СТРУКТУРА ПРОЕКТНОГО ЗАМЫСЛА

1. **Общие данные:**

1.1. МАОУ СОШ №2, г.Чайковский, Пермский край

1.2. **Тема:** «Тьюторское сопровождение как ресурс наращивания solf-self skills молодых педагогов и адаптации в профессии»

1.3. **Руководитель проекта:**

Ошмарина Валентина Вячеславовна, наставник краевого проекта «Наставники» (руководитель Дремина И.А., к.п.н. ИРО ПК) 89223861616, [valya81@mail.ru](mailto:valya81@mail.ru)

1.4. **Состав команды участников:**

Васильева Светлана Владимировна — учитель истории и обществознания

Самарина Евгения Алексеевна — учитель технологии. участник КПК «Наставничество — от идеи к воплощению» (проект Демография)

Караганова Екатерина Владимировна — учитель английского языка

Миляева Майя Алексеевна – учитель математики, наставник молодого педагога

Григорьева Ксения Сергеевна — учитель начальных классов, молодой педагог

Фазиуллина Милана Сергеевна - учитель начальных классов, молодой педагог

1.5. **Краткая аннотация проекта:**

Организации тьюторского сопровождения молодых педагогов: наращивание solf-self skills молодых педагогов через отработку механизмов взаимодействия тьютора с молодым педагогом, с целью выявление последним собственных педагогических смыслов и выход на построение ИОМ в профессии.

2. **Содержание проектного замысла**

2.1. **Проблемная ситуация.**

На примере педагогов нашей школы наблюдается следующая ситуация. Молодым педагогам сложно дается регулировать собственный тайм-менеджмент, планирование и контроль собственной деятельности. Молодым педагогам сложно выстроить свою методическую деятельность, понять, выявить, проанализировать и отрефлексировать, чтобы снова понять, в каком направлении в профессиональном плане двигаться дальше. Осознать собственные ***смыслы педагогической деятельности***. Методически страдает процесс преподавания и процесс становления молодого педагога в качестве профессионала.

2.2. **Проблемный анализ ситуации:**

За последние два года в школу пришли работать четыре молодых педагога начальной школы и один молодой педагог математики. На данный момент один педагог планирует уходить из профессии, остальные испытывают трудности в работе, но четкого формулирования проблемы нет. В школе существует методическое сопровождение молодых педагогов, которое заключается в оказании методической помощи в планировании уроков, посещении и анализе уроков, за молодыми педагогами закреплены наставники, которые помогают решать следующие задачи:

- Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания)

- Оказание помощи по организации качественной работы с документацией

- Организация деятельности по повышению качества преподавания

- Диагностика затруднений

- Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям (по запросу)

- передача опыта наставника молодому педагогу через мастер-классы

Как показал анализ, молодые педагоги редко обращаются за помощью, а тем более не дают никакого запроса своим наставникам. Формально методическое сопровождение осуществляется на основании посещаемых уроков, их разбора и анализа. Максимум – передача опыта через мастер-классы. Мы считаем недостаточным такое методическое сопровождение, так как запрос у молодого педагога не формируется ввиду дефицита self компетенций, умений анализировать и рефлексировать. Данная ситуация сказывается и на качестве преподавания педагогами, при отсутствии осмысленной педагогической деятельности, отсутствует грамотный подбор методов и технологий преподавания. Пока молодой педагог не ответит на вопрос «Зачем?», ему сложно найти ответ на вопрос «Как?».

Зачем молодому педагогу осваивать именно эту технологию наставника?

Как молодому педагогу выйти на собственные смыслы в освоении той или иной технологии?

Каковы механизмы эффективного взаимодействия между наставником и молодым педагогом для наилучшего результат?

Как молодому педагогу выйти на осмысленную деятельность и не уйти из профессии разочарованным?

Вот на что направлен данный проект.

Реализация данного проекта коснется прямым образом самих молодых педагогов, их осмысленной деятельности, что в свою очередь повлечет изменения в работе и изменения в учащихся.

2.3. **Проблема**

Дефицит soft-self skills у молодых педагогов для адаптации в профессии и выстраивания осмысленной педагогической деятельности.

2.4. **Описание основных подходов (культурных традиций) по решению данной проблемы**, существующих в науке и практике (1-1,5 стр.) – кто уже пытался

решать подобную проблему, каким образом – в образовании или других сферах.

2.5. **Обозначение культурной традиции** (традиций) в рамках которой

предполагается решить поставленную проблему, обоснование выбора (0,5-1 стр.)

О том, как современный учитель может заботиться о себе и развивать свои self skills, говорит доктор педагогических наук, профессор, заведующая лабораторий МГПУ и ТГУ, руководитель магистерской программы «Тьюторство в сфере образования» Татьяна Ковалёва.

«Это про глубокое понимание своих профессиональных потребностей, умение выстраивать свою профессиональную траекторию, выбирая то, что подходит именно тебе и сделает счастливым именно тебя.

