

# Формирование программы наставничества над молодыми специалистами

С.А. Белоусова

# Актуальные задачи работы с молодыми специалистами на рабочем месте



- должна сформироваться психологически выверенная траектория профессиональной адаптации
- должна сформироваться стратегия профессиональной карьеры

# Традиционный взгляд на карьеру



- карьера — результат последовательного трудового участия, которое сформировано по отношению к работнику правилами и институтами организации, выступающей в качестве работодателя

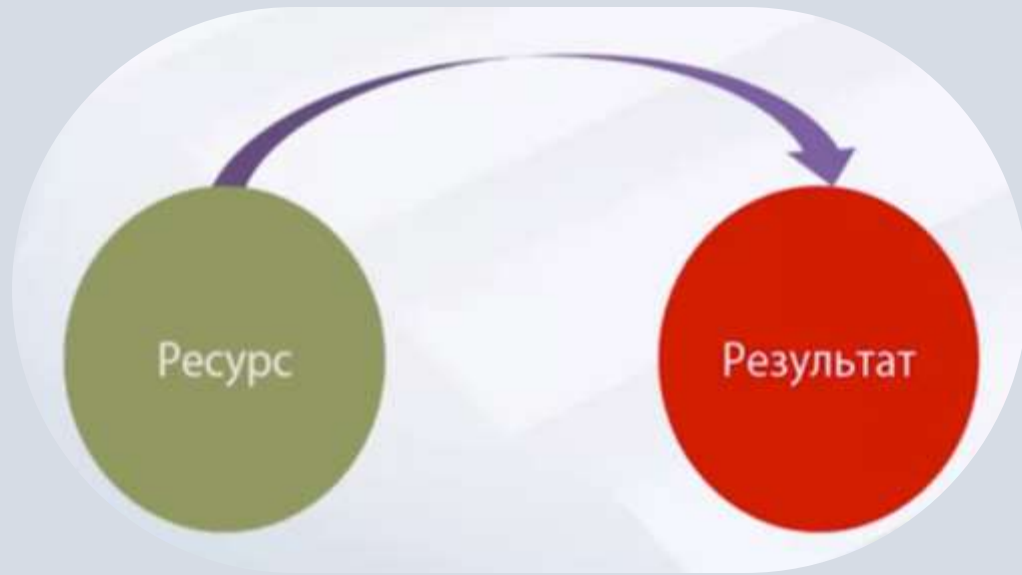
# Традиционный взгляд на карьеру



## Карьера

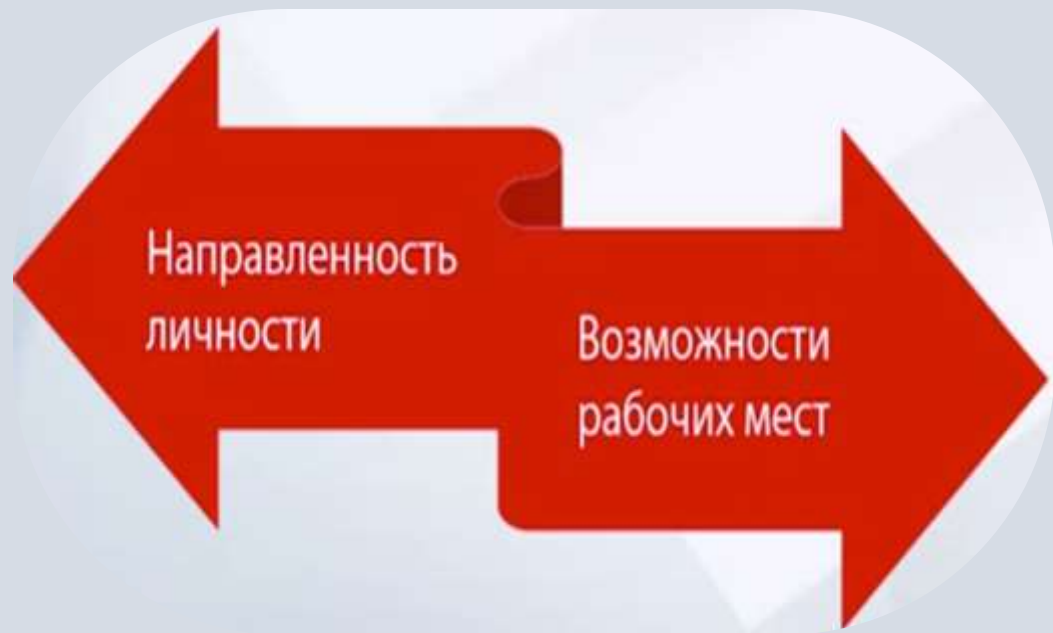
- система отношений конкретного работника с конкретным образовательным учреждением;
- носит линейный (поступательно-восходящий) характер;
- обусловлена системой организационной иерархии, потому что эти ступеньки представляют собой не что иное, как переход с одного управленческого уровня на другой;
- результат баланса преданности работника и гарантий рабочего места со стороны работодателя

