

СОДЕРЖАНИЕ

1	Технология педагогического сотрудничества в наставнической деятельности (Гужина Т.В., Соймина Н.П.)	стр.3
2	Наставничество в современной школе (Курякина З.А.)	стр.6
3	Школа педагогического мастерства как модель командного наставничества (Савельева А.В.)	стр.8
4	Практики наставничества ГБОУ СОШ №3 п.г.т.Безенчук в работе с молодыми специалистами (Сергеева Т.Н.)	стр.12
5	Совместная деятельность наставника и молодого педагога по развитию личностного потенциала на основе проектной деятельности (Тумановская Т.Н.)	стр.14
6	Наставничество в формировании профессиональной компетентности классного руководителя (Цапаева Т.В.)	стр.17
7	Внедрение многофункционального наставничества в образовательные организации Юго-Западного образовательного округа (Червякова Г.Ю.)	стр.20

Гужина Татьяна Валерьевна, методист,
Соймина Наталья Павловна,
педагог дополнительного образования
СП ГБОУ СОШ с.Красноармейское
Центр детского творчества

Технология педагогического сотрудничества в наставнической деятельности

В публикации представлен опыт реализации наставнической деятельности по построению индивидуального профиля профессионального становления начинающего педагога в СП ГБОУ СОШ с.Красноармейское м.р.Красноармейский Самарской области Центр детского творчества. Описан педагогический прием «технология сотрудничества», представлена программа повышения уровня профессиональной компетенции педагога дополнительного образования, отражена практика педагогического сопровождения молодого специалиста в мероприятиях по повышению профессионального мастерства.

Практика наставничества в нашем учреждении реализуется сравнительно недавно и является развивающейся формой для профессионального становления молодых педагогов. Процесс адаптации новых специалистов в профессионально-образовательной среде не всегда проходит безболезненно, поэтому в этот период работникам оказывается адресная методическая помощь и педагогическая поддержка. Подразумевается не только повседневная индивидуальная помощь в разрешении поставленных педагогических задач, но и тесное взаимодействие педагога-наставника с педагогом дополнительного образования, направленное на профессиональный рост начинающего педагога. Такая работа проводилась с педагогическими работниками Центра детского творчества в 2019, 2020, 2021 году, в самый сложный период работы учреждений дополнительного образования детей в условиях введения повсеместных ограничительных мероприятий в Самарской области, связанных с распространением новой коронавирусной инфекции.

Наставническая деятельность осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями по внедрению целевой модели наставничества, эффективной системы поддержки молодых специалистов, а также регламентируется утвержденными локальными актами: Положением о наставнической деятельности, Приказом директора о закреплении педагога-наставника, Плана наставнической работы.

Потенциал взаимодействия опытных специалистов и молодых педагогов имеет очевидные перспективы, а использование в наставнической работе технологии сотрудничества оказывает эффективное воздействие на всех субъектов педагогического процесса. В нашем учреждении фактически сложилась наставническая триада «руководитель – педагог-наставник – педагог». Все роли в системе выбранной модели наставничества эффективно дополняют друг друга. Такая форма командной работы обеспечивает «мягкую» и комфортную адаптацию сотрудника в незнакомый творческий коллектив. Взаимодействие педагога-

наставника и руководителя с молодым педагогом стало профилактикой профессиональных деструкций, эмоционального выгорания более опытных работников.

В индивидуальном профиле профессионального становления начинающего педагога на долгосрочный период были выделены 3 приоритетных направления.

Основной задачей по первому направлению наставнической работы была реализация индивидуальной программы по повышению уровня профессиональных компетенций педагога. В связи с чем, в дорожной карте мероприятий по наставничеству выполнены следующие позиции:

1. Проведен анализ профессиональных дефицитов наставляемого, выявлены проблемные зоны.
2. Разработаны шаблоны конспектов занятий, образцы оценочных материалов к программе, примерных воспитательных мероприятий.
3. Реализован график повышения квалификации педагога по ИОЧ в системе АИС «Кадры в образовании», в том числе по организации дистанционного обучения.
4. Проведены выездные очные стажировки педагога в ведущих центрах профессиональной переподготовки, в том числе «Кванториумах» г.Воронежа- 2019, г.Самара- 2020, "Новопарк" г.Новокуйбышевск 2021г.
5. Проведена профессиональная переподготовка педагога, в том числе с применением дистанционных форм обучения.
6. Состоялись открытые занятия педагога и наставника на учрежденческом и районном уровнях.
7. Проведена добровольная сертификация реализуемых педагогом дополнительных общеобразовательных программ, получено положительное заключение областного экспертного межведомственного совета по вопросам дополнительного образования детей.
8. Организовано участие педагога и наставника в семинарах, конференциях, методических объединениях.

Руководителем программы наставничества была составлена база наставников и наставляемых в СП Центр детского творчества, педагогом-наставником скорректирован план индивидуальной работы с наставляемым.