Soft skills учителя или другого специалиста, или мягкие или гибкие навыки — это неспециализированные, но важные для карьеры навыки, которые человек использует для жизни в обществе: например, способность поддерживать разговор, вести переговоры, договариваться с коллегами, быть креативным и любознательным.

Self skills

Сегодня этой дихотомии становится недостаточно. Всё чаще выделяют третью группу — self skills, или навыки заботы о себе. Это навыки, направленные на понимание себя, на самодиагностику. Современному человеку важно уметь анализировать своё состояние, осознавать свои потребности и интересы, знать, какими ресурсами он обладает и как их можно использовать.

К self skills относится способность задумываться над процессами, протекающими в жизни, умение понимать свои ощущения, желания и мечты. Чем в большей степени сформированы эти навыки, тем эффективнее человек может работать и тем полноценнее становится его жизнь. Это навыки, необходимые и педагогам.

Как правило, навыки заботы о себе находятся в группе мягких навыков, но тогда эта группа оказывается слишком разнородной: какие-то навыки в ней относятся к осмыслению человеком собственных интересов, а какие-то — к его реакции на требования социума. В связи с этим у нас появилась потребность выделить навыки, связанные с осознанием собственных потребностей и интересов человека, в отдельную группу.

Навык заботы о себе проявляется у вас как у учителя, например, в поиске ответов на вопросы:

Надолго ли вы в преподавании или это только определённый жизненный этап?

Хотите ли вы работать в школе или вас больше привлекает работа репетитора?

Подходит ли вам классное руководство или вы хотите преподавать только свой учебный предмет?

Как вам нравится выстраивать отношения с учениками?

Ответы на все эти вопросы помогают учителю глубже понять и выстроить собственный профессиональный путь, а способность задавать их себе становится необходимым умением учителя.

Внутри группы self skills можно выделить три базовых навыка, необходимых учителю, на которые важно опираться, чтобы формировать способность заботы о себе:

- *самоопределение* — навык современного учителя, подразумевающий соотнесение себя с определённой профессиональной деятельностью. Если человек понимает, чем он хочет заниматься в жизни, тем большего успеха он сможет добиться.

- *самообразование* — это формирование и реализация индивидуальной образовательной программы, тоже профессиональный навык учителя. Использование разных образовательных ресурсов и способов изучения материала делает процесс самообразования эффективнее.

- *самоорганизация* — это процесс, который становится необходимым для людей, работающих, в первую очередь, в неструктурированной среде. Сегодня он особенно важен в тьюторской деятельности.

Если каждый учитель будет владеть навыками заботы о себе и выбирать для себя то, что ему больше всего подходит, в школах будет формироваться такой педагогический коллектив, в котором каждый педагог сможет сделать вклад в общее дело, исходя из своих предпочтений и способностей…»

2.6. **Проектный замысел**

Таким образом решением проблемы мы видим в организации тьюторского сопровождения молодых педагогов, средством решения проблемы – тьюториалы в течение одного года с периодичностью раз в 1-2 месяца для молодых педагогов в количестве 6 человек.

2.7. **Краткий план реализации проектного замысла**

* Вводный тьюториал – ноябрь 2021
* Тьюториал –рефлексия – декабрь 2021
* Построение ИОМ педагога – январь 2022
* Сопровождение ИОМ педагога – ежемесячно до мая 2022
* Итоговый тьюториал – июнь 2022
* Апробация материалов на слете молодых педагогов Пермского края в рамках краевого проекта «Наставники» - сентябрь 2022 – май 2022

В течение реализации проекта – КПК, семинары, участие молодых педагогов в конкурсах и др.

2.8. **Ожидаемый образовательный результат(ы) проекта**

Главным результатом проекта станет осмысление собственного профессионального развития педагогом, построение ИОМ и наращивание solf-self skills молодых педагогов.

2.9. **Основной ожидаемый продукт реализации проекта**

Разработки тьюториалов и модели ИОМ молодых педагогов

ОСНОВНЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗАМЫСЛА

(КАЧЕСТВЕННЫЕ ОРИЕНТИРЫ)

Критерии дают возможность дать экспертную оценку проектного замысла.

Позволяют зафиксировать актуальный уровень владения проектными навыками

участников сети. Не являются основанием для принятия административных

решений или персональных отношений.

1. Соответствие формальным требованиям: жанр текста (проектный

замысел – программа –иное), наличие продукта, отражающего результаты проекта,

т.д.

2. Культурно-ценностное самоопределение авторов проекта (тип проекта).

3. Содержание (SSS), степень осмысленности, в т.ч. отношение к

культурной традиции.

4. Социальный контекст проекта (учет позиций участников проекта и иных,

проекту сопричастных),

5. Наличие проектного замысла и адекватность идеи/средства решения

проблемы анализируемой ситуации.

6. Реализуемость проектного замысла (с учетом сроков реализации и иных

ресурсов