

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

**участников конкурса
«Лучшие практики
наставничества педагогических
работников в образовательных
организациях Амурской области»**

Министерство образования и науки Амурской области

Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Амурский областной институт развития образования»

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

Сборник материалов

«Лучшие практики наставничества педагогических работников в образовательных организациях Амурской области»

по итогам регионального конкурса

2022 год

Материалы сборника адресованы руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, внедряющих систему педагогического наставничества.

В сборнике представлены работы победителей и призеров регионального конкурса «Лучшие практики наставничества педагогических работников образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования Амурской области».

Содержание

Кравцова Ю.Ю. Наставничество как механизм управления качеством образования	5
Малинина Н.А. Школа молодого специалиста	17
Марченко Л.В. Практика наставничества по форме "опытный педагог - молодой специалист"	25
Митрофанова А.А. Практика наставничества по форме "педагог новатор - консервативный педагог".....	36

Наставничество как механизм управления качеством образования

Автор: Кравцова Юлия Юрьевна, руководитель сектора общего образования муниципального казенного учреждения Отдел образования и молодежной политики администрации Белогорского муниципального округа

Цель практики:

оказание адресной методической помощи педагогическим работникам образовательных организаций, испытывающим определенные профессиональные потребности, посредством организации педагогического наставничества на муниципальном уровне.

Вариант формы наставничества:

- наставничество молодых педагогов;
- наставничество педагогических пар (наставник- наставляемый);
- наставничество педагогических команд.

Запрос наставляемого:

методическое сопровождение и поддержка на муниципальном уровне при решении определенных профессиональных задач.

РАЗДЕЛ I. Теоретическое обоснование представленного опыта наставничества

Кадровый состав образовательных организаций Белогорского муниципального округа включает 330 работников образования, из них: обучение по образовательным программам дошкольного образования осуществляют 35 педагогов, по общеобразовательным программам – 274 педагогических работника и по дополнительным общеобразовательным программам – 16 педагогов.

Из общего количества педагогических работников свыше 60% педагогов имеют стаж работы более 20 лет, педагогов пенсионного возраста – 26%, средний возраст педагогических работников Белогорского округа – 47 лет, а доля молодых специалистов составляет 8%.

Наставничество как механизм управления качеством образования

С 2019 года в муниципальной системе методического сопровождения педагогов особое место занимает организация наставничества, в том числе молодых педагогов. На сегодня педагогическое наставничество реализуется на школьном и муниципальном уровнях во всех образовательных организациях, где работают молодые специалисты в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 5 лет, а это 9 образовательных организаций, что составляет 60% от общего числа всех образовательных организаций Белогорского муниципального округа.

С 2020 года в соответствии с приказом Министерства образования и науки Амурской области от 28.05.2020 № 518 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательные организации» в МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки реализуется целевая модель наставничества по формам «педагог-педагог», «педагог-ученик», «ученик-ученик».

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование», включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

Актуальность представленной практики может быть обоснована и методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (приложение к совместному письму Министерства просвещения РФ и общероссийского профсоюза образования от 21.12.2021 г. № АЗ- 1128/08/657).

Данные рекомендации конкретизируют, что образовательная организация признается реализующей систему наставничества педагогических работников при наличии документов образовательной организации, утверждающих положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, и уточняют срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации – конец 2022 года.

В описании практики освещены нормативно-правовые документы, регулирующие систему педагогического наставничества на муниципальном уровне, формы, приемы и способы педагогического наставничества, которые успешно реализованы в Белогорском муниципальном округе в период с 2019 по 2022 годы и имеют положительные отзывы профессионального и экспертного сообщества различных уровней.

Наставничество как механизм управления качеством образования

Сложившаяся практика в муниципалитете может быть полезна специалистам органов управления, методистам и руководящим работникам образовательных организаций не только при организации методического сопровождения, но и при организации управленческого цикла в рамках оценки механизмов управления качеством образования по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников».

Новизна представленного опыта заключается в структурировании и систематизации вопросов педагогического наставничества: от описания каким образом могут быть созданы условия на муниципальном уровне до представленных результатов реализуемой практики и перспектив развития наставничества.

РАЗДЕЛ II. Содержание практического опыта наставничества

2.1. Наставничество молодых педагогов

Работа по сопровождению молодых педагогов проводится на всех уровнях от муниципального до школьного.

Развитию данного вида методического сопровождения молодых педагогов способствовало проведение муниципального конкурса «Педагогический дебют – 2019» на основе запроса руководителей образовательных организаций. По итогам конкурса на муниципальном уровне было принято управленческое решение о сопровождении молодых специалистов посредством наставнической деятельности.

В муниципалитете разработан ряд нормативно-правовых документов, регламентирующих порядок организации педагогического наставничества молодых педагогов (со стажем работы от 0 до 3 лет) в образовательных организациях округа:

1. «Дорожная карта» реализации педагогического наставничества в образовательных организациях Белогорского района на 2020- 2025 годы, утвержденная приказом МКУ ООиМП БМО от 02.04.20 № 130-р;

2. Положение о наставничестве в образовательных организациях Белогорского округа (включающее мониторинг состояния и эффективности наставничества в образовательных организациях), утвержденное приказом МКУ ООиМП БМО от 02.04.20 № 130-р;

Наставничество как механизм управления качеством образования

3. Положение о наградах и поощрении педагогических наставников, утвержденное приказом МКУ ООиМП БМО от 02.04.20 № 130-р.

Вышеперечисленные нормативные документы размещены на официальном сайте МКУ ООиМП БМО во вкладке «Методическая работа» в разделе «Молодые педагоги. Наставничество».

Согласно нормативно-правовому обеспечению педагогического наставничества, наставничество молодых педагогов в образовательных учреждениях организуется поэтапно.

На первом этапе педагогический коллектив на совете образовательной организации рассматривает кандидатуру наставника для начинающего специалиста. Наставником должен быть опытный педагог, имеющий квалификационную категорию и авторитет в коллективе. Назначение наставника и период наставничества утверждается приказом руководителя в определенные сроки.

На следующем этапе педагог-наставник знакомится с начинающим специалистом, определяет для себя пробелы в его подготовке, уровне умений и навыков для составления индивидуального плана-программы профессионального сопровождения. В индивидуальный план-программу обязательно включаются мероприятия по адаптации, по формированию положительного отношения к труду, мероприятия по оказанию адресной помощи в профессиональном становлении.

Далее уже в совместной деятельности реализуется программа и происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций.

На заключительном этапе наставник оценивает уровень профессиональной компетентности наставляемого педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей и фиксирует результаты наставничества в отзыве, который хранится в личном деле молодого педагога.

В муниципальном мониторинге состояния и эффективности наставничества в образовательных организациях критериями и показателями являются не только сроки реализации наставничества, прохождение курсовой подготовки, наличие квалификационной категории наставника и наставляемого, но и другие результаты профессионального становления.

В муниципалитете также поддерживается система мотивации и стимулирования наставников в виде стимулирующих доплат и премиальных выплат из фонда заработной платы, действует положение о наградах и поощрениях педагогического наставничества.

Наставничество как механизм управления качеством образования

В Белогорском округе работает объединение молодых педагогов, руководителем которого является опытный грамотный педагог высшей квалификационной категории с педагогическим стажем более 30 лет, имеющий опыт работы наставнической деятельности более 15 лет.

Объединение молодых педагогов сопровождает работу не только отдельных молодых специалистов, но и координирует деятельность наставнических пар.

В рамках работы окружного методического объединения разработан диагностический инструментарий для молодых педагогов, наставников в целях сбора профессиональных запросов, определения уровня владения компетенциями, анализа удовлетворенности наставников и наставляемых, сформированы базы данных наставников и наставляемых. Ежегодно планируется ряд мероприятий для удовлетворения запросов педагогов и анализируется наставническая деятельность в образовательных организациях с целью принятия управленческих решений и оценки эффективности принятых мер на муниципальном уровне.