На данном этапе посредством педагогического сотрудничества формировались необходимые профессиональные компетенции активности, самоорганизации, принятия выбранной профессии.

Главной задачей по второму направлению наставнической работы стало профессиональное самоопределение педагога посредством активизации его индивидуального участия в мероприятиях по повышению профессионального мастерства. Контрольными точками в программе наставничества на втором году совместно организуемой работы стали:

1. Проведение мастер-классов педагога на учрежденческом, районном уровне.

2. Подготовка обучающихся объединений технической направленности к фестивально - конкурсным мероприятиям под руководством наставляемого педагога.
3. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства районного, окружного уровней.
4. Публичное выступление в качестве докладчика на педагогических советах, семинарах и вебинарах районного, окружного значения.
5. Участие в качестве члена жюри в экспертных комиссиях учрежденческого, районного, окружного уровня.
6. Помощь в организации районных и окружных мероприятий по повышению имиджа учреждения, брендовых мероприятиях Центра детского творчества.
7. Организация обучения детей с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе в детско-родительских сообществах.
8. Разработка авторских методических продуктов, медиапрезентаций, учебных пособий.

Под руководством опытных наставников молодой педагог постоянно взаимодействовал с педагогическим сообществом, результаты работы за 2 года отражены в электронном портфолио педагога, где в копилке личных достижений – победы в творческих конкурсах, отборочных этапах конкурсов профессионального мастерства.

Технология педагогического сотрудничества на данном этапе обозначила хорошие перспективы взаимодействия в триаде «руководитель – педагог-наставник - педагог», спроектировала дальнейший индивидуальный маршрут образовательной деятельности.

Третье направление ставит новые задачи педагогического сопровождения по формированию потребности в совершенствовании профессионального уровня. В индивидуальном профиле профессионального становления были определены следующие формы наставнической деятельности:

1. Публикации опыта работы молодого педагога в СМИ, в педагогических сообществах.
2. Направление авторских педагогических разработок на конкурсы методических материалов.
3. Проведение самоанализа качества образовательной деятельности, обобщение опыта работы педагога.
4. Повышение результативности участия педагога и обучающихся в фестивально-конкурсной деятельности.
5. Усиление взаимодействия педагога с детско-родительской общественностью.
6. Мониторинг удовлетворенности педагога образовательной деятельностью.
7. Подготовка к процедуре аттестации педагога на первую квалификационную категорию.

8. Мониторинг результатов наставнической деятельности, эффективности работы в триаде «руководитель – педагог-наставник - педагог».

В 2021 году молодой педагог стал финалистом областного этапа конкурса профессионального мастерства работников системы дополнительного образования детей «Сердце отдаю детям» в номинации «Профессиональный дебют», стал участником областной общественной акции «Живая история», принял участие во Всероссийском конкурсе методических материалов.

Впереди завершающий этап программы наставнической деятельности. Мы считаем, что технология педагогического сотрудничества эффективный механизм наставнической деятельности.

Таким образом, профессиональное становление молодого специалиста осуществляется в контексте разных форм наставнической деятельности. По окончании срока реализации программы наставничества в 2022 году у молодого педагога будет сформирована «индивидуальная платформа» для саморазвития.

*Курякина Зинаида Александровна,
учитель начальных классов
ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье*

Наставничество в современной школе

Современный мир находится в постоянном развитии. Интернет стал неотъемлемой частью нашей жизни. Школьники воспринимают его не как набор технологий, а как среду обитания (развития).

Современной школе необходим профессионально-компетентный учитель, умеющий самостоятельно мыслить, находить выход из сложных ситуаций. Молодому специалисту войти в новую для себя сферу деятельности сложно. Решить эту задачу поможет *мобильная система наставничества*.

Наставничество в школе педагога-мастера своего дела к молодому специалисту – это передача педагогического опыта, в процессе которого начинающий педагог осваивает профессиональные приемы под руководством педагога-наставника. Задача наставничества – в передаче учителем-наставником богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому учителю. Педагог-наставник сможет оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Я являюсь наставником молодого учителя второй год. Считаю своей задачей помочь начинающему педагогу раскрыться в профессии: развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Наставничество в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер. Свою работу организую в соответствии со следующими этапами:

Этапы наставничества



Вначале своего профессионального пути молодому специалисту приходится приспосабливаться к новым условиям. Теперь он - учитель. Необходимо не только в совершенстве знать свой предмет, но и находить правильную линию поведения с учениками и их родителями. Я, как педагог-наставник, помогаю определить круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, выявить сложности во вхождение в профессию.

На данном этапе педагог-наставник выявляет трудности, проблемы и неудачи в деятельности молодого педагога. Проводится вводное анкетирование. Молодой специалист рассказывает о своих неудачах и проблемах.

Затем мы вместе с молодым педагогом разрабатываем и реализуем индивидуальный план его профессионального развития.

