

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Сборник материалов по результатам муниципального конкурса «Наставник молодых педагогов»

Муром • 2023

Лучшие практики наставничества [Электронный ресурс]: Сборник статей по материалам муниципального конкурса «Наставник молодых педагогов». – Муром: МКУ ЦРПК, 2023. - 36 с.

Сборник содержит краткое описание лучших практик наставничества в организациях общего и дошкольного образования, выявленных по итогам муниципального конкурса краевого конкурса «Наставник молодых педагогов - 2023».

Сборник представляет возможность познакомиться с практиками коллег, найти новые интересные идеи, узнать о методических, организационных и инфраструктурных решениях.

Материалы печатаются в авторской редакции. За достоверность сведений, изложенных в материалах, несут ответственность авторы.

СОДЕРЖАНИЕ

Колпакова А. Ю., Трясорук Е. Ю. Модель флеш-наставничества в образовании	4
Серегина Е. Г. Наставник – идейный вдохновитель и творец	8
Губанова В. В. Секреты эффективного самоуправления – путь к успешному развитию личности	11
Копытина Н. В., Туркина Г. А., Смяткина О. А., Коробова Е. В., Базина М. И. Практика наставничества как метод профессиональной адаптации	14
Сергеева И. М. Практический опыт педагога-наставника в рамках реализации ФГОС	18
Князева Т. В., Боева О. Т., Южалова Л. В., Рябинина Е. А., Гавриленко А. В. Целевая модель центра наставнических практик и инициатив: опыт реализации	68
Каичкина О. С., Киреева Н. В., Иванова О. В. PROАктивное наставничество	33

Модель флеш-наставничества в образовании

*Колпакова Анна Юрьевна, заместитель директора по УВР МБОУ СОШ № 28
Трясорук Елена Юрьевна, учитель технологии МБОУ СОШ № 28*

2023 год объявлен в нашей стране Годом наставника и педагога. Данное решение Президента свидетельствует о высоком статусе этих специалистов в нашем обществе и о важности их работы, а также об актуальности вопросов наставничества в системе современного образования [3]. Найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно. Поэтому грамотно выстроенная система наставничества - обязательная составляющая работы любой образовательной организации.

Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми, родителями и коллегами, сложности в режимных моментах - вот перечень проблем, которые были отмечены как наиболее значимые молодыми педагогами нашей школы за последние годы. Как показывает практика особую значимость приобретает первый год работы. Именно в этот период важно организовать чуткое сопровождение молодого специалиста, которое не только познакомит его с особенностями профессиональной деятельности, но и увлечет и позволит «включить» его в систему работы образовательной организации. К сожалению, сегодня не всегда легко найти опытного педагога, обладающего свободным временем для занятий с молодым коллегой и желанием сопровождать его в течении нескольких лет. Решением данной проблемы, на наш взгляд, может стать модель флеш-наставничества, которая реализуется в первый год работы молодого специалиста.

Модель флеш-наставничества является новой для общеобразовательных учреждений. За основу взята бизнес модель обучения сотрудников в условиях ограниченности времени. Суть метода заключается в том, что наставники

встречаются с наставляемыми в сжатые сроки, часто не превышающие 1 час. За это время наставник представляет свой опыт в профессиональной деятельности, успешные кейсы и дает некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения с наставником или нет [4, 3].

Флэш-наставничество в образовании реализуется через совместную работу по модели «Учитель – учитель», в ходе которой молодой педагог последовательно работает с несколькими наставниками в рамках коротких занятий, объединённых общей темой. Таким образом, к концу первого года работы происходит социализация молодого специалиста в новом коллективе, знакомство с основными направлениями работы, а также появляется возможность определить наиболее оптимальную пару «наставник – наставляемый». И, если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации дальнейшей программы наставничества.

Данная модель может варьироваться в зависимости от целей и ресурсов (кадровый потенциал, материально-техническая база, наличие ресурсных центров) образовательного учреждения. Неизменным остается направленность всех участников на результат – успешная социализация молодого педагога в новом коллективе.

Опираясь на кадровый потенциал нашей школы и основные направления педагогической деятельности молодого специалиста в образовательной организации, мы предлагаем в течении первого года работы молодого специалиста последовательно провести 7 флэш-сессий наставничества по темам:

- «ФГОС – 2021: к каким изменениям готовиться учителю?» - (изучение нормативно – правовых документов, регламентирующих деятельность учителя);

- «Современный урок: Что? Как? Зачем?» - (особенности планирования и проведения эффективного урока, определение УУД, выбор форм работы, обзор эффективных образовательных технологий);
- «Что такое электронный журнал, и как с ним работать?» (особенности и возможности работы в электронном журнале);
- «Как стать КЛАССНЫМ руководителем?» - (изучение специфики работы классного руководителя, знакомство с программой воспитания);
- «ФуГра – лакомство для педагога и учащихся» - (знакомство с понятием «функциональная грамотность» и её компоненты, методы и приёмы, направленные на формирование функциональной грамотности);
- «Как регулировать своё психоэмоциональное состояние?» - (знакомство с психологическими практиками, участие в тренингах, направленных на снятие напряжения и тревожности);
- «Быть или не быть? – участие в конкурсах профессионального мастерства?» - (знакомство молодого педагога с регулярными профессиональными конкурсами, методическая помощь в выборе конкурса, подготовке и оформлении материалов).

Каждая сессия длится около месяца и состоит из 2-3 занятий, руководителем которых является компетентный педагог - наставник с накопленным опытом работы по данной теме. В процессе каждой сессии предусмотрены различные форматы проведения занятий: мастер – класс, тренинг, лекция и другие. Особое значение в работе с молодыми специалистами имеют интерактивные форматы работы, например, эдьютейнмент, коучинг, воркшоп. На каждом обучающем занятии кейс молодого педагога дополняется полезными методическими материалами и ссылками по теме сессии.