Так, в 2021 году было проведено мероприятие «Топ-10 типичных ошибок молодых педагогов», в ходе которого в интерактивной форме участники мероприятия выяснили – какие действия молодых педагогов являются ошибочными, определили причины таких действий. На этапе рефлексии молодые педагоги продумали последствия совершенных ошибок и наметили действия для их предотвращения.

Немаловажным в работе с молодыми педагогами является не только осмысление и анализ совершенных ошибок в работе, но создание ситуации успеха. С этой целью на муниципальном уровне проведено мероприятие «Мой лучший урок/ занятие». Молодые педагоги представляли опыт проведения наиболее успешного учебного или внеучебного мероприятия с анализом наиболее удачных моментов. В ходе подготовки к проведению мероприятия молодым специалистам было оказано эмоциональное и грамотное методическое сопровождение, благодаря которому, они ощутили свою профессиональную значимость и поддержку педагогической общественности.

2.2. Наставничество педагогических пар

Значительную роль в поддержке молодых педагогов на муниципальном уровне и развитии профессиональных компетенций педагогов-стажистов является координация и сопровождение процесса взаимодействия наставнических пар.

Наставничество как механизм управления качеством образования

В условиях коронавирусной инфекции в дистанционном формате успешно реализовано образовательное онлайн-событие «Молодой педагог + наставник =?» в сентябре 2020 года. В процессе проведенного мероприятия наставнические пары в совместной работе спроектировали маршрут профессионального становления и развития молодых специалистов, учитывая представления друг друга о том, каким должен быть наставник и наставляемый, рассмотрев этапы и принципы наставничества, обсудив дефициты молодых специалистов. Завершилось мероприятие подведением итогов с обозначением ожидаемых эффектов от наставничества.

В целях выявления и поддержки творческих педагогических инициатив молодых и опытных педагогов, рефлексии наставнической педагогической деятельности проведен муниципальный конкурс педагогического эссе «К вершинам мастерства» в октябре 2020 года. К участию в конкурсе приглашались молодые специалисты (в номинациях: письмо-признание «Первый раз в школьный класс», письмо-напутствие молодым коллегам «Учитель будущего», письмо-размышление «Молодость или опыт?», письмо-обращение к своему учителю, наставнику, преподавателю «Храню я в сердце благодарность») и опытные педагоги, педагоги-наставники (в номинациях: письмо-признание «Наставник и молодой педагог: секреты успешного взаимодействия», письмо-напутствие начинающему педагогу «Эстафета славных дел», письмо-размышление «Наставничество: вызовы времени», письмо-обращение к начинающему педагогу «Эстафета поколений»). Молодые педагоги поделились сокровенными мыслями о своих учителях, ставшими их наставниками и кумирами в профессии, а педагоги-стажисты смогли выразить профессиональные напутствия молодым педагогам. Эссе оказались очень откровенными, затронули души профессионального жюри, наиболее успешные эссе были представлены общественности через средства массовой информации.

Методической находкой в сопровождении педагогических пар, можно считать проведение бинарных уроков и занятий по внеурочной деятельности наставническими парами «молодой специалист – стажист». К проведению таких открытых мероприятий требуется огромная подготовительная работа, но в процессе такой работы молодые педагоги получают огромный опыт начиная от целеполагания и заканчивая культурой поведения и речи. В результате применения такой формы работы молодые специалисты начинают понимать основные задачи педагога в образовательной деятельности и от того чувствовать себя уверенней в овладении педагогической профессией, а педагоги-стажисты учатся придерживаться позиции тьютора (или напарника), а не лидера.

Наставничество как механизм управления качеством образования

В марте этого года молодым специалистам и стажистам представилась возможность проявить себя на областном уровне в рамках стажировки руководящих работников на территории школ округа.

2.3. Наставничество педагогических команд

Образование – эта та сфера, где тесно переплетены интересы личности, общества и государства. Сегодня как никогда ясно, что это не только дело каждого человека, но и один из приоритетных вопросов государства.

В условиях реализации Национального проекта «Образование» возникла необходимость методического сопровождения не только отдельных педагогов и школьных команд, испытывающих определенные потребности и затруднения, но и отдельных педагогических команд, созданных для решения определенной проблемы муниципальной сферы образования.

Опыт командной работы в методической деятельности сферы образования Белогорского муниципального округа внедрялся поэтапно.

Сначала это было создание проблемно-творческих групп, где группы педагогов подбирались с учетом владения определенных профессиональных компетенций для решения определенных кратковременных задач и целей. К примеру для разработки и экспертизы материалов муниципального конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют – 2019». Несмотря на то, что для работы в экспертной группе привлекаются квалифицированные работники образования, наставническое сопровождение группы заключалось в совместном разборе конкурсных заданий и критериев их оценивания с целью определения единых требований и повышения объективности на этапе оценивания конкурсантов, а также понимания своей роли при проведении конкурса. Сопровождение экспертной группы также заключалось в четком инструктировании команды на каждом этапе конкурса. В дальнейшем при подготовке к проведению конкурсов под руководством наставника организовывались установочные семинары и практикумы для участников, где членам экспертных групп предоставлялась возможность внести вклад в развитие профессиональных компетенций педагогических работников и повысить качество подготовки конкурсантов.

Одним из эффектов от проведенной работы стало участие педагогов Белогорского округа в финальных испытаниях конкурсов профессионального мастерства «Учитель года Амурской области» и «Воспитать человека» в 2020 году.

Наставничество как механизм управления качеством образования

Всем известно, что успех педагога в конкурсах профессионального мастерства зависит не только от профессионализма конкурсанта, но и от слаженной работы муниципальной педагогической команды, имеющей грамотное методическое сопровождение.

В 2020 году в рамках традиционной августовской конференции работников образования на базе школ округа была организована работа площадок в формате фиджитал-митапов, где для каждой образовательной организации было обозначено проблемное поле по формированию функциональной грамотности обучающихся. При подготовке к мероприятию с каждым руководителем школы было проведено индивидуальное консультирование в рамках которого были рассмотрены вопросы от выбора членов команды (с распределением полномочий) до поэтапного планирования работы площадки. В процессе работы руководителям предстояло определить потенциал каждого работника и команды в целом в зависимости от поставленных задач. Так, например, школа с. Великокнязевки работала над темой «Развитие естественно-научной грамотности через решение контекстных и творческих задач», школа села Пригородного уделила особое внимание технологии STE(A)M-обучения как инструменту развития глобальных компетентностей и формирования инженерного мышления обучающихся, коллектив школы села Лохвицы изучили и раскрыли перед педагогической общественностью такие понятия, как «когнитивная гибкость» и «эмоциональный интеллект», другими школьными коллективами были отработаны темы по формированию читательской и цифровой грамотности.

Коллектив школы №1 с. Возжаевки представил педагогический мониторинг по формированию функциональной грамотности школьников в учебной и внеучебной деятельности, педагоги школы раскрыли возможности использования платформ Яндекс.Учебник и Гугл.Классрум при формировании функциональной грамотности обучающихся, также представили возможности Центра «Точка роста» в данном направлении.

В муниципалитете поощряется опыт участия педагогических команд в конкурсах, предоставляющих возможность проявить знания и компетенции в определенных областях образования. Традиционно (с 2020 года), в преддверии Дня учителя, для образовательных организаций проводится онлайн марафон «На отлично», в котором победители и призеры определяются не только среди отдельных участников, но и среди педагогических команд, набравших наибольшее количество баллов в сумме набранных баллов всех участников команды.

Наставничество как механизм управления качеством образования

Эффектом от проведенной работы стало последующее участие педагогических команд школы №1 с. Возжаевки и школы с. Лохвицы в финале конкурса «Команда Большой страны» (Москва, 2021 г.) и в полуфинале Всероссийского профессионального конкурса "Флагманы образования. Школа» (г. Владивосток, 2022 г.) – в масштабных конкурсах при поддержке Министерства просвещения РФ, реализуемых в рамках федерального проекта «Социальные лифты для каждого».

РАЗДЕЛ III. Заключение и выводы

3.1. Результативность практики

Результативность практики характеризуется надежностью (устойчивостью, стабильностью положительных результатов, получаемых при ее реализации) и перспективностью (длительностью сохранения актуальности результатов, их способностью оставаться новыми, не устаревать).