Наставник по необходимости осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную линию поведения, самосовершенствования в новом для себя качестве.

В эффективной работе с молодым педагогом мне помогают следующие формы и методы:

- методы актуализации индивидуальной мотивации;
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование;
- организация обсуждения (беседа, консультация, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт молодого педагога и активизирующих процессы его развития (обучение на рабочем месте - метод близнецов, делегирование полномочий, опытное обучение);
- нетворкинг (метод организации контактов (полезных связей) и взаимодействия с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами);
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе развивающей предметно-пространственной среды);
- создание чек-листов по разным вопросам;
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, опрос и т. д.).

Работа с молодым специалистом будет более эффективной, если педагог-наставник подготовит для него различные «Памятки»:

- обязанности классного руководителя;
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по общению с родителями, проведению внеклассных мероприятий и др.

Завершая свою работу, я, как педагог-наставник, анализирую уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяю степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Синквейн

Наставничество.

Профессиональное, развивающее.

Взаимодействовать, самосовершенствоваться, планировать. Профессиональный рост.

*Савельева Анжелика Владимировна,
старший воспитатель СП ГБОУ СОШ №1
п.г.т Безенчук «детский сад Берёзка»*

Школа педагогического мастерства как модель командного наставничества

Одним из способов осуществления наставнической деятельности является командное наставничество. Командное наставничество – это связь нескольких лиц с более опытными коллегами. Такое взаимодействие, на наш взгляд, является наиболее эффективной, поэтому педагогический коллектив СП ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «детский сад Берёзка» разработал проект «Школа педагогического мастерства как модель командного наставничества», в результате которого была составлена программа «Школа педагогического мастерства «Профессионал»».

Школа педагогического мастерства «Профессионал» (далее – ШПМ) функционирует в СП ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «детский сад Берёзка» с 09.09.2018 года. Преимущество ШПМ в том, что она способствует созданию тесной профессиональной взаимосвязи между ее участниками. В рамках работы школы, команда наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, как устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в профессиональной сфере и дает рекомендации для выдвижения инновационных идей. Наставники помогают подопечным разработать индивидуальный маршрут профессионального развития, совершенствования педагогического мастерства, организуют встречи с экспертами по актуальным вопросам образования, с целью решения возникающих проблем.

Говоря о наставничестве, в данной программе, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодые специалисты практически осваивают персональные приёмы под непосредственным руководством команды наставников.

Но не все люди, которые хорошо умеют делать что-то сами, могут передать свой опыт. Не надо забывать о том, что наставникам так же, как и их подопечным требуется помощь в принятии новой роли – роли наставника, и в поиске наиболее эффективных форм взаимодействия со своим подопечным.

Таким образом, школа педагогического мастерства создана не только для молодых специалистов, нуждающихся в поддержке и сопровождении, но и для опытных педагогов, желающих передать опыт своего педагогического мастерства.

Содержание работы ШПМ включает: выявление потребностей педагогов по внедрению современных технологий; организация и проведение теоретических и практико-ориентированных форм работы; обсуждение методики организации воспитательно-образовательного процесса; проведение открытых мероприятий, анализ методических продуктов деятельности участников ШПМ; разработка методических материалов и рекомендаций по внедрению современных технологий; обобщение опыта работы.

Работа ШПМ строится в двух направлениях:

1. Профессионализация – которая включает в себя развитие профессиональной компетентности молодых педагогов и обучение наставников.

2. Самореализация – развитие творческого потенциала педагога в различных видах профессиональной деятельности. Предполагает участие педагогов в конкурсах разного уровня, проведение мастер-классов, семинаров, практикумов, консультаций с целью распространения своего педагогического опыта.

Работа ШПМ реализует принцип дифференцированного подхода к уровню развития педагогического мастерства, в результате чего имеет 4 ступени:

1 ступень. Группа повышенного внимания команды наставников включает в свой состав педагогов как малоопытных, так и практиков, не желающих по каким-либо причинам заниматься самообразованием и ростом профессионального личного мастерства, а также отказывающихся от участия в инновационной работе. Целью этой группы является стимулирование педагогов, работающих ниже своих

возможностей. Разрабатываются индивидуальные программы повышения квалификации.

2 ступень. Школа становления молодого педагога. Ее задачей является оказание помощи в становлении педагога. Разрабатывается индивидуальная дорожная карта молодого педагога на три года на основании программы наставничества ДОО.

3 ступень. Школа совершенствования профессионального мастерства предполагает работу с педагогами 1 квалификационной категории с целью доведения их практических знаний и умений до уровня мастера.

4 ступень. Школа высшего педагогического мастерства повышает знания и практические умения педагогов в области научно-исследовательской деятельности, обучает их методам ведения экспериментальной работы, помогает осваивать новые педагогические идеи.