# Концепции рационального инвестирования



- У каждого есть человеческий капитал: знаний, навыков, образования, здоровья.
- Свой человеческий капитал мы рационально инвестируем для создания новых стоимостей, то есть передаем организации, которая занимается организацией производства.
- Карьера есть процесс и результат рационального инвестирования нашего человеческого капитала.
- Мы являемся носителями совокупности положительных эффектов социальных связей, таких как: доверие, взаимопомощь, готовность к сотрудничеству.
- Этот социальный капитал мы приносим организации, которая использует его для решения тех или иных задач.
- Карьера — это результат и эффект рационального использования индивидуального социального капитала

# Теория карьерной конгруэнтности Дж. Льюиса Холланда



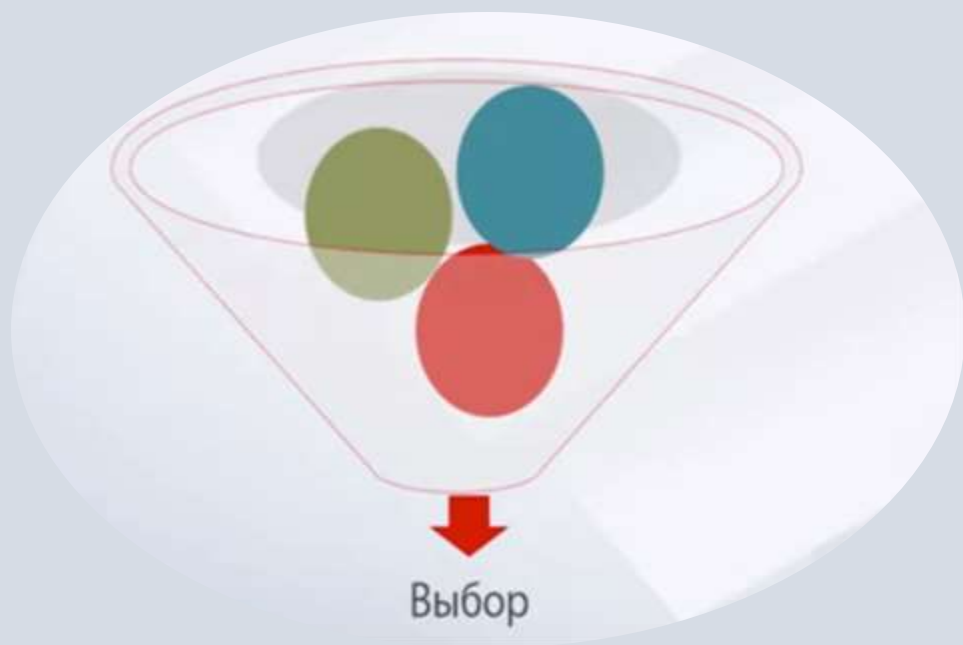
- У каждого из нас есть своя уникальная направленность нашей личности, каждый из нас хочет добиться каких-то своих целей, результатов, иметь свои достижения.
- Но в конкретный момент времени нам жизнь предоставляет конкретные возможности конкретных рабочих мест.
- И как раз наша карьера есть не что иное, как процесс создания баланса между нашей личностной направленностью и конкретными возможностями рынка труда.
- Тот, кто быстрее находит этот баланс, тот и двигается в своем карьерном развитии