Работу всех флеш-сессий курирует ответственный за систему наставничества в образовательной организации и в случае необходимости вносит коррективы.

Таким образом, такая модель наставничества обладает, на наш взгляд, рядом неоспоримых преимуществ:

- Проходя последовательно все 7 флеш-сессий, молодой педагог развивает необходимые профессиональные компетенции, становится увереннее. Закрепляется убеждение в правильном выборе профессии.
- Привлечение нескольких опытных педагогов позволяет организовать процесс наставничества качественнее, так как каждый наставник делится тем опытом, в котором он наиболее компетентен. Кроме того, такая форма наставнической деятельности позволяет не загружать одного педагога-наставника.
- Система флеш-наставничества способствует становлению не только молодого педагога, но и педагогического коллектива в целом, так как мотивирует педагогов на поиск новых решений, технологий в сфере образования, на обмен опытом.
- Обучаясь у нескольких опытных педагогов своей образовательной организации, молодой учитель постепенно знакомится с педагогическим коллективом, налаживает профессиональные связи, психологически комфортно интегрируясь в новую социальную систему.
- Таким образом, постепенно создается система доброжелательного сотрудничества, обмена опытом между опытными педагогами и их молодыми коллегами.

Достижение данных результатов диагностируется в ходе персонального контроля за деятельностью молодого педагога в конце первого года работы, наблюдения, анкетирования, оценки эффективности наставничества по методике Д. Киркпатрика [1].

Литература

1. Классическая модель Д. Киркпатрика // «Игра стоит свеч. Как оценить эффективность бизнес – тренинга?». – URL:<https://marketing.wikireading.ru/> (дата обращения – 17.11.2022).

2. Нугуманова Л.М., Яковенко Т.В. // Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.
3. Указ Президента РФ от 27.06.2022 №401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника». – [URL:http://www.kremlin.ru](http://www.kremlin.ru). (дата обращения 23.11.2022).
4. Эсаулова И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова. —Стратегии бизнеса. — № 6. — 2017. — URL: <https://clck.ru/FEDoN> (дата обращения: 17.11.2022).

Наставник – идейный вдохновитель и творец

Серегина Елена Геннадьевна, воспитатель МБДОУ «Детский сад № 29»

Наставник – это секретное «оружие» самых успешных людей на планете.

Начало 2023 года ознаменовалось годом «Наставника», и не зря. Наставник в современном обществе является путеводителем для молодого поколения педагогов. Нелегко сделать первый шаг, но еще сложнее стать тем, кто может поддержать и направить. Кто же такой – наставник?

Наставник это — опытный педагог, который пользуется доверием коллектива, способный организовать процесс профессионального роста молодого педагога, поддержать его желание к самостоятельной деятельности, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики дошкольного воспитания, имеющий желание совершенствовать своё педагогическое мастерство.

Одна из важных задач наставника – прийти на помощь в любой момент, помочь молодому специалисту реализовать себя, успешно адаптироваться в коллективе, развить личностные качества, коммуникативные умения. Наставник должен быть примером для молодого педагога, готовым учиться и учить других. Только благодаря такому взаимодействию, наставник становится вдохновителем и путеводителем в нелегком труде.

Наставник необходим для современного педагога. Ни для кого не секрет, что молодой специалист, каким бы «красным» ни был его диплом, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое образовательное учреждение по - своему уникально, в каждом существует своя

специфика. А самое главное, с первого дня работы для молодого педагога встают те же цели и задачи, проблемы и ответственность за свои действия, что и у опытных коллег. Это огромный труд, и труд этот, действительно, нелегкий.

Я работаю на группе раннего возраста, и каждый год ко мне приходят маленькие дети. Одной из главных задач, которую я решаю — это адаптация к детскому саду. Наставничество — этот тоже метод адаптации, но только к профессии. Это общение - диалог, беседа, а ни в коем случае не нотация.

Принимая на себя роль наставника, я очень часто сталкивалась с вопросами касающиеся воспитания и обучения детей, взаимодействия с родителями, грамотного подхода к обучению детей в разных образовательных областях и многие другие вопросы от своих наставляемых. Казалось бы, вопросы не такие и сложные, ведь я также работаю с родителями, и каждый день отвечаю на подобные вопросы, но порой и меня они ставили в тупик.

Благодаря наставничеству я осознала, что сама его суть заключается в практическом освоение тех профессиональных приёмов и передаче личного опыта профессиональной деятельности под непосредственным руководством педагога-мастера, в процессе которого наставник может с легкостью внушать уверенность в собственных силах и обучать находить ответы на свои вопросы сообща.

С другой стороны, наставничество является двусторонним процессом, молодые педагоги привносят в мою работу свои новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулируют меня к повышению моей педагогической компетентности.

Именно поэтому, мой девиз как наставника звучит так: «Уча других, мы учимся сами»

В данной статье я хотела бы поделиться своей практикой наставничества и рассказать, какими приемами пользуюсь в своей работе.

Существуют определенные этапы становления молодого педагога как профессионала и грамотного мастера.

Первый этап самый сложный период, как для новичка, так и для наставника. На этом этапе проводится анкетирование молодого педагога, для составления плана работы, он знакомится с должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка, впервые сталкивается с первым опытом взаимоотношения с детьми и родителями. И именно на этом этапе востребован наставник, готовый поделиться своими знаниями, умениями, поддержать в трудных ситуациях и дать ценный совет и консультацию по всем возникающим вопросам. Начинается тесное сотрудничество.

В этот период я приглашала молодого педагога на мои занятия, на режимные моменты и родительские собрания. Ничто не может быть лучше личного примера. Ещё одна немаловажная задача, которую, я считаю надо выполнить наставнику, предупредить разочарование в выбранной профессии, и помочь наставляемому почувствовать уверенность в своих силах и успешно адаптироваться в новом окружении. И я находила нужные слова и говорила их с большим уважением к молодым коллегам.

На втором этапе совместными усилиями наставляемого и наставника, у молодого педагога происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе. Это достигается благодаря посещению открытых мероприятий, методических объединений воспитателей.

Уже несколько лет я являюсь руководителем окружных проблемных семинаров и творческих групп. Вовлекая молодых специалистов в свою деятельность, я, как наставник, поощряю стремление молодых педагогов не бояться показать свои знания, выступать с различными идеями и наработками, поддерживаю их в новых начинаниях.

На третьем этапе, роль наставника становится незначительной, но молодому педагогу все так же оказывается систематическая поддержка. У педагога уже сложилась удобная для него система работы, имеются собственные разработки, он успешно внедряет новые идеи и технологии. Однако, как наставник, я продолжаю поддерживать и сотрудничать с наставляемым, и

делюсь своим опытом и идеями для успешного становления молодого педагога как мастера.

Работа наставника трудна, и в то же время, многогранна. Сотрудничая с молодыми специалистами, я получаю вдохновение и стимул привносить что-то новое, интересное и необычное, как в свою работу, так и в работу молодого педагога, помогая тем самым создать не просто мастера, а творческую и яркую личность.

Секреты эффективного самоуправления – путь к успешному развитию личности

Губанова Валентина Валерьевна, педагог-организатор МБОУ СОШ № 8

*«Обучать — значит вдвойне учиться. Детям нужны не поучения, а примеры»
Жозеф Жубер*

Молодой классный руководитель, возглавив класс, сталкивается с рядом вопросов и проблем, которые можно и нужно решать! Одним из таких вопросов может стать желание наладить функционирование класса таким образом, чтобы большую часть дел выполнял не сам педагог, а дети класса, например, через грамотную организацию ученического самоуправления.

С чего же начать неопытному классному руководителю в формировании классного самоуправления?

Вот несколько шагов на пути развития детского самоуправления в классном коллективе.

Шаг первый: это распределение ролей между детьми в классе. Ученическое самоуправление – это форма ролевой игры, а при грамотном распределении ролей, точно получится достичь высоких результатов в классе.

Самым простым способом выбрать министров, казалось бы, являются подходы «а кто хочет сам?» и «по интересам». Но не всегда такое решение эффективно. Поэтому необходимо искать другие способы. Вот один из них:

Способ состоит в том, чтобы ученику попробовать примерить на себя новую роль. Роли могут быть такими:

- «Эрудит»: самый умный ученик класса, знает ответы практически на все вопросы, может дополнить рассказ учителя интересными фактами;

- «Любимчик»: любит «помогать» учителю, в перемену не отходит от педагога ни на шаг, исполняет любое поручение, за что и получает похвалу;

- «Успеватор»: за учебный день успевает выполнить кучу поручений, сфера его интересов, кажется, не ограничена совсем;

- «Примерный ученик»: все учебники и тетрадки у него обложены, на парте идеальная чистота, а дневник достоин висеть на доске почета;

- «Соня»: часто зевает (в прямом и переносном смысле), часто информация проходит мимо нее, причем делает это неосознанно;

- «Весельчак»: на каждую фразу учителя у него есть «шуточка», в перемену тоже веселит всех окружающих, часто бывает в центре внимания.

Роли могут быть самыми разнообразными, интереснее будет ситуация, если ученику достанется роль, не свойственная ему.

Затем необходимо смоделировать возможную реакцию детей на предложение классного руководителя, в соответствии с примеряемой ролью.

Ситуации могут быть самыми разнообразными, но в основном это реальные дела, которые впоследствии и предстоит воплощать детям. Например, ситуация такая: апрель, весна, субботник... классу нужно привести территорию вокруг школы в порядок.

Что дает это упражнение? Классный руководитель внимательно наблюдает и подмечает как ученики раскрываются, как умеют вживаться в роли, выполнять (даже на словах) какие-либо дела. Тем самым выстраивается картина активности и готовности того или иного обучающегося к выполнению каких-либо дел.

Шаг второй: активисты выбраны, классный руководитель познакомил детей с их функциями, дети настроились на работу. Классному руководителю нужно создать в классе такую атмосферу, чтобы дети сами проявляли инициативу во всех школьных делах. Например, можно предложить детям поучаствовать в следующем тренинге...

Смысл прост, по необычному названию предложить несколько форм активностей.

Например, название «Бумажный бум», какие мероприятия можно провести под таким названием? (Сбор макулатуры; выставку работ в стиле оригами, квиллинга; и т.п.); «Русская душа» (русские народные танцы; песни о Родине; ярмарка ремесел и т.д.); «Мир прекрасного» (конкурс чтецов, выставка рисунков и т.д.).

Это упражнение, на первый взгляд, не кажется сложным, но детям это дается нелегко, а если еще и увеличивать количество возможных вариантов к каждому названию, то становится с каждым разом все интереснее и интереснее.

Выходом из этого упражнения могут стать новые формы активностей, причем они будут предложены детьми, а значит и реализовываться будут с большим желанием, нежели предложенной педагогом, вопреки желания детского коллектива.

Шаг третий: организация работы классного актива в системе. Классный руководитель наблюдает в течение всего года за своими детьми, чтобы в конце года точно увидеть самых активных.

Для этого можно использовать привычную таблицу активности, которую ведет каждый классный руководитель.

Мероприятие →	Акция «Пешеход!»	Сбор макулатуры	Мисс Экобиз
Список класса ↓				
1. Иванов Иван				
2. Сидорова Юля				

А в дополнение вводится интерактивный элемент: на классном часе организуется голосование за лучшего активиста недели. Причем в реалиях современности это голосование можно запустить не только среди учеников, но и среди родителей, других педагогов, используя различные программы по созданию опросов.

По итогам года, благодаря этой таблицы и голосованию, легко вычлняются самые активные дети и родители класса. Их награждают грамотами на заключительных линейках года, ярмарках, на мероприятии «Гордость школы».

Еще один момент в поддержке классных руководителей – это организация субботней Школы Актива «Лидер и Ко». Игры, тренинги, интеллектуальные бои, квизы, квесты, мастер-классы – это тот продуманный комплекс занятий, который развивает детское самоуправление в школе, а рядом всегда любимый классный руководитель. На этих занятиях в равном положении находится и классный руководитель, и выпускник, и 5-классник... Каждый может здесь высказывать предложения и идеи, делиться своими мыслями, отвечать на вопросы.

Но не стоит и забывать о роли классного руководителя, ведь именно он, опираясь на свой опыт, личным примером призывает каждого ребенка участвовать в самоуправлении, посещать разные мероприятия, акции, воплощать в жизнь задуманное.

Практика наставничества как метод профессиональной адаптации

(Сценарий выступления на муниципальном конкурсе «Наставник молодых педагогов-2023» в номинации «Лучшая система наставничества»)

Копытина Наталья Владимировна, заместитель директора по УВР МБОУ СОШ № 15

Туркина Галина Андреевна, учитель английского языка МБОУ СОШ № 15

Смяткина Ольга Александровна, учитель английского языка МБОУ СОШ № 15

Коробова Екатерина Владимировна, учитель физической культуры МБОУ СОШ № 15

Базина Маргарита Игоревна, учитель химии МБОУ СОШ № 15

«Всегда вперёд, после каждого совершённого шага готовится к следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать»

Н.Н. Бурденко

Копытина Н. В. Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

Смяткина О. А. Наставник – человек, осуществляющий наставничество. Наставники были уже в Древнем Риме, там так называли домашних учителей. В России эта форма начала развиваться с 30-х годов XX столетия, достигнув расцвета в 70-х годах.

Копытина Н. В. Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» через самые сложные моменты профессиональной деятельности. Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога).

Туркина Г. А. Наставник - Развивает свои деловые качества. Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Базина М. И. Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником.

Копытина Н. В. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный учитель как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности. И поэтому педагог-наставник, должен помочь молодому учителю, чтобы профессиональное становление прошло «безболезненно» и «без осложнений».

Коробова Е. В. Практику наставничества в нашей школе можно представить в виде холста, на котором постепенно, как под кистью художника, возникает то натюрморт, то пейзаж. Так систему работы с молодым начинающим педагогом можно представить в виде школьного пейзажа.

Туркина Г. А. Итак, прежде чем начала «строить» первый дом, надо поближе познакомиться с молодым коллегой, сделать эскиз будущего полотна. Мы говорим о том, что стало основанием для выбора профессии педагога, о ее увлечениях и интересах. Какой она видит себя в будущем. Решаем, каким должен

быть педагог, какими она видит своих родителей и конечно, что она ждет от детей. Вот теперь можно приступать к написанию полотна.

Смяткина О. А. Главные элементы любого здания – это фундамент, стены, окна и крыша. А для молодого педагога – это его профессиональные качества:

- понимание современных задач школы;
- умение заботиться об экологии детства, сохранении духовного и физического здоровья детей;
- проявление заботы о поддержании индивидуальности каждого ребенка;
- умение создавать и обогащать культурно-информационную и предметно-развивающую образовательную среду;
- умение осуществлять инновационную деятельность по внедрению современных подходов и технологий, оценивать их результативность;
- способность к самообразованию.

Коробова Е. В. Перед наставником встает нелегкая задача – помочь молодому специалисту приобрести такие качества, чтобы они соответствовали стратегии развития отечественного образования, обеспечивая сохранение самоценности, неповторимости школьного периода детства.

Копытина Н. В. I этап - Знакомство с молодым педагогом. Вхождение в профессию (методика и дидактика):

- анкетирование,
- разработка и обсуждение планирования,
- выбор темы самообразования,
- изучение нормативных и инструктивных документов,
- ознакомление с новинками учебно-методической и справочной литературы,
- определение форм взаимодействия.

Базина М. И. «Закон перспективы», или применяем знания на практике.

Чтобы выполнить эту задачу, необходимо сначала изучить основную общеобразовательную программу школы. Познакомиться с особенностями и

традициями уклада школьной жизни. Вот теперь можно легкими мазками писать следующее здание совместного «художественного полотна».

II этап – практический (педагогическая деятельность):

- создание условий для профессионального роста начинающего педагога;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных учебных пособий, методического и дидактического материала;
- координация действий в соответствии с задачами школы;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Смяткина О. А. Итогом каждого этапа является осмысление полученных результатов. Соблюдая законы перспективы при создании пейзажа, мы вместе отвечаем на принципиальные вопросы:

- Достигнута ли поставленная цель? Если нет, то почему? Если да, то в какой мере?
- Все ли задачи решены? Какие задачи остались нерешенными?
- Какие задачи в течение года были трансформированы?
- Какой профессиональный и личностный опыт мы приобрели?
- Как могут быть обнародованы, опубликованы результаты взаимодействия, первые шаги к опыту?
- Каковы перспективы дальнейшего сотрудничества?

Туркина Г. А. «Линия горизонта», или аналитический III этап.

- Анализ результатов работы молодого педагога. Динамика профессионального роста.
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год. Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом.
- Подведение итогов. Выводы.

Копытина Н. В. Таким образом, опираясь на опыт практики наставничества нашей школы, можно сделать вывод, что в своем профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – 1-й год работы (стажировка). Задача – предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II ступень – 2-й-5-й годы работы (развивающий). Задача – накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III ступень – 5-й-6-й годы работы (становление). Задача – совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы.

Наши молодые коллеги уже прошли, а кто-то еще проходит все ступени. И наша команда надеется..., нет, уверена, что мы совместно напишем наш «школьный пейзаж».

И в заключении послушайте небольшую притчу. Один философ как-то переплывал большую реку на маленькой лодке. Он спросил у лодочника: «Вы знакомы с философией?» - «Не могу сказать, что да», - ответил тот. – «Вы потеряли одну треть своей жизни, - сказал философ. – А знакомы ли вы с литературой?» «Не могу сказать, что да», - ответил лодочник. «Вы потеряли две трети своей жизни», - объявил философ. В этот момент лодка получила пробоину и начала тонуть. «Вы умеете плавать?» - спросил лодочник. «Нет», - ответил философ. «Тогда вы потеряли всю жизнь», - сказал лодочник.

Существует старинный спор: что важнее теория или практика? На него нельзя дать однозначный ответ, но одно мы знаем точно, что молодому педагогу как этому философу трудно будет выплыть в потоке школьной жизни без помощи и поддержки опытного наставника.

Практический опыт педагога-наставника в рамках реализации ФГОС

Сергеева Ирина Михайловна, учитель начальных классов МБОУ СОШ № 4

«Всегда вперёд, после каждого совершенного шага готовиться следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать».

Н. Н. Бурденко

В становлении учителя начальных классов в роли наставляемого в первые и последующие годы моей деятельности был получен положительный

профессиональный опыт, переданный моими наставниками. Именно от старших коллег-наставников, имеющих советский опыт наставничества, культурных внешне и внутренне, владеющих примерным самообладанием и во всем демонстрирующих пример учителя с большой буквы развивался и мой профессиональный рост: энергия познания себя как учителя, открытость к новому опыту, цель достижения профессиональных открытий и результатов.

Наставник – это мудрый советчик. Это человек, пользующийся доверием подопечного и заботящийся о его профессиональном росте и развитии. Представитель ролевой модели квалифицированного поведения.

Важными характеристиками человека профессии учителя является позитивность и постоянный рост, честность, справедливость по отношению к подопечным, уметь порадоваться за успех коллеги и поддержать похвалой. В педагогическом коллективе при работе с детьми, родителями, коллегами считается самым главным – проявление человеческого фактора к любой сложившейся позитивной, либо негативной ситуации. Девизом может стать простая мотивационная цитата в развитии профессионализма: «Не давать душе лениться!»

Сейчас многие задаются вопросом: Наставничество – традиция или инновация?

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский. Он считал, что профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знания наставника. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных.

Так каков же ответ на вопрос: наставничество – это традиция или инновация?

Конечно, это традиции наставничества нашей русской, советской и российской школ. Но и инновация современной школы будущего. Необходимо в

опыте наставничества применять традиционные и инновационные формы работы с наставляемым.

Быть наставником в современной школе, значит обладать рядом качеств таких как: уверенность в себе, стрессоустойчивость, коммуникабельность, толерантность, ответственность, непредвзятость, пунктуальность, лидерство, компетентность. Педагог-наставник не имеет права стоять на месте и должен развиваться основываясь на рассмотрении таких инновационных понятий, как «ментор», «тьютор», «коуч», которые имеют свои отличительные особенности.

Необходимо обладать знаниями по содержанию этих понятий.

Современные методические рекомендации содержат мотивационно-ценностные когнитивные, деятельностные компоненты наставника-ментора, наставника-тьютора, наставника-коуча к осуществлению современной педагогической деятельности.

Профессия учителя обязывает педагогов к готовности обучения в течение всей жизни. В педагогике выделяют компоненты и их показатели:

1. Мотивационно-ценностный - предполагает осознание целей, задач, мотивов образования в течение всей жизни и ценность приобретения возможности приобретать новые знания, а также построения индивидуальной профессионально-образовательной траектории.
2. Когнитивно-процессуальный – предполагает совокупность знаний, представлений, суждений об образовании в течение всей жизни, различных её формах, соотнесение своих потребностей и возможностей с конкретной формой обучения.
3. Организационно-деятельностный - представляет сложный и целенаправленный процесс интеллектуального продвижения и становления личности, использования своего образовательного потенциала.
4. Рефлексивно-аналитический – предполагает самоанализ, самосознание, самопознание, самоконтроль, самонаблюдение, стремление к постоянному и конструктивному самооцениванию, желанию и умению анализировать

свою образовательную деятельность, самосовершенствованию и связан с принятием самообязательств, самостимулированию с опорой на положительные эмоции.

Уровни, готовности к образованию:

1. Оптимальный – ярко выраженный интерес к образованию, устойчивая потребность в овладении знаниями и умениями, понимание ценности образования и ее приоритет в системе жизненных ценностей;
2. Допустимый – устойчивый интерес к жизненным проблемам, эпизодическое проявление потребностей в овладении для этого знаниями и умениями по основным школьным дисциплинам, понимание ценности образования как второстепенной жизненной ценности;
3. Критический – эпизодический интерес к жизненным проблемам, отсутствие потребности в овладении знаниями и умениями, необходимыми для решения повседневных проблем, понимание ценности образования, отрывочные, неточные знания, решение поставленных задач на уровне репродукции.

На практике такого изучения рекомендуется использовать современный вариант анкеты «Изучение уровня компонентов готовности педагогов к обучению в течение всей жизни», в основе которой лежат психолого-педагогические исследования о готовности как личностном новообразовании.

Практика позволяет обогатить знания наставляемого педагога, совершенствовать навыки преподавания и профессионального развития. С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации учителя, определяются цели и задачи работы.

Цель: сокращение срока адаптации к конкретным условиям профессиональной деятельности, обеспечение самостоятельного и качественного выполнения обязанностей, восприятие целей и задач и требований к служебному поведению.

Задачи:

- помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;

- оказать помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми, в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- оказать методическую помощь во внедрение современных идей в образовательный процесс;
- способствовать формированию индивидуального стиля педагога;
- сформировать у педагога потребность к непрерывному образованию.

Для достижения поставленных задач выделяются основные этапы и условия реализации практики.

Разрабатывается технологическая карта плана работы педагога-наставника, в котором отражены направления, формы деятельности и отчетность.

В деятельности педагогов-наставников считается целесообразным рекомендовать применение следующих рефлексивных методов:

- *метод самонаблюдения* как разновидность наблюдения;
- *метод интроспективного анализа* как своеобразная техника «исследования себя»;
- *интроспективный метод* – метод изучения психических процессов на основании субъективного наблюдения собственного сознания;
- *ведение дневника* – один из методов, позволяющий преодолеть фрагментарность и ситуативность в понимании человека. Можно предложить наставляемому вести дневник своего опыта и своих переживаний в процессе работы, своих впечатлений, успехов-неуспехов.
- *рефлексивно-деловые игры* – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса;
- *тренинговый метод* как способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих;
- *метод микрообучения и самоанализа*. Данный метод огромную значимость имеет в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей.

Помимо рефлексии, микрообучение как педагогический метод способствует совершенствованию психолого-педагогической наблюдательности и оценки образовательных явлений и процессов, повышения профессиональной компетентности.

На начальном этапе знакомства и работы с педагогом применяем весь положительный опыт установления психолого-педагогических компетентностей: установление контакта, активное слушание, помощь в планировании развития, постановка развивающих целей, умение вдохновлять, развивающая обратная связь. И в процессе установления взаимодействия переходим к проработке профессиональной компетентности педагога, которая имеет несколько особо значимых составляющих:

1. профессионально-коммуникативная;
2. общепедагогическая;
3. социально-психологическая;
4. предметная;
5. профессиональная самореализация.

Главной ролью наставника является помощь педагогу в осознании необходимости системы повышения собственной профессиональной компетентности. Для этого необходимо:

- систематически проходить курсы повышения квалификации;
- посещать семинары, практикумы, участвовать в дискуссиях и в открытых просмотрах образовательной деятельности;
- изучать информационно-компьютерные технологии, инновационную деятельность и освоение новых педагогических технологий;
- обобщать свой собственный педагогический опыт и участвовать в конкурсах профессионального мастерства.

Важно использовать различные методы диагностики профессиональной компетентности, которые покажут плюсы и пробелы в работе: индивидуальное собеседование, опросники, анкеты, карты самоанализа, наблюдение, тестирование, тематические диагностические карты.

Эффекты наставничества работают на укрепление кадров опытных и молодых учителей и так необходимы современной школе:

1. повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, включенных в систему наставничества, не исключая самого наставника;
2. снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых специалистов и вновь прибывших учителей, представления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;
3. снижение профессионального выгорания наиболее опытных учителей-носителей знаний, навыков;
4. укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.

И в заключении хочется сказать, что опыт наставничества приносит огромную профессиональную пользу самому наставнику.

«Не относитесь к наставнику как к Богу.

В образовании нет места чудесам.

Учитель лишь укажет вам дорогу,

А вот пройти по ней

Ты сможешь только сам».

Дмитрий Эйт.

Целевая модель центра наставнических практик и инициатив: опыт реализации

*Князева Татьяна Валентиновна, директор МБОУ СОШ № 7
Боева Ольга Тимофеевна, заместитель директора по УВР МБОУ СОШ № 7
Южалова Людмила Васильевна, заместитель директора по ВР МБОУ СОШ № 7
Рябинина Елена Алексеевна, учитель начальных классов МБОУ СОШ № 7
Гавриленко Анастасия Вячеславовна, учитель начальных классов МБОУ СОШ № 7*

Анализ современной образовательной ситуации и позитивного педагогического опыта известных образовательных организаций России привел нас к идее введения в практику школы наставничества и разработки своей (персональной) модели наставничества, как стратегической платформы

развитии. 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»).

Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость. Для нас наставничество - это один из способов развития личности, передача знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление взрослому человеку помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения.

Наша школа с 2019 года имеет статус региональной инновационной площадки по теме: «Наставничество как технология создания ситуации успешности субъектов образовательного процесса». Целевым ориентиром программы стало разработка и апробация организационно-педагогических условий реализации наставничества в общеобразовательной организации.

В 2021 году школа представляла опыт своей работы для ассоциации директоров школ Владимирской области по теме «Наставничество: новые грани в образовательной организации», в 2022 году на городском методическом объединении учителей начальных классов и студии управленца курсов повышения квалификации в ВИРО.

Учитывая потенциальные возможности школы и педагогического коллектива, мы реализуем инновационный проект: «Наставничество: новые грани в образовательной организации», который в 2020 году занял 1 место в региональном конкурсе проектов в сфере инновационного менеджмента «Секреты эффективного управления образовательной организацией». Новые вызовы образования: идеи для будущего» и опубликован в региональном сборнике «Эффективное управление современной школой: проектный подход».

Данный инновационный проект направлен на создание условий для реализации многоуровневой модели наставнических практик и инициатив.

Рабочей группой педагогов разработана многоуровневая модель центра наставнических практик и инициатив. Новая модель центра позволила изменить образовательную ситуацию в школе и содействовать становлению новых приоритетов развития: новой функциональной грамотности субъектов образовательного процесса, высокой компетентности обучающихся и профессионального совершенствования педагогов, атмосферы сотрудничества и сотворчества.

На школьном уровне определены должностные лица, ответственные за организацию и руководство внедрением модели в практику школы, разработаны ряд документов и распорядительных актов:

- приказ об утверждении Положения о наставничестве в организации;
- приказ о назначении наставников (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп);
- программа методического семинара для педагогов школы: «Наставничество как технология: практика реализации»;
- дорожная карта реализации модели наставничества, определены необходимые ресурсы»;
- положение «О многоуровневом центре наставнических практик и инициатив в школе»;
- модульная программа работы МБОУ СОШ №7 с молодыми педагогами «Путь к вершинам мастерства»;
- программа «Наставничество – страна возможностей» для обучающихся.

Центр наставнических практик и инициатив способствует личностному развитию обучающихся и молодых педагогов, проявлению талантов, профориентации, инклюзии, закреплению гибких навыков (эмоционального интеллекта, критического мышления, soft-skills) и учебной мотивации, освоению проектной деятельности.

Модель центра наставнических практик и инициатив – это уровневая модель, в которой:

- 1 уровень - Центр проектирования «Учитель будущего»,
- 2 уровень - Образовательные треки (ТИР) индивидуального развития,
- 3 уровень - Коворкинг- центры воспитательного пространства школы,
- 4 уровень - Межвозрастное сообщество наставников «Диалог с социумом».

Ведущая идея центра – обеспечить взаимообучение и сопровождение педагогов, обучающихся, родителей через применение технологии наставничества.

В Центре проектирования «Учитель будущего» 5 офисов: управления персоналом, «Мастера и менторы», «Компетентностные лидеры», «Интерналы», «Баддинг».

Офис управления персоналом реализует программу по совершенствованию системы управления кадрами, направленную на повышение уровня мотивации сотрудников к профессиональному росту, повышение имиджа школы через:

совершенствование адаптационных процессов;

материальное стимулирование молодых специалистов и вновь пришедших работников, в нашей школе они составляют 40%;

внедрение новых моделей повышения квалификации (около 20% педагогов обучаются по персонифицированной модели, дистанционно на портале Единый урок прошли обучение – 100% педагогов по разным направленностям);

стимулирование процесса повышения уровня профессионализма у работников ОУ.

Одним из направлений работы офиса управления персоналом является «Совет-форум наставников и наставляемых» как форма взаимодействия, при которой наставники собираются 2 раз в месяц (в т.ч. дистанционно) для обмена опытом, в нем принимают участие директор, заместители директора, опытные педагоги – наставники. Совет способствует закреплению успешного опыта наставничества и внедрения технологии наставничества в практику управления персоналом. Особенно важным это является для молодых педагогов.

Мы создали *«Школу наставников»*, в которой проходят обучение педагоги по программе: *«Наставничество как технология: практика реализации»*. Реализацию наставнической программы осуществляют кураторы, назначенные директором школы. В практике школы имеет место сетевое наставничество с молодым начинающим руководителем школы №4. Закрепление наставничества осуществляется через план, утвержденный приказом управления образования.

Офис «Мастера и менторы» для руководителей школьных методических объединений. В офисе проходят занятия по модулям: *«Моделирование в учебном процессе»*, содержание которого направлено на формирование компетенций у учителей по применению метода моделирования при обучении математике в начальной школе;

«Образовательные технологии в преподавании предмета», *«Ведение документации»*, *«Развитие профессиональных навыков педагога»*.

Офис «Компетентностные лидеры» или 4-К – это победители конкурсов педагогического мастерства и педагоги с большим опытом работы. Офис проводит занятия по моделированию воспитательного процесса, где молодые классные руководители учатся разрабатывать программы воспитания *«Класс +»* и социальные проекты. Обмен знаниями между молодыми и опытными работниками повышает эффективность каждого из них.

Офис «Интерналы» - педагоги с опытом работы от 5 лет и более.

Офис «Баддинг» - молодые педагоги. Офис нацелен на поддержку вновь принятых работников и адаптацию молодых специалистов. Его работа направлена на планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего учителя, классного руководителя, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки. Обучение в офисе рассчитано на 3 года по программе *«Путь к вершинам мастерства»*. Занятия проводятся 2 раза в месяц. Модель сопровождения в профессии молодого педагога и классного руководителя построена по ступеням:

— первая ступень - повышение квалификации,

- вторая ступень - становление профессионализма,
- третья ступень - развитие творческого потенциала,

На первой ступени с молодым педагогом работают сразу несколько наставников. Формы повышения квалификации педагогов – это индивидуальное и парное наставничество, участие в работе семинаров, мастер – классах, тренингах, деловых играх, дискуссиях.

На второй ступени становление профессионализма педагогов выстраивается с участием муниципалитета. Работа с молодыми педагогами, классными руководителями строится «Центром работы с педагогическими кадрами». Системная работа проводится клубом молодых специалистов «Союз горячих сердец», которые становятся участниками Декады молодых специалистов «Педагогический дебют». Это открытые показы занятий молодыми педагогами школ города, когда они учатся друг у друга, творческие мастерские, проблемные семинары, образовательные интенсивы. Финал декады - муниципальные конкурсы «Признание» и «Педагогический дуэт». Команда нашей школы «Точка будущего» стали призерами регионального интернет - конкурса педагогических сообществ молодых педагогов «Команда профессионалов – формула успеха».

На третьей ступени – развитие творческого потенциала через: мастер–классы, обучение педагогическим технологиям, участие в работе опорной школы, участие в муниципальных конкурсах профессионального мастерства, мониторинг собственной деятельности, обобщение опыта и его презентация, участие в интернет - марафоне «Мой профессиональный старт», форуме творческих инициатив молодых педагогов региона «Время учиться!». Педагоги школы обобщили опыт работы на муниципальном уровне по теме: «Наставничество и волонтерство как средство формирования социальной активности обучающихся», реализуют программу образовательного трека «Тир» в рамках многоуровневой модели наставнических практик и инициатив.