С 2019 года в рамках методического сопровождения посредством наставнической деятельности муниципальной сферой образования Белогорского округа достигнуты определенные показатели:

- увеличение доли педагогических работников, имеющих квалификационные категории на 10,3% (2019 – 41,6%, 2022 – 51,9%);
- увеличение доли педагогических работников с высшей квалификационной категорией на 4,2% (2019 г. – 9,1%; 2022 г. – 13,3%);
- сохранность контингента молодых специалистов, работающих в образовательных организациях округа (2019 – 8%, 2022 – 8%);
- увеличение доли молодых специалистов, имеющих квалификационные категории (2019 – 0%, 2022 – 20%);
- увеличение доли молодых педагогов, проявивших способности и достижения в общественной жизни муниципалитета (2019 – 0%, 2022 – 15%);
- увеличение доли педагогов, включенных в наставническую деятельность и представивших опыт работы на муниципальном и региональном уровнях (2019 – 0%, 2022 – 32%);
- вовлеченность педагогических команд в конкурсное движение (при поддержке Министерства просвещения РФ) (2019 г. – 0 команд; 2022 г. – 3 команды).

Опыт наставничества был неоднократно представлен Отделом образования Белогорского округа на региональном уровне:

Наставничество как механизм управления качеством образования

- августовская педагогическая конференция работников образования Амурской области по темам: «Методическое сопровождение и поддержка молодых педагогов посредством педагогического наставничества» (2020 г.) и «Наставничество: ориентация на результат» (2021 г.);
- региональное сетевое методическое событие «Учимся сами – учим других» по теме: «Диагностика профессиональных дефицитов учителей как условие для выстраивания программы профессионального роста учителя» (2021 г.);
- курсы повышения квалификации для руководящих работников Амурской области на базе образовательных организации Белогорского округа в формате стажировки по теме: «Формирование функциональной грамотности школьников как механизм достижения образовательных результатов» (2021 г.), где представлен опыт работы с наставническими парами в рамках работы площадки «Функционально грамотный учитель – основа развития функционально грамотного ученика»;
- областной конкурс на лучшего работника сферы государственной молодежной политики с исследованием «Проблемы молодых педагогов» и представлением системы муниципального наставничества как одного из эффективных способов сопровождения и поддержки молодых специалистов в сфере образования (1 место в номинации «Специалист органа государственной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления, осуществляющего деятельность в сфере молодежной политики Амурской области», 2021 г.).

За время реализации практики в Белогорском муниципальном округе повысилась вовлеченность и результативность участия профессиональной общественности в конкурсном движении.

На сегодня среди молодых педагогов Белогорского муниципального округа есть призер V регионального чемпионата по профессиональному мастерству «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в компетенции «Преподавание в младших классах» (2019 г.), победитель областного конкурса «Лидер 21 века» (2021 г.), член региональной Ассоциации молодых педагогов (2021 г.), член молодежного правительства Амурской области (2022 г.), председатель молодежного парламента при Думе Белогорского округа (2021 г.), участник регионального этапа областного конкурса «Воспитать человека» (2022 г.), призеры муниципального этапа конкурса профессионального мастерства «Педагог года» (2019, 2020, 2021 гг.), победители и призеры муниципальных конкурсов «Педагогический дебют», «Молодой педагог в объективе» (2021 г.), «К вершинам мастерства» (2021 г.).

Наставничество как механизм управления качеством образования

Среди наставников молодых педагогов есть компатриот V регионального чемпионата по профессиональному мастерству «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в компетенции «Преподавание в младших классах» (2019 г.), лауреаты областных этапов всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Воспитать человека -2020» и «Учитель года Амурской области – 2020», победители и призеры муниципального этапа конкурса профессионального мастерства «Педагог года» (2019, 2020 гг.).

Среди педагогических команд образовательных организаций Белогорского муниципального округа есть финалисты Всероссийской метапредметной олимпиады «Команда большой страны» (2021 г.), полуфиналисты Всероссийского конкурса «Флагманы образования. Школа» (2022 г.).

Все вышперечисленное позволяет сделать вывод, что орган управления образованием, сегодня, должен не только координировать работу образовательных организаций в развитии профессиональных компетенций работников, но и быть способным оказать адресную помощь, одним из эффективным способом которой является педагогическое наставничество. Только профессиональный управленец (руководитель) способен развивать такой кадровый потенциал, который, в свою очередь, станет важнейшим ресурсом для развития не только образовательной организации или муниципалитета в целом, но и достижения высокого качества образования.

3.2. Перспективы развития практики

Перспективами развития практики наставничества в Белогорском муниципальном округе на сегодня являются:

1. Организация наставничества среди руководящих кадров образовательных организаций округа, испытывающих определенные профессиональные дефициты.
2. Внедрение и реализация сетевой формы педагогического наставничества посредством создания муниципального методического актива.
3. Активизация участия педагогических и руководящих работников в конкурсах с целью представления успешных практик наставничества на различных уровнях.

Наставничество как механизм управления качеством образования

3.3. Рекомендации для использования практики:

Для эффективного и системного осуществления педагогического наставничества в сфере образования на муниципальном уровне необходима реализация следующих мероприятий:

1. Нормативно-правовое обеспечение наставнической деятельности, включающее концептуальные и процессуальные документы. Это могут быть муниципальные программы, положения, дорожные карты, предусматривающие наличие мониторинга показателей, анализ результатов мониторинга и разработку адресных рекомендаций по результатам анализа.

2. Наличие диагностического инструментария для проведения оценочных процедур с целью определения профессиональных дефицитов, потребностей и запросов наставляемых и наставников и дальнейшего выстраивания траектории профессионального развития.

3. Проведение мероприятий (согласно заранее запланированному графику) основанного на запросах и выявленных дефицитах наставляемых и наставников по итогам диагностических процедур в рамках работы окружных методических объединений (молодых специалистов, учителей-предметников)

4. Адресное сопровождение, координация и контроль наставничества в образовательных организаций с целью выстраивания системной работы на всех уровнях образования.

5. Наличие системы мотивации и поощрения педагогического наставничества, включающей проведение профессиональных конкурсов.

Школа молодого специалиста

Автор: Малинина Нина Анатольевна, методист информационно-методического кабинета муниципального бюджетного учреждения «Информационно-методический кабинет г. Тынды» Амурской области

Цель практики:

профессиональное развитие молодых педагогов через повышение уровня их профессиональной компетентности, совершенствование результативности их педагогической деятельности в системе муниципального образования.

Вариант формы наставничества:

- «опытный педагог-молодые специалисты»

Запрос наставляемого:

оказание методической и психологической помощи в преодолении трудностей профессиональной деятельности.

Актуальность разработки: молодые специалисты, начинающие свой профессиональный путь в учреждениях образования г. Тынды, практически всегда испытывают разного рода затруднения. К сожалению, отведенных часов на прохождение практики в педагогических ВУЗах и колледжах недостаточно для приобретения адекватного профессионального опыта. Кроме того, большинство молодых специалистов дошкольных образовательных учреждений города являются представителями других профессий, прошедших переобучение по педагогическому профилю. Таким образом, вопрос содействия профессиональному становлению молодых специалистов является актуальным и социально значимым в системе муниципального образования г. Тынды.

Для решения этого вопроса в городе функционирует «Школа молодого специалиста», ключевой идеей которой является обеспечение условий (управленческих, методических, информационных, психологических) для скорейшей адаптации и эффективного включения в образовательный процесс молодых педагогов, повышение у них мотивации поисковой и творческой деятельности, а также - формирование своего индивидуального стиля педагогической деятельности.

Школа молодого специалиста

Основные задачи «Школы молодого специалиста»:

1. Обеспечение своевременной психологической и профессиональной поддержки начинающих педагогов.
2. Становление профессионально-значимых качеств и повышение уровня профессионального саморазвития молодых специалистов.
3. Выявление затруднений дидактического и методического характера в образовательном процессе молодых специалистов и взаимодействия с воспитанниками/обучающимися, их родителями, руководством ОУ и наставниками.
4. Организация консультационной работы для молодых специалистов и их наставников.

