

ПРОТОКОЛ №6

Заседания актива районного методического совета от 09.06.2021 г.

Председатель – Кузнецова Н.Н., начальник информационно-методического отдела УО.
Присутствовали : Соколова Л.С., ведущий специалист УО,
Щеголева И.В., заместитель директора по методической работе КСОШ №3,
Муравьева А.Н., заместитель директора по УВР КСОШ №2.

Повестка заседания:

О состоянии системы наставничества в образовательных организациях Кежемского района.

Ход заседания

1. Кузнецова Н.Н. представила анализ полученной информации от ОУ:
 - ✓ по осуществлению методической поддержки молодых педагогов, по организации системы наставничества;
 - ✓ анализ программ наставничества, комплекс мер;
 - ✓ обучение наставников;
2. Обсуждение, принятие решения.

Выводы, решения:

- в 2021-2022уч.г. оптимизировать деятельность в школах по развитию системы наставничества;
- обучить менторов, использовать кураторскую методику, методику lesson-study в работе с молодыми педагогами;
- изучить опыт введения целевой модели наставничества (колледж им. М. Горького);
- разработать адресные рекомендации по организации системы наставничества вступившим в должность заместителям директора по УВР;
- выявить и обобщить положительный опыт в организации наставничества в ОУ, обеспечить его тиражирование.

Данные о результатах деятельности представить и обсудить на заседании РМС.

Председатель Кузнецова Н.Н.

Секретарь Муравьева А.Н.

***Рекомендации по развитию системы наставничества в форме
«учитель-учитель»***

(вступившему в должность заместителя директора по УВР и методической работе)

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. К 2024 году не менее 70% молодых педагогов в возрасте до 35 лет должны быть вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Для достижения качественного результата необходимо разработать комплекс мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель» или Программу наставничества. К условиям запуска программы относятся:

- обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы;
- информировать коллектив о подготовке программы;
- собрать предварительные запросы педагогов;
- сформировать команду и выбрать куратора, отвечающего за реализацию программы;
- определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;
- создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы.

Осуществлять мониторинг качества реализации программы наставничества; фиксировать мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и динамику образовательных результатов.

Основные задачи:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для входления в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
3. Спланировать систему мероприятий с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемого.
4. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа
5. Оценить результаты программы и ее эффективность.

Встречи наставника и наставляемого проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – два раза в неделю

Содержание встречи может быть: приблизились ли мы сегодня к цели? Что сегодня получилось хорошо? Что стоит изменить в следующий раз? Как я сейчас себя чувствую? Что нужно сделать к следующей встрече?

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- повышение уровня комфорtnости психологического климата в школе;
- учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Оцениваемые результаты Программы:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- рост успеваемости;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

Для наставников (менторов) предусмотреть обучение на курсах повышения квалификации (воспользоваться ресурсом Красноярского педагогического колледжа им. М. Горького