# Теория этапов развития карьеры



- Разные ступеньки нашего карьерного движения приводят к тому, что на каждой ступени у нас меняются задачи, роли, представления о целях, ценностях

# Теория моделей мобильности



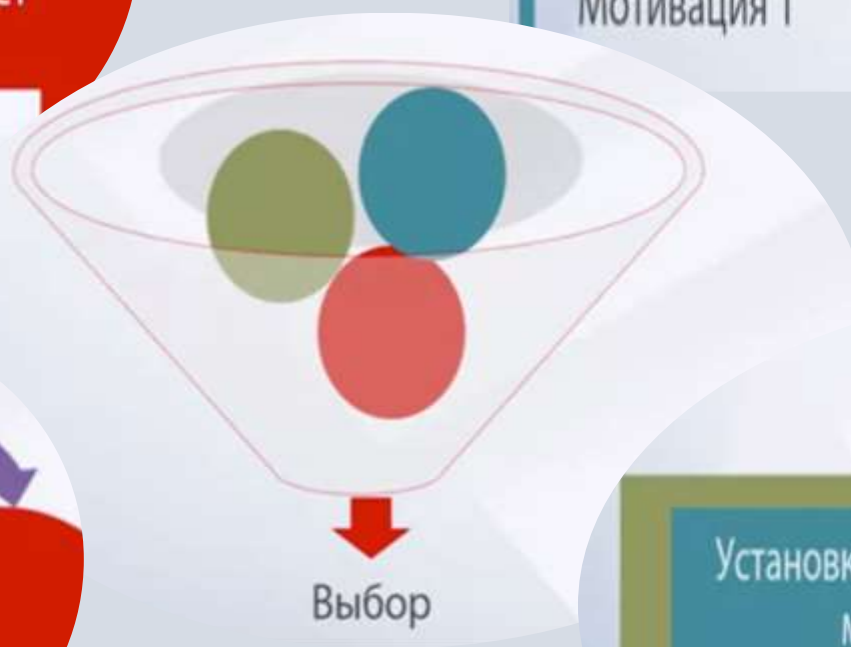
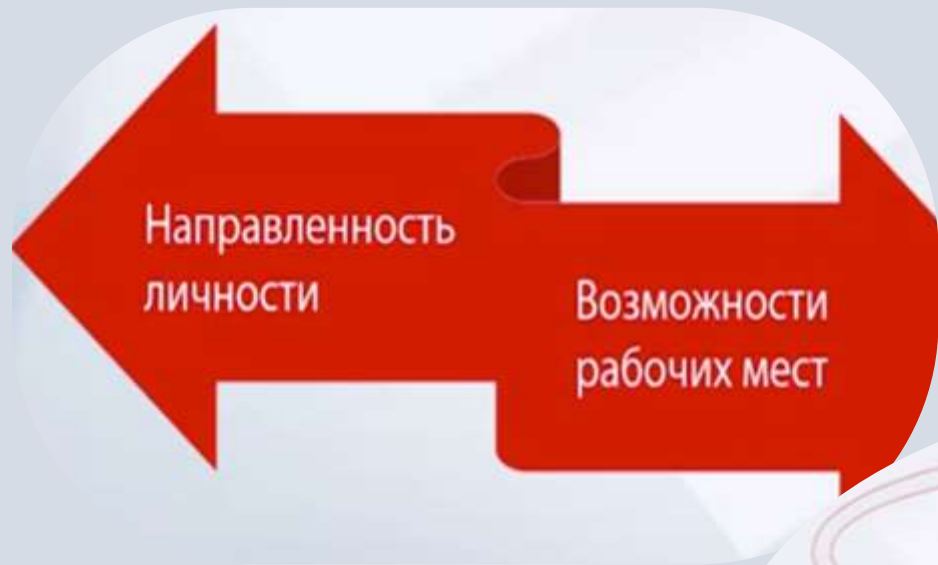
- Карьера является и процессом, и результатом острой конкуренции.
- В этой конкуренции есть два пути: "ты завоевываешь" или "тебя выбирают".
- То есть в любом случае это результат конкурентной борьбы: либо вы сами продвигаетесь, используя свои какие-то собственные ресурсы и механизмы, либо просто в конкурентной борьбе вы показываете себя с лучшей стороны, и выбор падает на вас