Ежегодно составляется план общих заседаний ШПМ по актуальным проблемам ДОО, выявленных в результате анализа деятельности организации и по запросам педагогов. Заседания проводятся не реже одного раза в два месяца, работа же школы продолжается постоянно, по возникшим вопросам организуются совещания отдельных ступеней.

За месяц до планового общего заседания приказом директора назначается творческая группа, которая организует подготовку и проведение заседания. Состав творческой группы постоянно меняется, таким образом, все педагоги являются активными участниками ШПМ. Все заседания проводятся в нетрадиционной форме (педагогический пробег, коучинг, дискуссионный клуб, «Скептики и реалисты» и др.). Такая форма организации работы повышает интерес и активность педагогов.

Организация деятельности ШПМ

Социальное партнёрство

Организовано взаимодействие с ФГБОУ ВО «Самарский государственный университет» (договор о сотрудничестве №18-09-21 от 10.09.2018 г). Целью сотрудничества является реализация совместных проектов в сферах научной, экспериментальной, методической, образовательной, воспитательной, культурно-просветительской деятельности. Педагоги факультета начального образования (кафедры дошкольного образования) проводят семинары, консультации для педагогов СП. Педагоги СП принимают участие в работе круглых столов СГСПУ, где делятся своим педагогическим опытом со студентами.

Профессиональная компетентность педагогов и педагогическое мастерство

Цели и задачи ДОО, работающего в режиме инноваций, не определяются уже сформированным и официально закрепленным социальным заказом, они лежат в плане будущего и соответствуют той мере ответственности, которую ДОО возложило само на себя. В контексте ФГОС ДО и Профессионального стандарта педагога предусматривающих инновационный подход к образовательной деятельности, работая на опережение, думая о будущем и беря на себя ответственность за будущее, а не только получая сиюминутный результат, наш педагогический коллектив разработал проект «Формирование исследовательской

культуры воспитателя как условие повышения научно-методического, инновационного потенциала ДОО» (ФИК)

Концепция ФИК педагогов ориентирована на повышение их мобильности и предусматривает включение следующих составляющих:

- * диагностику способностей, потребностей и мотивов педагогов, готовности к инновациям;

- * осознание педагогами своих проблем, выстраивание собственной стратегии профессионального роста;

- * разрушение стереотипов мышления и деятельности, изменение самооценки, повышение мотивации;

- * приобретение исследовательских способностей выявлять проблемы, ориентироваться в нестандартных ситуациях, ставить цели, задачи, находить и использовать средства для их решения;

- * воспитание инновационного поведения педагогов;

- * формирование исследовательской культуры педагогов.

В рамках этого проекта была организована серия семинаров-практикумов «Исследовательская деятельность педагога ДОО: теория и технология реализации» с участием доцента кафедры дошкольного образования СГСПУ, Макаровой Татьяны Егоровны. Целью, которых стало создание личностно-ориентированной системы повышения квалификации педагогов, направленной на формирование исследовательской культуры педагогов, способствующей повышению уровня научно-педагогического потенциала, осознанному и эффективному внедрению инноваций в образовательный процесс СП ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «детский сад Берёзка».

С результатами исследовательской деятельности педагоги успешно выступают на мероприятиях различного уровня. За последние два года все педагоги нашего ДОО (100%) представили свой опыт на мероприятиях разного уровня. В воспитательно-образовательный процесс ДОО включены семь авторских дополнительных образовательных программ педагогов СП и комплексная целевая программа дошкольной подготовки «К школе готовы» (разработана педагогами СП).

Таким образом, школа педагогического мастерства «Профессионал» является эффективной моделью группового наставничества, не требует никаких материальных затрат, поэтому может быть использована во всех дошкольных образовательных организациях.

Практики наставничества ГБОУ СОШ №3 п.г.т.Безенчук в работе с молодыми специалистами

Молодой педагог - надежда школы. В начале своего профессионального пути у работающего первый год педагога масса вопросов и трудностей. Если в этот сложный период никто не подставит плечо, не поможет, не подскажет, то вряд ли учитель добьется успехов. Задача школьного наставничества – помочь молодому учителю осознать себя талантливym, сделавшим правильный выбор профессии своей жизни человеком.

Правильно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его работы в школе – один из важнейших факторов успешного продвижения в профессии.

С чего начать работу наставника?

Общение - знакомство. Этот вид общения направлен на установление психологического взаимодействия. Наставник рассказывает о себе, о своем отношении к профессии, пытается найти точки соприкосновения, в доверительном общении устанавливает контакт с молодым учителем.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. В ее основе лежат расположенность двух сторон к общению, доверие, стремление помочь и поддержать. В совместной работе создаем план помощи. В ходе первой встречи определяем проблемы в работе, выясняем потребности.

Варианты:

- наставники и в шутку, и всерьез рассказывают, что узнали о начинающем педагоге в процессе первичных собеседований;
- администрация, наставники и начинающие педагоги делятся тем, что их привело в профессию;
- начинающим педагогам предлагается провести диагностику своих профессиональных затруднений (определения дефицита компетентности), проанализировав свою деятельность за месяц работы в школе (больше на этот этап не дается, так как можно опоздать с помощью, упустить время), определить удачи, находки, достижения и затруднения, вопросы, для решения которых им необходима помощь. Такая самодиагностика помогает профессионально определиться: что могу? что успешно применяю? что не получается?

Цель – формирование внутренней мотивации педагогов на конечный результат; поиск решения возникших проблем; осознание значимости глубокого освоения профессиональными навыками.

Роль, наставника – групповой консультант, организатор.

Система работы с молодыми специалистами.

1. Проведение тренинг-семинара.

Цель – выделение приоритетных проблем образовательной деятельности, определение концептуальной основы.

Форма – беседа, анкетирование.

Роль наставника – организатор диалога, поиска коллективных решений.

2. Проведение обучающих семинаров, практикумов по темам: «Рабочая программа по предмету. Коррекция программы в соответствии с требованиями формирования ФГ. Проектирование учебного занятия», «Формы и методы мотивации учебной деятельности обучающихся», «Система оценки деятельности обучающихся на уроке», «Возможности современных образовательных ресурсов», «Методы и приемы формирования навыков функциональной грамотности на уроке», «Методы и приемы создания на уроке комфортной образовательной среды».

Цель – сокращение имеющихся профессиональных проблем.

Форма - взаимопосещение уроков.

Роль наставника–консультант.

3. Рефлексия педагогами собственной деятельности с точки зрения целевых ориентаций образовательной деятельности.

Роль, наставника – консультант.

4. Проведение практикумов, тренингов, деловых игр, индивидуальных консультаций (по запросу молодого специалиста).

5. Проектирование занятий в диалоге с наставником.

Роль наставника – организатор процессного консультирования, диалога, эксперт в области развивающих задач занятия. Проведение спроектированных уроков (иного вида деятельности).

Цель – реализация замысла, решение выделенных проблем.

Роль наставника – наблюдатель, эксперт, корректор.

Обсуждение спроектированных и проведенных уроков.

Цель–выделение успешно решенных задач переопределение нерешенных в позитивные цели.

Роль наставника – эксперт, корректор.

6. Диагностика эффективности проводимой работы.

Главная задача – дать начинающему педагогу «информацию к размышлению» – информацию не всегда приятную, порой не соответствующую собственным представлениям о себе и потому вызывающую несогласие, порой даже раздражение. Но эта работа поможет осознать свои сильные и слабые стороны и полностью реализовать свой творческий потенциал.

В школе организуется нестандартная форма самооценки - «Педагогическое кафе». Объявление о его работе делаем в шуточной форме, но проблема обсуждается серьезная: «Рефлексия как способ отношения к своей деятельности». К цели данного мероприятия добивались через решение задач по созданию благоприятного климата в данной группе педагогов; по актуализации сути процесса рефлексии как в адаптационный период для начинающих педагогов, так и на разных этапах занятия.

Эпиграфом стали слова «Познай самого себя». Активно играли в игру-воспоминание «Начало урока – его камертон», когда каждый участник заседания предлагал оригинальный вариант начала занятия, или из опыта своей работы, или из опыта школьных учителей.

Рефлексия адаптационного периода начинающих педагогов была проведена в форме анкетирования, результаты которого показали, что:

молодые педагоги не испытали серьезных затруднений в отношениях с обучающимися, коллегами;

помощь наставника просто необходима, с ним установлены доверительные отношения;

мешали процессу адаптации чаще всего недостаток опыта, высокая учебная нагрузка, взаимоотношения с родителями.

Наше время - время быстрых перемен. Приходится реагировать на новые требования к формам и методам преподавания, к новым ориентирам в содержании образования и к педагогу приходит понимание того, что единственный способ оставаться полезными в данных условиях – скорректировать свою личность таким образом, чтобы она могла быстро реагировать на все перемены и уметь принимать нестандартные решения.

Начинающему педагогу важно быть уверенным, что он имеет право на время накопления практического опыта, не боясь совершать ошибки, поэтому важно помнить слова: «Самой большой ошибкой, которую вы можете совершить в своей жизни, является постоянная боязнь ошибаться».

Наставничество – один из важнейших способов поддержать молодого педагога, помочь ему найти место в профессии, «удержать» его в своей школе и осознать место работы по-настоящему нужным и любимым.

*Тумановская Татьяна Николаевна,
учитель начальных классов
ГБОУ СОШ № 2 с. Приволжье*

Совместная деятельность наставника и молодого педагога по развитию личностного потенциала на основе проектной деятельности

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципалитета является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога. От того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования. Важную роль в данной работе отводится наставничеству.

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

Молодому педагогу в самом начале пути важно помочь почувствовать уверенность в собственных силах, наладить успешную коммуникацию с коллегами, воспитанниками и их родителями.

Я хотела бы поделиться своими наработками по данному вопросу. В своей работе с молодым педагогом ведущей считаю совместную деятельность.

Я думаю, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду.

В нашей школе 2021-2022 учебный год –практической реализации проекта по развитию личностного потенциала обучающихся. Я с молодым педагогом активно включилась в данную совместную работу.



В июне 2021 г. для совершенствования профессиональных компетенций в организации образовательной деятельности обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ОО начали прохождение модульной программы повышения квалификации «Технологии и методики формирования личностного потенциала обучающихся» в объёме **144 часов** с использованием дистанционных образовательных технологий Moodle.

В ходе практической работы составили групповой педагогический проект.

Наша роль в реализации управленческого проекта создания ЛРОС:

Так как ключевой проблемой управленческого проекта стала – непричастность, то роль наставника и молодого педагога, направить весь свой профессионализм на решение этой проблемы.

Ключевая проблема:

Образовательная среда школы (по состоянию на март 2021 года) носит **карьерный характер** с элементами догматической среды с низкими значениями показателей параметров широта и эмоциональность.

В сложившейся среде недостаточно условий для развития самостоятельности и творчества обучающихся, что препятствует их личностному развитию.

Организационная подсистема ОО испытывает дефицит эмоциональной окрашенности, при этом выражено четкое администрирование и свобода действия учителя в рамках предмета.

Наблюдается выраженное стремление к культуре семейного типа. Участники образовательных отношений испытывают дефицит общения, взаимопонимания, считают ограниченными свои социальные контакты, их не устраивают отношения друг с другом.

Они ощущают **непричастность** к школьной жизни и друг другу.

Направление работы – разработка цикла мероприятий посредством создания событийной личностно-развивающей среды.



Идея проекта – создание детско-взрослой общности, ориентированной на совместную деятельность на основе общих ценностных ориентиров, норм, смыслов общения и взаимодействия, характеризующееся наличием общих традиций, инноваций, помощью и поддержкой друг друга.

Целевые группы, благополучатели:

- **для учеников:** создание комфортной развивающей среды с возможностью саморазвития и самореализации;
- **для учителей:** возможность продуктивного взаимодействия, сотворчества, профессионального роста и формирования доверительных отношений с учениками, развития профессионализма;
- **для родителей:** возможность участия в жизни детей и школы, проявление активной жизненной позиции.
- **для всех:** объединение субъектов образовательного процесса (педагогов, детей, родителей) на основе общих ценностных ориентиров, норм, смыслов общения и взаимодействия, традиций и других культурных феноменов, повышающих доверие друг к другу.

Способы реализации:

2022 год объявлен годом народного искусства и культурного наследия. В связи с этим мы и выбрали направление проекта, итогом реализации которого станет событийное мероприятие – Этнофест.

Для подготовки к этому событию были определены следующие шаги:

- знакомство с народными ремеслами в рамках регионального фестиваля-конкурса «Злат венец» и областной ярмарки-выставки «Барыня - картошка»;
- организация мастер-классов с народными умельцами;
- создание интерактивной экскурсии, выполненной с помощью технологии дополненной реальности в программе Uniti;
- проведение фото челленджа на тему «Моя творческая семья» в социальных сетях.



В первой четверти нами были сделаны первые шаги. Это **знакомство с народными ремеслами**.

- 1) Вводное занятие по знакомству с народным ремеслом.
- 2) Экскурсия в краеведческий музей.
- 3) Творческие посиделки с родителями.
- 4) Знакомство с народными умельцами родного края и их творчеством.

Проектная деятельность способствует сегодня:

- развитию профессиональных умений и навыков молодого специалиста, адаптация к профессиональной среде;

- оказанию методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации воспитательной деятельности;
- формированию потребности и мотивации к творческому саморазвитию и непрерывному самообразованию;
- созданию условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.

В процессе взаимодействия у нас с Ириной Андреевной сложились тёплые дружеские отношения, и наша совместная деятельность не только приносит обоюдную пользу, но и способствует формированию системы работы педагога-наставника. С самого начала своей профессиональной деятельности молодой педагог при поддержке наставника активно включается в методические мероприятия учреждения, творческие группы, принимает участие в заседаниях Школы молодого педагога.

*Цапаева Татьяна Викторовна,
учитель английского языка,
классный руководитель 7 класса
ГБОУ СОШ с.Марьевка*

Наставничество в формировании профессиональной компетентности классного руководителя

В этом году на меня было возложено **Школьное наставничество по классному руководству**. Под школьным наставничеством я понимаю индивидуальную воспитательную работу с учителем, назначенным на должность классного руководителя, по которой он не имеет опыта работы.

Целью моей работы по наставничеству, считаю совершенствование процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности классного руководителя.

Основные задачи

1. Создавать организационно-методические условия для успешной адаптации начинающего классного руководителя в условиях современной школы.
2. Оказывать методическую помощь начинающему классному руководителю в повышении обще-дидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса.
3. Создавать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности начинающего классного руководителя.
4. Развивать потребность и повышать мотивацию в непрерывном самообразовании.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника по сопровождению профессиональной адаптации классного руководителя 6 класса, мною был разработан **Индивидуальный план работы.**

Форма планируемой деятельности носит направляющий, рекомендательный характер, так называемое индикативное планирование.

Данное краткосрочное планирование рассчитано на 1 год (2021-2022 учебный год).

Для решения выше указанных задач используются следующие формы работы:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- анкетирование;
- открытые внеклассные мероприятия;
- встречи с опытными классными руководителями.

Индивидуальный план работы включает в себя 2 этапа:

I этап – адаптационный. На данном этапе я познакомила наставляемого с обязанностями и полномочиями классного руководителя. Кроме того, с помощью бесед и диагностик были выявлены ряд недостатков в умениях и навыках данного учителя, как начинающего классного руководителя.

II этап – основной. Второй этап более длительный и продуктивный. Здесь была разработана программа адаптации на 2021-2022 учебный год. В ходе реализации данной программы мною осуществляется корректировка профессиональных навыков и умений классного руководителя 6 класса. Также осуществляется оказание помощи по выстраиванию собственной программы самосовершенствования.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений классного руководителя 6 класса и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение и взаимопосещение классных часов наставника и наставляемого.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь наставляемому в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами работы по классному руководству.
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства классного руководителя 6 класса.
7. Демонстрация опыта успешной учебно-воспитательной деятельности опытными классными руководителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Предполагаемые результаты:

- Успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности.

- Свободное вхождение в должность классного руководителя.
- Своевременное выполнение всех обязанностей.
- Формирование собственной системы работы.
- Умение внедрять в свою работу современные формы и методы воспитания подрастающего поколения.
- Установление взаимопонимания с классным коллективом.
- Умение находить подход к каждому отдельному учащемуся.
- Установление взаимопонимания с родителями.
- Выстраивание собственной программы самосовершенствования.

Рекомендации классному руководителю 6 класса по составлению плана воспитательной работы на 2021-2022 учебный год.

1. Написать характеристику класса в течение первой четверти.
2. Определить цель, поставить воспитательные задачи.
3. Спланировать экскурсии, классные часы, темы родительских собраний.
4. Выбрать тему самообразования.
5. Анализировать дела класса как внутренние, так и общешкольные.
6. Включить в план работы следующие разделы:
 - учебные дела;
 - участие в общешкольных мероприятиях;
 - дела класса;
 - работа с родителями;
 - индивидуальная работа с учащимися.
7. Вести следующую документацию:
 - классный журнал;
 - план воспитательной работы с классным коллективом;
 - портфолио классного руководителя;
 - дневники учащихся;
 - личные дела учащихся;
 - психолого-педагогические карты изучения личности учащихся (по необходимости);
 - методическую копилку с разработками воспитательных мероприятий.

Классный руководитель должен знать:

1. Дни дежурства по школе.
2. График дежурства по классу.
3. Дни рождения учеников класса.
4. Список учащихся, воспитывающихся в неполных, неблагополучных, многодетных, семьях/ с отчимами и т. д.
5. Сведения об учащихся класса и их родителях с указанием домашнего адреса, телефона.
6. Сведения о занятости учащихся во внеурочное время.
7. Распределение общественных поручений (отдельно указать тех, кто является старостой класса, членом ученического комитета ит.д.).

8. Список учителей предметников, работающих в классе.
9. Расписание учебных и внеурочных занятий класса.
10. Расписание по личной учебной нагрузке.
11. Состав родительского комитета класса.
12. Как срочно оповестить учащихся и их родителей.
13. Дела, которые требуют предварительной подготовки.
14. Акции, в которых может принять участие класс, различного уровня, с целью пополнения портфолио учащихся и раскрытия их талантов.

*Червякова Галина Юрьевна,
старший методист ГБУ ДПО СО
«Чапаевский ресурсный центр»*

Внедрение многофункционального наставничества в образовательные организации Юго-Западного образовательного округа

Каждый человек талантлив, его способности определяют векторы профессионального и личного развития в течение всей жизни.

Наставничество - «персональная огранка» талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма.

Наставник – это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования.

Каждый, кто стремится развить свои потенциальные возможности, совершенствоваться в конкретной деятельности должен найти своего наставника. Именно поэтому человек нуждается в наставничестве на протяжении всей своей жизни: и школьник, и студент, и специалист, и профессионал.

В образовательных организациях Юго-Западного управления до 2021-2022 учебного года было организовано наставничество. Речь шла, в первую очередь, о назначении наставников по работе с молодыми специалистами с целью их успешной адаптации, закреплении на рабочем месте. В марте 2021 года мы были ознакомлены с новым документом «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области». Данная программа позволила взглянуть на наставническую деятельность гораздо шире. Нами (специалистами РЦ) были сделаны выводы, о том что:

1. Наставничество в среде педагогического сообщества - это технология, направленная на профессиональное становление молодых специалистов, на повышение профессионального мастерства более опытных педагогов, на взаимное обогащение профессиональными знаниями, умениями и навыками как наставников, так и наставляемых.
2. Система наставничества в образовательной организации - это

систематизированная форма корректирующего/стимулирующего воздействия на наставляемых более опытными педагогами путем оказания им помощи в овладении новыми компетенциями без отрыва от реальных задач и трудовых функций.

3. Наставничество - добровольная ответственность за профессиональный рост другого человека, оказание ему профессиональной помощи и поддержки, закреплённая приказом руководителя.
4. Наставничество выполняет следующие функции:
 - Адаптация к выполнению новых должностных обязанностей (*классический наставник*).
 - Определение направления и целей профессионально-личностного роста, развитие потенциальных возможностей педагога (*наставник-коуч*).
 - Построение индивидуального образовательного маршрута (*наставник-тьютор*).
 - Овладение современными педагогическими технологиями и методиками, совершенствование педагогической (управленческой) практики (*наставник-ментор*).
 - Организация и координация профессионального взаимодействия и сотрудничества (*наставник-куратор*).

Таким образом, в апреле 2021 года были разработаны дорожная карта и план мероприятий по внедрению региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Юго-Западного управления МОиНСО. ОО был дан алгоритм действий, который включал в себя:

1. Назначение куратора по внедрению программы многофункционального наставничества в ОО.
2. Создание модели наставничества ОО, планируемой к реализации с 01.09.2021 г.
3. Создание локального акта о внедрении программы многофункционального наставничества педагогических работников.
4. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения многофункционального наставничества.
5. Разработка и утверждение положения о многофункциональном наставничестве.

Нами (специалистами РЦ) была проведена большая работа. В первую очередь она носила информационно-разъяснительный характер. Необходимо было объяснить тот факт, что если в ОО нет молодых специалистов, это не значит, что не должна вестись работа по наставничеству и т.д. Был разработан макет положения многофункционального наставничества, определены права и обязанности всех участников модели, предложены шаблоны написания индивидуального плана работы наставника и т.д.

До конца августа 2021 года каждым ОО ЮЗУ были выполнены все пункты алгоритма.

В начале 2021-2022 учебного года предстояло запустить всю ту работу, к которой мы шли с апреля. Перед образовательными учреждениями были поставлены новые задачи:

1. Проработать модель наставничества, по необходимости, внести в нее коррективы.
2. Создать локальный акт о назначении наставников.
3. Наставникам и наставляемым написать заявление об участии в программе многофункционального наставничества педагогических работников, подписать соглашение.
4. Создать на сайте ОО действующий раздел «Наставничество».
5. Наставникам составить индивидуальный план прохождения наставничества.
6. Начать реализацию ИП прохождения наставничества.

В октябре 2021 года был проведен мониторинг по внедрению многофункционального наставничества в ОО ЮЗУ, по результатам которого, специалистами РЦ были сделаны следующие выводы:

Во всех ОО ЮЗУ:

- назначены кураторы, ответственные за внедрение и реализацию многофункционального наставничества;
- разработано положение о многофункциональном наставничестве;
- создана модель многофункционального наставничества;
- создан раздел «Наставничество» на сайте ОО;
- изданы приказы о назначении наставников и закреплении за ними наставляемых;
- наставникам за работу с молодыми специалистами назначена доплата;
- наставниками разработаны индивидуальные планы работы с наставляемыми.

Количество наставников: 323 человека.

Количество наставляемых: 482 человека.

Количество наставнических пар, триад, групп: 303.

Количество молодых специалистов: 104 человека,
из них, охваченных наставничеством: 104 человека.

Во всех образовательных организациях ЮЗУ организована работа по внедрению многофункционального наставничества. Созданные модели наставничества отличаются по своему содержанию: выбранными формами, ролевыми моделями, целевыми ориентирами и т.д.

В ноябре планируется проведение окружного методического семинара, где педагоги поделятся своими наработками по внедрению и реализации многофункционального наставничества.

Представленная выше информация – это лишь цифры и факты, за которыми скрывается большая кропотливая работа специалистов РЦ, руководителей ОО, кураторов, наставников и наставляемых. 2021-2022 учебный год для нас является годом проб и ошибок по внедрению многофункционального наставничества. Ведь не ошибается только тот, кто ничего не делает. Но мы уверены, что придем к

хорошим результатам. Наставничество станет в каждой ОО нашего округа инструментом повышению профессионального мастерства каждого педагога.