Результаты практики:

1. Сохранение контингента молодых специалистов в образовательных учреждениях после первого года работы.
2. Короткие сроки адаптации молодых специалистов в педагогических коллективах образовательных учреждений г. Тынды.
3. Активное участие молодых специалистов в городском конкурсе профессионального мастерства «Путь в профессию».
4. Повышение способности молодых педагогов к профессиональному саморазвитию.
5. Готовность молодых специалистов осуществлять проектную и научно-исследовательскую деятельность.
6. Совершенствование молодыми педагогами индивидуального стиля своей педагогической деятельности.

Этапы реализации практики

I этап – диагностический этап (сентябрь 2021г. – октябрь 2021г.). На этом этапе проходят тренинги на знакомство и диагностика особенностей адаптации к работе и профессиональных затруднений молодых педагогов для составления плана работы «Школы молодого специалиста».

II этап – основной этап (октябрь 2021г. – март 2022г.). На этом этапе проходят основные мероприятия для молодых специалистов и их наставников, конкурсы профессионального мастерства для начинающих педагогов, составление и коррекция индивидуальных планов профессионального развития молодых специалистов.

Школа молодого специалиста

III этап – контрольно-оценочный этап (апрель - май 2022г.). На этом этапе происходит анализ работы ШМС, мониторинг профессиональных затруднений молодых специалистов, анализ наставнической деятельности и диагностика готовности молодых педагогов к дальнейшему профессиональному развитию.

Обоснование необходимых ресурсов для внедрения практики

1. Наставник – педагог с большим опытом работы, заслуженным авторитетом в системе муниципального образования.

2. Наставляемые – молодые специалисты образовательных организаций (воспитатели, учителя, педагоги дополнительного образования), имеющие стаж работы до 3-ех лет.

3. Свободное помещение (актовый зал) для организации взаимодействия участников, проведения психологических тренингов и интерактивных занятий.

4. Мультимедийное оборудование.

5. Трибуна.

Основные мероприятия, проведенные в период реализации практики

1. Анкетирование по вопросам адаптации молодых педагогов к работе в образовательных учреждениях города.

2. Тренинг - рефлексия «Давайте познакомимся!».

3. Установочное занятие «Молодой специалист – объект особого внимания».

4. Практикум «Оптимизация выбора методов, приемов и средств обучения при организации различных видов уроков/занятий» (знакомство с разными формами и приемами проведения уроков/занятий. Видео-просмотр различных уроков/занятий с последующим их анализом. Изучение памяток «Примерная структура каждого типа урока по ФГОС»). В качестве примеров использовались нарезки из видеоматериалов областных конкурсов «Учитель года» и «Воспитать человека», что позволило не только проиллюстрировать те или иные этапы урока/занятия, но и познакомиться с опытом лучших педагогов области.

5. Знакомство с разными способами самоанализа и рефлексии уроков/занятий. Изучение памяток «Самоанализ урока/занятия», «Примерная схема самоанализа урока по ФГОС».

6. Тренинг «Учитель и проблемы дисциплины». Изучение памяток «Меры экстренного педагогического воздействия при нарушении дисциплины учеником».

7. Деловая игра «Я + наставник = опыт».

Школа молодого специалиста

8. Декада открытой образовательной деятельности «Урок-дебют! Занятие-дебют!». Взаимопосещение уроков/занятий.

9. Представление индивидуальных планов профессионального становления молодого специалиста.

10. Диагностика профессиональных затруднений молодых специалистов (самооценка и оценка наставника). Корректировка индивидуальных планов профессионального становления молодого специалиста исходя из результатов диагностики.

11. «Открытая трибуна» обобщения опыта совместной работы «Педагогический дуэт».

12. Семинар «Индивидуально-типологические особенностями детей разного возраста».

13. Тренинговое занятие по повышению эффективности педагогической деятельности (упражнения по преодолению стрессовых состояний молодых педагогов, снижающих тревожность и повышающих уверенность в себе).

14. Семинар-практикум «Методики работы с родителями обучающихся/воспитанников» (знакомство с разными формами и приемами проведения родительских собраний. Мини-тренинг по общению с родителями. Решение педагогических ситуаций по работе с родителями обучающихся/воспитанников. Изучение памяток по повышению коммуникативной компетентности молодых педагогов во взаимодействии с родителями обучающихся/воспитанников).

15. Рассмотрение и разбор с психологической и педагогической точек зрения разных педагогических ситуаций (в том числе из личного педагогического опыта молодых специалистов).

16. Упражнения по тайм - менеджменту для обучения навыкам планирования своей деятельности.

17. Знакомство с технологией проектирования воспитательных мероприятий.

18. Анализ результатов наставнической деятельности.

19. Организация взаимодействия молодых специалистов и обучающихся педагогического класса г. Тынды (совместное планирование воспитательного мероприятия для прохождения педагогической практики учащимися педкласса, где молодые специалисты выступают в роли наставников).

20. Мониторинг профессиональных затруднений молодых специалистов.

21. Диагностика особенностей индивидуального стиля педагогической деятельности молодых специалистов (методика А.М. Марковой, А.Я. Никоновой) с выдачей рекомендаций по совершенствованию учителем индивидуального стиля своей педагогической деятельности.

Школа молодого специалиста

Ярким примером сопровождения молодых педагогов через организацию наставничества в системе муниципального образования является совместное участие молодых специалистов и их наставников в городском профессиональном конкурсе «Путь в профессию» (Приложение 5).

Цель конкурса: повышение престижа педагогической профессии, совершенствование профессионального мастерства, раскрытие и самореализация творческого потенциала молодых специалистов и их наставников.

Основными задачами конкурса являются: популяризация профессии педагога; формирование гражданской позиции молодых педагогических работников; формирование активного профессионального отношения к совершенствованию системы образования; активизация творческого потенциала молодых педагогов; приобщение молодых педагогов к традициям культурно-образовательной среды города Тынды; распространение достижений молодых педагогов среди педагогической общественности; создание условий для реализации творческих способностей молодых специалистов и педагогов-наставников; стимулирование дальнейшего профессионального роста молодых специалистов и совершенствование механизмов наставничества; получение внешней компетентной оценки качества профессиональных инициатив и достижений молодых специалистов и их педагогов-наставников.

Этапы конкурса «Путь в профессию»:

I этап – предоставление заявки на участие в конкурсе и анкеты.

II этап - открытый урок (ООД) «Творческий тандем» (молодой специалист и его наставник).

Критерии оценивания конкурсного задания: соответствие содержания, форм, методов и приемов деятельности педагогов возрастным и психологическим особенностям детей; глубина и воспитательная ценность мероприятия; здоровье-формирующий компонент мероприятия; умение организовывать взаимодействие детей между собой; соответствие достигнутых результатов целям и задачам мероприятия.

III этап - конкурсное задание для молодого специалиста: эссе «Я педагог!».

Цель: раскрыть мотивы выбора профессии учителя (воспитателя, педагога дополнительного образования), отразить собственные педагогические принципы и подходы к образованию, своё понимание миссии педагога в современном мире.

Школа молодого специалиста

Критерии оценивания конкурсного задания: позиция автора (глубина осмысления собственного мнения и идеи по проблеме, доказательность представленной информации); логика изложения (полнота изложения материала, смысловая цельность, речевая связность и последовательность изложения, аргументированность и обоснованность позиции автора); образность (оригинальная форма подачи информации, культура изложения материала); грамотность, соблюдение речевых и этических норм.

IV этап – финал Конкурса. Включает три конкурсных испытания:

1. Визитная карточка молодого специалиста - построена в виде сценки, песни, танца, художественного чтения или в формате презентации.

Критерии оценивания конкурсного задания: отражение ведущей педагогической идеи конкурсанта; эстетическое и оригинальное оформление представления; убедительность, ораторское мастерство.

2. Решение педагогических ситуаций молодым специалистом и его наставником (по работе с детьми, с родителями, с социумом).

Критерии оценивания конкурсного задания: проявление профессиональных компетенций; умение быстро ориентироваться, находить возможность выхода из сложившейся ситуации; грамотная речь, эрудиция, кругозор.

3. Аукцион «Мой успешный проект» (совместно с наставником) – представление своего педагогического проекта в работе с детьми (родителями), который реализовывался в профессиональной деятельности молодого специалиста.

Критерии оценивания конкурсного задания: знание основных этапов проектной деятельности; оригинальность педагогического замысла проекта; опора на педагогическую теорию и практику; возможность проявления педагогического творчества при реализации проекта; коммуникативная компетентность и личностные качества автора проекта.

4. Педагогический стендап – сольное выступление молодого специалиста, которое основано на общении с публикой. Оно предполагает разговор о серьезных и не очень серьезных проблемах в педагогике в форме авторских монологов, педагогического юмора и коротких шуток, историй и зарисовок из педагогической деятельности, импровизации с залом.

Критерии оценивания конкурсного задания: авторский текст; демонстрация понимания поставленной проблемы; чувство юмора и остроумие конкурсанта; контакт с аудиторией; отражение современной действительности.

В данном конкурсе каждый год меняются испытания финала. В этом году игру «Где логика?» сменил «Педагогический стендап», который проводился впервые в городе. Следует отметить, что участники активно поддержали эту идею и представили оригинальные выступления в интерактивной форме.

Школа молодого специалиста

Традиционно отмечается живой интерес педагогического сообщества города к конкурсу «Путь в профессию», большое количество участников (14-16 человек) и высокий уровень мастерства молодых специалистов и их наставников.

Результаты реализации практики

По результатам мониторинга, молодые специалисты приобрели за этот период уверенность в себе и в своих силах. Также педагоги отмечают, что приобрели опыт, педагогические, методические и коммуникативные навыки. Если в начале периода на первое место среди перечисленных основных профессиональных трудностей молодые педагоги поставили разработку документации (планирование, конспекты и т.п.), так ответили 37% опрошенных, то в конце периода реализации практики этот пункт отметили всего 25% молодых педагогов. Из методических трудностей вначале преобладала такая трудность, как подбор для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности (42%), в конце периода эту трудность отмечают всего 25% педагогов.

Большинство молодых специалистов (68%) считают, что их отношение к выбранной профессии за этот период изменилось в лучшую сторону. В настоящий момент в качестве форм повышения профессиональной компетентности молодые специалисты выбирают самообразование (64%), курсы повышения квалификации (64%), мастер-классы (74%), что может выступать социальным запросом со стороны молодых педагогов, и индивидуальную помощь со стороны наставников в Школе молодого специалиста (64%), что свидетельствует о значимости ШМС в профессиональном становлении начинающих педагогов.

Положительным результатом реализации практики можно считать и активное участие молодых специалистов в творческих конкурсах, проводимых информационно-методическим кабинетом, научно-исследовательских конференциях педагогических работников, педагогических чтениях.

Молодые специалисты заявляют себя в работе городских методических объединениях и городских ресурсных центрах.

За период реализации практики из 32 молодых специалистов стажем работы до 3-ех лет прошли аттестацию на присвоение первой квалификационной категории 3 человека.

Положительными результатами реализации практики можно считать и итоги профессионального конкурса «Путь в профессию».

Школа молодого специалиста

Таким образом, практику реализации наставничества «Школа молодого специалиста» в системе муниципального образования г. Тынды можно считать эффективной, поскольку имеются высокие положительные результаты. Кроме того, реализация мероприятий ШМС оказывается полезной не только молодым специалистам, но и наставникам и методистам образовательных учреждений города, занимающихся сопровождением молодых педагогов.

Практика наставничества по форме "опытный педагог - молодой специалист"

Автор: Марченко Людмила Викторовна, учитель начальных классов муниципального общеобразовательного автономного учреждения средняя общеобразовательная школа № 4 г. Зея

Цель практики:

создание организационно-методических условий для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления в профессии.

Вариант формы наставничества:

- «опытный педагог-молодой специалист»

Запрос наставляемого:

приобретение профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепление в профессии.

Актуальность практики: В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Помочь молодому специалисту в этом может опытный наставник.

«Первый год, он сложный самый»

В августе 2020 года в МОАУ СОШ № 4 города Зеи пришел молодой специалист, учитель начальных классов Цупкина Ольга Геннадьевна.

Ольга Геннадьевна закончила Благовещенский педагогический колледж в июне 2020 года. Для молодого специалиста новым стало не только место работы, но и сам город. Администрация города обеспечила Ольгу Геннадьевну жильём, что явилось значимым подспорьем в работе. Администрация школы определила меня, Марченко Людмилу Викторовну, наставником, так как мы оказались в одной параллели, набирали 1 класс.

Я познакомилась с молодым педагогом и постаралась выстроить с Ольгой Геннадьевной доверительные отношения, узнала, что стало основанием для выбора ею профессии учителя, о её увлечениях и интересах.

Практика наставничества по форме "опытный педагог - молодой специалист"

Начиная совместную работу, я посоветовала молодому специалисту следовать **семи золотым правилам для педагога**, которым следую сама на протяжении педагогического пути:

1. Надо любить то, что делаешь и идти вперёд шаг за шагом (И. Павлов).
2. Интеллигентом нельзя притвориться (Д. Лихачев).
3. Вежливость воспитывается только вежливостью (В. Джемс).
4. «Магическая десятка»: посчитай до десяти прежде, чем дать волю своему гневу. И он покажется вам противным. (В. Джемс).
5. Мудрец ищет всё в самом себе, а глупец – в другом человеке (Конфуций).
6. Никакая большая победа не возможна без маленькой победой над самим собой (Л. Леонов).
7. Первые шаги всегда самые трудные (Р. Тагор).

Главным считаю научить Ольгу Геннадьевну **не бояться задавать вопросы**, ведь в ситуации когда для тебя всё ново, непонятно и приходит момент отчаяния и разочарования. Вовремя подставленное плечо помогает избежать оттока кадров из школ. Первые три месяца работы стали самыми насыщенными месяцами нашего взаимодействия.

Так как наш педагогический коллектив периодически обновляется, выработалась стратегия адресного подхода к молодым педагогам. Для выстраивания «траектории», по которой будет двигаться Ольга Геннадьевна, я составила план работы педагога-наставника. Планируемая деятельность носит направляющий, рекомендательный характер.

Учитель начальных классов с каждым классом работает 4 года. Поэтому для достижения максимального результата, для целостности и завершенности проделанной работы я определила срок реализации программы - 4 года.

Цель первого года работы: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы, успешное закрепление в профессии.

Задачи первого года работы:

- помочь адаптироваться к новым условиям трудовой деятельности;
- определить уровень его профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребность к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Практика наставничества по форме "опытный педагог - молодой специалист"

Планируемые результаты:

- адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

При составлении плана работы педагога-наставника я учла, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность. Для того чтобы Ольга Геннадьевна легко адаптировалась к новой, профессиональной среде я предложила коллегам методического объединения провести неделю знакомства. Перед каждым из одиннадцати педагогов методического объединения учителей начальных классов стояла конкретная задача по адаптации Ольги Геннадьевны.

Таблица 1. Неделя знакомства с молодым специалистом в методическом объединении начальных классов

№	Направление работы	Ответственный
1	История школы и её традиции	Некрасова О.А.
2	Где что находится, кто за что отвечает	Платонова Г.Е.
3	Должностные обязанности	Микшина Э.В.
4	Требования ФГОС	Грибанова Т.А.
5	Ведение школьной документации и нормоконтроль	Кузнецова Н.В.
6	Электронный дневник	Лизун К.А.
7	Рабочая программа	Марченко Л.В.
8	План воспитательной работы	Еремеева И.П.
9	Санпин	Моргун Л.А.
10	Самообразование	Морякина Ю.И.
11	Программы внеурочной деятельности	Козлова Н.М.

Практика наставничества по форме "опытный педагог - молодой специалист"

Данное мероприятие помогло быстро познакомиться участников недели с молодым коллегой и сплотило педагогов методического объединения вокруг молодого специалиста. До сих пор при возникновении вопросов Ольга Геннадьевна знает к кому из коллег обратиться за помощью.

В течение этой недели я работала с Ольгой Геннадьевной по составлению рабочих программ по предметам и внеурочной деятельности, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы начального общего образования. Совместно с Ольгой Геннадьевной были изучены программы по учебным предметам, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы, даны рекомендации. Упор делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Необходимо было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям.

На первом этапе деятельности необходимо было выявить трудности молодого специалиста, и найти способы их нейтрализации. Я провела диагностические анкеты и посетила уроки Ольги Геннадьевны. Проанализировав результаты диагностики, побеседовав с молодым педагогом, я выявила следующие **профессиональные дефициты:**

- недостаток практических навыков в организации учебно-воспитательного процесса;
- желание использовать на уроке большого количества приемов по развитию обучающихся;
- нерациональное использование времени урока.

Анализ уроков показал, что молодой педагог имеет достаточный уровень методической и теоретической подготовки, но пока испытывает затруднение в организации учебной деятельности обучающихся.

Самой серьезной проблемой на первом этапе совместной деятельности стала подготовка к урокам. Во время беседы с Ольгой Геннадьевной я выяснила, что на составление технологических карт к уроку у неё уходит большая часть времени.

Практика наставничества по форме "опытный педагог - молодой специалист"

Решению этой проблемы было уделено особое внимание, ведь следствием этого будет перенапряжение, усталость, а со временем угаснет интерес к работе. Главное – дать молодому специалисту инструментарий для самостоятельного проектирования урока, отвечающего современным требованиям. Для решения данной проблемы мы выстроили график посещения уроков коллег методического объединения. Параллельно этому были проведены консультации, позволяющие правильно спроектировать урок, и разработаны отдельные уроки.

Результат проведенной работы не заставил себя ждать: уже к концу первой четверти у Ольги Геннадьевны сформировался свой стиль ведения уроков, который способствовал формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы.

В октябре 2020 года рамках муниципального семинара «Преемственность» Ольга Геннадьевна дала открытый урок по математике для воспитателей детских садов. Урок отличался продуманностью всех этапов, выбором материала с учетом индивидуальных особенностей детей. Уроку была дана высокая оценка. Как никто другой молодой специалист нуждается в своевременной положительной оценке своего труда, это стимулирует его, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

На протяжении адаптационного периода Ольге Геннадьевне оказывалась помощь администрацией, коллегами и педагогом-наставником в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства.

В середине учебного года мы с Ольгой Геннадьевной проанализировали процесс профессиональной адаптации и вновь ответили на вопросы анкеты, чтобы учесть уже имеющийся опыт педагогической деятельности и внести коррективы в план работы.

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Правильно подобранные мной формы методического сопровождения позволили Ольге Геннадьевне раскрыть свои творческие способности, таланты и организаторские возможности.

В апреле 2021 года в МОАУ СОШ № 4 прошла неделя молодого педагога. В рамках недели Ольга Геннадьевна дала открытый урок для коллег и администрации школы. Урок соответствовал требованиям ФГОС. На уроке применялись различные формы и методы работы с детьми, активизирующие восприятие изучаемого материала, использовались дифференцированные задания.

Практика наставничества по форме "опытный педагог - молодой специалист"

В конце учебного года мы вновь проанализировали деятельность педагога, заполнив итоговую анкету. Я отметила методический и теоретический рост моей подопечной. На основании результатов диагностики были намечены перспективы на будущий учебный год.

Я считаю, первый год наставничества был успешным. Достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере:

- в целом освоена педагогическая деятельность;
- осуществляется творческий подход к методикам преподавания;
- разработаны дидактические материалы, наглядность;
- родители воспитанников высоко оценивают профессиональное мастерство педагога;
- сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, но считает, что способна на большее.

В течение года я как наставник применяла наиболее эффективные формы взаимодействия с молодым специалистом: анкетирование, индивидуальные беседы, консультирование, анализ ситуаций, личное лидерство.

Таблица 2. Проведённые мероприятия с молодым специалистом

№	Направление деятельности	Тема
1	Изучение нормативных документов	<ul style="list-style-type: none">• Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);• Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования;• Устав МОАУ СОШ № 4;• Должностные обязанности учителя, классного руководителя.
2	Индивидуальные беседы	<ul style="list-style-type: none">• Основные проблемы молодого педагога, пути их решения;• Основные требования к современному уроку;• Факторы, влияющие на качество преподавания;• Конспект и технологическая карта урока;• Самоанализ урока;• Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке;• Метод проектов в начальной школе.
3	Практические занятия	<ul style="list-style-type: none">• Ведение школьной документации;• Составление плана работы по самообразованию;• Составление воспитательного плана работы в классе;• Организация взаимодействия с родителями;

Практика наставничества по форме "опытный педагог - молодой специалист"

№	Направление деятельности	Тема
3	Практические занятия	<ul style="list-style-type: none">• Разработка индивидуальных образовательных маршрутов неуспевающих, «трудных» и одаренных детей;• Составление портфолио учащихся и класса;• Составление рабочей программы по предметам, внеурочной деятельности.
4	Практикумы	<ul style="list-style-type: none">• Диагностическая работа с молодым специалистом:• Практическое занятие «Познай себя». Формирование стремления к самопознанию.• «Эмоциональная лабильность». Анализ педагогических ситуаций.• Тест – опросник «Оценка поведения в конфликтной ситуации».
5	Обмен опытом	<ul style="list-style-type: none">• Посещение уроков учителей начальной школы.• Посещение молодым специалистом занятий педагога - наставника.• Проведение открытых уроков.
6	Участие в работе муниципального ШМО	<ul style="list-style-type: none">• Участие в школьном методическом объединении учителей начальных классов «Социально-педагогическая диагностика готовности первоклассников к обучению в школе».

В течение года Ольга Геннадьевна дала открытые уроки и внеклассные мероприятия в рамках школьного методического объединения начальных классов, выступала на заседании методического объединения учителей начальных классов по программе профессионального самообразования «Слагаемые успешного урока в начальной школе».

Оценив мою работу, Отдел образования администрации города Зеи на августовской педагогической конференции вручил мне благодарственное письмо с формулировкой «За качественную работу и достигнутые результаты по внедрению и реализации модели Наставничество».

Анализируя проделанную работу за год, намечены основные задачи на следующий учебный год:

- работать над повышением компетентности в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала обучающихся;
- направить работу на изучение и практическое применение эффективных методов работы с обучающимися с разным уровнем мотивации;
- обеспечение рефлексии и самоконтроля обучающихся.

Практика наставничества по форме "опытный педагог - молодой специалист"

Главным достижением первого года работы стало желание Ольги Геннадьевны развиваться дальше и получить высшее образование. Летом 2021 года она поступила в Благовещенский Государственный педагогический университет по специальности «Психология и педагогика начального образования».

«Как применить полученные знания?»

Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в первые годы работы в школе. Постепенно у Ольги Геннадьевны складывается своя система работы, появляются собственные разработки, она внедряет в свою работу новые технологии.

Новый этап работы направлен на развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста. Работа ведется по совместно разработанному плану профессионального развития на второй год взаимодействия.

Цель второго года работы: повышение профессионального потенциала и уровня молодого педагога, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи второго года работы:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- работать над повышением компетентности в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала обучающихся;
- направить работу на изучение и практическое применение эффективных методов работы с учащимися с разным уровнем мотивации;
- осознать необходимость педагогического роста (участие в семинарах; выступление с докладами на педагогических чтениях);
- взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Прогнозируемые результаты:

- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности;
- использование в работе современных педагогических технологий;
- приобретение опыта через участие в профессиональных конкурсах.

Практика наставничества по форме "опытный педагог - молодой специалист"

Основные виды деятельности:

- Организация помощи в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
- Привлечение к подготовке педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
- Посещение уроков молодого специалиста.
- Организация разработки молодым специалистом дидактического материала.
- Участие в профессиональных конкурсах.