# Концепции социальной детерминации



- Представление о карьере является всегда следствием установок, стереотипов, устоявшихся социальных моделей, и поэтому каждый человек следует этим социальным установкам и стереотипам, которые в обществе закреплены.
- Старания наши сделать конкретную карьеру всегда отстают от изменений жизни, потому что всегда они привязаны к тому, что нам диктуют уже давно сложившиеся стереотипы, которые всегда обращены в прошлое



# Безграничная карьера

- карьерная траектория, которая все время выходит за пределы конкретных организаций, то есть речь идет о том, что специалист сосредоточен в большей степени на своей профессионализации, чем на служении какой-то конкретной организации



# Смыслы безграничной карьеры

- Смена работодателя
- Оценка рыночной стоимости компетенций
- Формирование карьерных траекторий вне логики организационной иерархии
- Ориентация на личностные интерпретации сущности карьерной активности
- Восприятие будущего как пространства безграничных возможностей

# Последствия концептуального сдвига в понимании карьеры

- Снижение ответственности работодателя за содержание и характер карьеры работника: работник сам себе карьерный агент
- Нарастание гибкости карьерной траектории и изменение темпа карьерной динамики
- Продуктивность карьеры – индивидуальный результат и персональное достижение человека
- Приверженность традиционным взглядам на карьеру снижает как актуальную продуктивность работника, так и возможности его достижений в контексте всей жизни



# «Новые бантики к старому дереву...»

**Цель работы с молодыми педагогами** – создание условий для профессиональной адаптации педагогических работников, обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

Задача	Содержание деятельности
1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Знакомство молодых педагогов с коллективом;</li> <li>– Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ОО и педагогов, с требованиями к ведению документации;</li> <li>– Закрепление наставника, организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве;</li> <li>– Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба.</li> </ul>
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов;</li> <li>– Организация методической работы с молодыми педагогами;</li> <li>– Организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве в образовательной организации;</li> <li>– Участие молодого педагога в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Организация посещения уроков коллег;</li> <li>– Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию;</li> <li>– Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации.</li> </ul>
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога;</li> <li>– Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя;</li> <li>– Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба.</li> </ul>
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога;</li> <li>– Участие молодого педагога в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога;</li> <li>– Организация посещения уроков коллег;</li> <li>– Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию;</li> <li>– Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации;</li> <li>– Ведение молодым педагогом портфолио;</li> <li>– Включение молодого педагога в инновационную деятельность ОО;</li> <li>– Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба;</li> <li>– Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение.</li> </ul>

5. Способствовать формированию	– Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во
творческой индивидуальности молодого учителя.	внеклассную работу, осуществление ими обязанностей классного руководителя; – Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба; – Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение ("Педагогический дебют", "Учитель будущего").

# План работы наставника

Наставнику необходимо:

- Собирать и анализировать информацию о том, что умеют и чего пока не умеют его молодые специалисты.
- Определять методы и стратегии, которые помогут молодым специалистам преодолеть трудности.
- Выяснить, что поможет молодым учителям лучше воспринять, обработать и усвоить информацию, получаемую от наставника (какой подход применить).

Технологическая карта этапов деятельности педагогов-наставников

Содержание	Этапы		
	I «адаптационный»	II «проектировочный»	III «рефлексивный»
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы работы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности,	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио».	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого