посещение и анализ воспитательных мероприятий, родительских собраний наставником с целью выявления профессиональных затруднений		
	Совместное составление самоанализа воспитательного мероприятия, родительского собрания		
	Контроль ведения школьной документации		
	Посещение и анализ воспитательных	октябрь-	

<i>анализ результатов его профессиональной деятельности наставником</i>	мероприятий, родительских собраний наставником коррекции недостатков.	март	
	Коррекция самоанализа воспитательного мероприятия, родительского собрания		
	Контроль ведения школьной документации	апрель-май	
	Посещение и анализ воспитательных мероприятий, родительских собраний наставником с целью оценки качества проведения мероприятий.		
	Самоанализ работы наставника и молодого классного руководителя		
	Оценка самоанализа молодого специалиста проведенного им воспитательного мероприятия		
	Представление портфолио молодого педагога «Я- классный руководитель!»		

Чек-лист классного руководителя
«Эффективность работы классного руководителя и ее оценка»

Направления работы	Ключевые показатели / критерии эффективности	В полном объеме	Не в полном объеме	Нужна помощь
<i>Психологическая поддержка</i>	Знаком с традициями и укладом школы			
	Демонстрирую доброжелательное отношение к коллегам, учащимся, родителям			
	Свободно вступаю в коммуникацию (конструктивный диалог) с коллегами, учащимися, родителями			
<i>Диагностическая деятельность</i>	Определяю сильные стороны и профессиональные затруднения			
	Осознаю необходимость самообразования			
<i>Информационно-методическая</i>	Владею нормативно-правовой базой			
	Своевременно и качественно веду школьную документацию			
	Разрабатываю воспитательные мероприятия и родительские собрания			
	Применяю современные инновационные педагогические технологии при проведении воспитательных мероприятий и родительских собраний			
	Использую актуальные приёмы и формы воспитательной работы			
	Принимаю участие в работе педагогических советов, обучающих семинаров, методических объединений			
<i>Контрольно-аналитическая деятельность</i>	Провожу самоанализ проведённых воспитательных мероприятий			
	Провожу самоанализ родительских собраний			
	Анализирую удачный и неудачный профессиональный опыт, устанавливаю причины неудачи.			
	Корректирую план работы на основе анализа воспитательной работы класса			
	Обобщаю педагогический опыт			