В ноябре 2021 года Ольга Геннадьевна вышла замуж и сменила фамилию.

Работая с Ольгой Геннадьевной второй год, считаю необходимым акцентировать внимание на активизации самопознания, выработке рефлексивного мышления и умении учиться. Пришло время развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе. Работа по сопровождению постепенно переходит в научно-исследовательскую.

Совместно с Ольгой Геннадьевной мы выбрали методическое направление деятельности. Я, как наставник, предложила определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Началась активная деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением и методической темой. Для этого мы проанализировали итоги административных контрольных работ и акцентировали внимание на комплексные работы обучающихся. Читательская грамотность стоит в основе формирования знаний умений и навыков обучающихся, осознанное чтение – залог успешного обучения, поэтому темой по самообразованию стала «Воспитание читательского интереса у младшего школьника».

Изменились уроки Ольги Геннадьевны, произошло совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы. Я увидела результативность сопровождения по развитию педагога, проверила уровень профессиональной компетентности педагога, определила уровень его готовности к самостоятельному творческому выполнению своих обязанностей. Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений.

Результатом нашей работы стали:

- высокий уровень включенности в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

Практика наставничества по форме "опытный педагог - молодой специалист"

- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации;
- повышение качества самообразования молодого педагога;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и поведения в классе;
- рост числа собственных профессиональных работ;
- отзывы на проведенные занятия, мероприятия;
- отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- пришло время участия в профессиональных конкурсах.

На втором году взаимодействия Ольге Геннадьевне была оказана помощь:

- в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы;

- в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности обучающихся.

Ольга Геннадьевна активно включилась в работу методического объединения, попробовала себя в педагогических конкурсах и мероприятиях намеченных Отделом образования администрации города.

Обучающиеся Ольги Геннадьевны стали активными участниками олимпиад и конкурсов различных уровней.

Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста

В настоящее время Просветова Ольга Геннадьевна обучается на первом курсе Благовещенского государственного педагогического университета. Показывает высокие результаты в профессиональной деятельности на школьном и муниципальном уровнях. Обучающиеся Ольги Геннадьевны являются активными участниками очных и заочных олимпиад, конкурсов.

На уровне МОАУ СОШ № 4

- проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий в рамках работы ШМО учителей начальных классов;
- выступление на заседании методического объединения начальных классов по программе профессионального самообразования «Воспитание читательского интереса у младшего школьника».

На муниципальном уровне:

- победитель Муниципального конкурса открытых уроков молодых педагогов «Педагогический дебют»;
- открытый классный час «Жизнь дана на добрые дела» в рамках методического дня классных руководителей «Эффективные формы и методы воспитательной работы по духовно-нравственному развитию обучающихся».

Практика наставничества по форме "опытный педагог - молодой специалист"

Считаю, что эффективность процесса наставничества определяется анализом выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой дальнейшей педагогической деятельности. В конце учебного года мы вновь проанализируем деятельность Ольги Геннадьевны, заполнив итоговую анкету, а так же наметим перспективы на будущий учебный год. Необходимо расширять поле деятельности молодого специалиста, публиковать свои разработки в сети Интернет, подключаться к работе методического объединения учителей начальных классов города, активно участвовать в очных и заочных конкурсах педагогического мастерства.

«Сделано много, но предстоит сделать ещё больше!»

Впереди ещё два плодотворных года наставничества. С учётом проделанной работы будет продолжена работа по разработке индивидуального маршрута молодого специалиста. Следующим этапом профессионального роста является участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года».

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста, а это в свою очередь поможет преодолеть трудности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

Логичным итогом наставничества является создание портфолио молодого специалиста и стремление пройти аттестацию для получения категории. В 2022-2023 учебном году Ольга Геннадьевна планирует аттестоваться на первую квалификационную категорию.

Практика наставничества по форме "педагог новатор - консервативный педагог"

Автор: Митрофанова Анна Александровна, педагог дополнительного образования муниципальной автономной организации дополнительного образования Дом детского творчества «Ровесник» г. Зея

Цель практики:

помощь опытному педагогу-стажисту в овладении современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

Вариант формы наставничества:

- «педагог новатор - консервативный педагог»

Запрос наставляемого:

овладение навыками использования цифровых сервисов, дистанционная удаленная работа: электронная почта, социальные сети, цифровое взаимодействие с родителями, сбор и анализ информации из Интернета.

Актуальность:

Сегодня в дополнительном образовании активно используются информационные технологии, без них уже невозможно представить современный образовательный процесс. В настоящее время важно перейти на новый качественный уровень использования компьютерной техники и информационных технологий. Это поможет удовлетворить социальный заказ в области применения ИКТ, дополнить традиционные формы и методы обучения, расширить возможности их реализации, повысить профессиональное мастерство педагогических работников. Информационно - коммуникационные технологии занимают ключевое место среди инновационных технологий. Это средства, методы организации совместной педагогической деятельности и управления учебно - воспитательным процессом, инструмент претворения в жизнь новых подходов. В условиях внедрения ИКТ педагогу - наставнику отводится большая роль, направленная на создание условий для появления новых образовательных практик, новых методов и организационных форм учебной работы.

Практика наставничества по форме "педагог новатор - консервативный педагог"

Наставничество определяется как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени, помогая педагогу-стажисту освоить современные информационные технологии.

Для реализации данной практики педагог - наставник имеет успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки педагога - наставляемого в сфере информационных технологий.

На фоне проходящих событий в 2020 году по внедрению в образовательный процесс дистанционных форм обучения и удаленной работы, педагог-стажист столкнулся с массой проблем, пути решения которых и привели к участию в проекте наставничества в форме получения консультативной помощи от молодого педагога новатора.

Цель и задачи программы

Цель практики: повышение профессиональной компетентности педагога- стажиста через использование информационно - коммуникативных технологий в образовательном процессе.

Задачами программы являются:

1. Выявить проблемы в ИКТ-компетентности педагога.
2. Разработать систему методической поддержки педагога в области повышения его информационной компетентности.
3. Определить эффективность разработанной системы методических мероприятий.

Ожидаемые результаты

В процессе реализации данной программы планируется получить следующие ожидаемые результаты:

- наличие представлений о функционировании ПК и дидактических возможностях ИКТ;
- овладение методическими основами подготовки наглядных и дидактических материалов средствами Microsoft Office;
- использование Интернета и цифровых образовательных ресурсов в педагогической деятельности;

Практика наставничества по форме "педагог новатор - консервативный педагог"

- формирование положительной мотивации к использованию ИКТ;
- овладение методическими приемами использования ИКТ в образовательном процессе;
- овладение приемами организации дистанционного повышения квалификации и послекурсовой поддержки педагога.

Ключевая идея

Программа наставничества рассчитана до 2024 года, один из этапов которого мы представляем – за 2020-2021 год. На данном этапе определены следующие компетентности: ознакомить со вспомогательными техническими, электронными средствами обучения, помощь в построении индивидуальной траектории и темпа повышения квалификации за счет использования новых информационных технологий, участие в конкурсах профессионального мастерства, определение барьеров профессионального саморазвития и оказание помощи в преодолении различных затруднений.

Проблемы

1. Невозможность зайти в электронную почту, отправить сообщение с прикреплением файла.
2. Отсутствие цифровой взаимосвязи с коллегами, родителями.
3. Отсутствие дополнительных навыков работы с текстовым редактором.
4. Затруднение в работе с навигатором/электронным журналом
5. Поиск образовательных площадок для информационного обогащения, участие в профильных конкурсах и вебинарах.

Этапы работы с наставляемым на 2020-2021 год:

1. Подготовительный - обозначение проблем, анкетирование (ожидаемые компетенции), составление плана работы.
2. Основной - оказание консультативной помощи (2020-2021г.), работа над созданием своего онлайн курса (2022-2023 г.)
3. Заключительный - анкетирование (степень удовлетворенности), отчет на ГМО. (ссылка: <https://drive.google.com/drive/folders/1oYxA0rkuzfnEFUouZ95pOvBHdqtWKYmB?usp=sharing>)

Практика наставничества по форме "педагог новатор - консервативный педагог"

Основные мероприятия

1. Проблема: Невозможность зайти в электронную почту, отправить сообщение с прикреплением файла.

1.1 Решение: Изучение различных поисковиков и выбор наиболее удобного, установка почтового сервиса.

Наиболее популярны поисковики Google и Яндекс. Ими пользуется подавляющее число пользователей рунета. Корпорация Google - одна из самых богатых в мире. Ее поисковик занимает бессменное первое место в Сети. В России половину всех поисковых запросов делают именно через этот сайт.

Поисковик Google занимает первое место вполне заслуженно. Он быстрый и обладает массой дополнительных функций, вроде голосового поиска и поиска по картинке. Работа поисковика Google на медленных соединениях и при плохой связи - одна из лучших. Google часто выступает новатором. Он первым внедряет новые функции, аналоги которых позже вводят конкуренты.

Google - это не просто поисковик, а целая экосистема, включающая почту, карты, аналитику, собственную ОС Android с магазином приложений, переводчик и прочие сервисы.

Яндекс - отечественный поисковик не уступает Google в скорости и функциональности работы. К тому же, «Яндекс» оптимизирован именно для российского пользователя. Он выдает максимальное число результатов на русском языке на начальной странице поиска. Иноязычные варианты предлагаются уже во вторую очередь.

Яндекс тоже является экосистемой, имеющей собственную почту, карты, переводчик, сервис облачного хранения.

После изучения двух поисковиков, был сделан выбор в пользу Google. На базе его экосистемы был заведен аккаунт, почта, подкреплена диск, календарь для планирования мероприятий и установки напоминаний для сдачи отчетности в срок.

Рассмотрены различные варианты прикрепления файлов для отправки письма.

Практика наставничества по форме "педагог новатор - консервативный педагог"

2. Проблема: Отсутствие цифровой взаимосвязи с коллегами, родителями

2.1 Решение:

Для облегчения просматривания документов, получения и передачи файлов/фотографий от более современных коллег были расширены навыки работы в WhatsApp - самый популярный мессенджер в мире. Пожалуй, приложение WhatsApp имеется на каждом смартфоне. Для удобства пользователей, которые пользуются ПК или ноутбуком был разработан WhatsApp Web.

WhatsApp Web (Ватсап Веб) - это особая версия мессенджера WhatsApp, которая работает через любой браузер. Например: Google Chrome, Microsoft Edge, Mozilla Firefox, Opera, Яндекс.Браузер и др. Также WhatsApp Web называют браузерным или онлайн Ватсапом. Так как общение происходит в открытом окне интернет - браузера, в нем можно использовать его специальные возможности такие как:

- отправка файлов любых форматов (pdf, jpeg, doc, png, и тд.);
- неограниченное количество символов в одном сообщении;
- включение уведомлений на рабочем столе;
- синхронизация со смартфоном;
- быстрая отправка и получение документов, фотографий, слайдшоу размером до 100 Мб.
-

2.2 Решение:

С целью налаживания обратной цифровой связи с родителями была изучена и применена Google Форма - это онлайн - сервис для создания форм обратной связи, онлайн - тестирований и опросов.

Польза Google Форм

Каждая форма в Google Формах представляет собой веб - страницу, на которой размещается анкета или квиз. Все, что нужно для работы с формами, - это иметь аккаунт в Google.

Что можно сделать с помощью Google Форм:

- онлайн-регистрацию на мероприятие;
- онлайн-исследование;
- сбор фидбека;
- бриф;
- голосование и т. д.

Практика наставничества по форме "педагог новатор - консервативный педагог"

Чем удобно использование GoogleФормы:

- Простота в использовании. Работать с Google Формами не сложнее, чем с MS Word. Интерфейс удобный и понятный. Форму не надо скачивать, пересылать своим клиентам и получать от них по почте заполненный вариант.
- Доступность 24/7. Форма хранится в облаке. Если вы работаете с разных устройств или ваш жесткий диск повредился, форма останется доступна при наличии ссылки.
- Индивидуальное оформление. Вы можете создать свой дизайн для формы. Google Формы дают возможность бесплатно выбрать шаблон из большого количества доступных или загрузить свой.
- Бесплатность. Сам сервис бесплатный. Заплатить придется только в случае, если вам вдруг понадобится расширенный вариант дополнительных надстроек.
- Мобильность. Google Формы адаптированы под мобильные устройства. Создавать, просматривать, редактировать и пересылать формы можно с телефона и планшета с помощью облегченной мобильной с полной функциональностью.
- Понятность. Google Формы собирают и профессионально оформляют статистику по ответам. Вам не придется дополнительно обрабатывать полученные данные, можно сразу приступать к анализу результатов.

С помощью онлайн-исследования Google Формы было проведено анкетирование родителей и сбор информации об обучающихся, которые требуются для заполнения классного журнала. В период карантина была создана галерея фотографий художественных и декоративно-прикладных работ, участвующих в конкурсе. Процесс голосования за лучшие места проходил в режиме онлайн с помощью Google Формы.

2.3 Решение: создание групповых родительских чатов в WhatsApp.

- Групповой родительский чат (рассылка) - это связь типа «один отправитель - много получателей». Через рассылку можно отправлять одно сообщение нескольким людям. Максимальный лимит - 256 человек. Адресаты получают сообщение как стандартное в вашем совместном чате.
- Созданы групповые чаты родителей обучающихся в каждом творческом объединении. С их помощью проводились онлайн- анкетирование и онлайн- голосование.

Практика наставничества по форме "педагог новатор - консервативный педагог"

3. Проблема: Отсутствие дополнительных навыков работы с текстовым редактором.

3.1 Решение:

Общее название программных средств, предназначенных для создания, редактирования и форматирования текстовых документов - текстовые процессоры. Одним из самых известных и мощных текстовых процессоров является Word фирмы Microsoft, входящий в состав интегрированной среды Microsoft Office. Им пользуются как профессионалы, так и начинающие пользователи для работы с текстами и документами.

Одной из граней профессиональной компетентности современного специалиста является владение им информационной технологией работы в среде текстового процессора Word.

Наставляемый имел общие навыки работы с текстовыми документами, поэтому данную проблему мы дополняли новыми возможностями, такими как:

- изменение структуры таблицы;
- форматирование таблицы;
- понятие составного документа. Составной (интегрированный) документ - документ, в котором связанные между собой фрагменты имеют разные типы и создавались в разных приложениях или программах;
- создание составного документа с помощью мыши;
- создание составного документа через буфер обмена;
- внедрить объект в документ;
- импорт графических объектов из файлов/интернета;
- редактирование рисунка.

4. Проблема: Затруднение в работе с навигатором/электронным журналом

4.1. Решение:

Навигатор дополнительного образования детей - это информационный сервис, с помощью которого родители детей от 5 до 18 лет могут выбрать для ребенка дополнительные занятия в кружках и секциях.

Практика наставничества по форме "педагог новатор - консервативный педагог"

Нами детально был рассмотрен интерфейс данного сервиса, отредактирован пароль для входа на страницу, изучен доступный функционал электронного журнала, быстрый поиск информации о ребенке и его родителе, а также выстроен алгоритм по сбрасыванию ссылки своего творческого объединения на ватсап группу для родителей обучающихся.

5. Проблема: Поиск образовательных площадок для информационного обогащения, участие в профильных конкурсах и вебинарах.

5.1. Решение:

Одной из важнейших задач формирования и развития ИКТ - компетентности является дальнейшее развитие системы повышения квалификации педагога. С учетом быстрого обновления условий профессиональной деятельности особую актуальность приобретает систематическая работа по формированию готовности к использованию информационно - коммуникационных технологий в своей профессиональной деятельности. Причем применение ИКТ в образовательном процессе должно носить осознанный характер, с планируемыми результатами.

Нами были исследованы такие образовательные порталы как:

- Педагоги России
- Первое сентября
- Альманах учителя
- Солнечный свет
- Педсовет.орг
- Сеть творческих учителей
- Форум онлайн Амурской области (Ирина Кунгурова)