Второй уровень центра наставнических практик и инициатив - это *образовательные треки индивидуального развития (ТИР)* для выстраивания индивидуального маршрута обучающихся различных категорий детей.

В практике школы используются технологии наставничества педагог–обучающийся, обучающийся–обучающийся, владеющий–не владеющий, сильный-слабый.

В Треке «Уникум» организовано наставничество одаренных детей по программе «Наставничество – страна возможностей». С одаренными обучающимися выстроена система работы: индивидуальные образовательные программы, подготовка и участие в муниципальных олимпиадах, конференциях, форумах, конкурсах. Работа секций школьного научного общества «Шаг в науку» обеспечивает положительные результаты: призовые места в муниципальном форуме одаренных детей «Верба – «Территория открытий» и муниципальной школе «Интенсив: Точка роста».

Освоение технологий наставничества позволяет педагогам эффективно организовывать ежегодно муниципальную конференцию «Диалог культур и поколений», в которой принимают участие обучающиеся школ округа. Трек «Шанс» говорит сам за себя здесь выстраивается работа наставника с наставляемым по индивидуальной программе с детьми, имеющими одну 3 и 4 - здесь работают пары наставников: учитель–учитель, учитель–родитель, ученик–ученик. А в результате обучающиеся переходят из данной категории в разряд хорошистов и отличников.

Трек «Тьютор» - сопровождение 122 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. Работа с данной категорией детей требует системности и в роли наставников здесь выступают учитель, классный руководитель, психолог, социальный педагог, дефектолог, тьютор. Данные педагоги повысили квалификацию в ФГБУ «Федеральный институт родных языков народов Российской Федерации» по теме: «Подготовка тьюторов для учителей русского языков народов Российской Федерации»

Содержание трека «Круги наставничества» направлено на работу с детьми, имеющими особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. Введены дневники наставнических пар «сильный-слабый», «лидер-пассивный».

Третий уровень модели центра – «Коворкинг-центры воспитательного пространства школы». Инновационный проект «Наставничество как стратегия управления воспитательной системой школы» в 2021 году стал победителем в муниципальном и региональном конкурсах «Эффективные решения в управлении современной образовательной организацией: проектный подход». Целью проекта стала разработка условий эффективного управления воспитательной системой школы с применением технологии наставничества. Для внесения изменений в воспитательную систему школы было введено понятие – коворкинг, как зоны обучения и воспитания в сотрудничестве, зоны взаимодействия и развития способностей обучающихся.

Системообразующей деятельностью воспитательной системы нашей школы становится межвозрастное взаимодействие всех участников образовательных отношений. В коворкинг «Волонтер»- активисты ДОО «Форум» школы включились в Российское движение школьников, которое курируют дети-наставники. Их деятельность осуществляется по нескольким направлениям: организация творческих событий - фестивалей и конкурсов, акций и флешмобов, поддержка детских творческих проектов и продвижение детских коллективов, волонтеров Победы.

В практике работы школы практикуется и сетевое наставничество через проект «Наставник – хранитель школьного музея». В школе создан клуб «Позитивное детство» для наставничества учащихся «группы риска». В работе клуба в роли наставников выступают специалисты: психолог, социальный педагог, инспектор ОДН.

В календарном плане воспитательной работы появилась новое коллективное дело «Наставник года», включающее проведение конкурса «Лучшая пара “Наставник +”» среди педагогов и учащихся, родителей.

Центральным объектом четвертого уровня *«Межвозрастное сообщество наставников»* является личность обучающегося, на которую воздействуют различные внешние и внутренние факторы: социальная среда, социум, общество; социум виртуальный - интернет: социальные сети, блогосфера; социум внутренний - семья; образовательная среда - школа, дополнительное образование; культурная среда - материальные и духовные ценности культуры.

Партнерами–наставниками школы выступают студенты вузов, педагогического колледжа, участники бизнес инкубатора, отдел поддержки малого и среднего предпринимательства о. Муром.

Построение индивидуального образовательного маршрута в системе дополнительного образования осуществляется через: творческое индивидуальное наставничество, групповое в детской музыкальной студии «Карусель» образцового оркестра русских народных инструментов под руководством педагога дополнительного образования Корнишова С.А. В студии среди 45 воспитанников организовано ситуативное наставничество: старший-младшему, а также педагог-воспитанник, где в роли наставников выступают педагоги дополнительного образования, преподающие класс домры, класс - фортепиано и русских народных инструментов. В танцевальном коллективе «АЭЛИТА» также определены пары, группы наставников «педагог–наставляемый», «опытный воспитанник–начинающий».

В сообщество «Благодарных выпускников или флеш-наставничество» входят выпускники, испытывающие потребность оказать поддержку своей школе, учителям и обучающимся. В школе создана ассоциация выпускников, которая представляет собой добровольное объединение выпускников школы, созданное в целях содействия деятельности, направленной на преобразования в школе, микрорайоне, городе через развитие и реализацию потенциала выпускников школы.

Эффективность практики наставничества в нашей школе определяется ее системностью. Продуктом её деятельности являются профессионального роста педагога и позитивная динамика достижений обучающегося, развитие их творческого потенциала, а, в конечном счёте, рост уровня профессиональных и личностных компетенций и повышение качества образовательного и воспитательного процессов в учреждении.

В ходе реализации модели наставничества мы достигли главного – тесного сплочения всего школьного сообщества и позитивной мотивации к профессиональному росту. В 2021 году школа стала победителем регионального конкурса лучших школ, активно внедряющих инновационные образовательные программы. Для нас важен социальный статус школы, престиж, а это значит впереди много новой интересной работы.

PROАктивное наставничество

*Каичкина Ольга Сергеевна, заместитель директора по УВР МБОУ «Лицей № 1»,
Иванова Ольга Валентиновна, учитель химии МБОУ «Лицей № 1»,
Киреева Наталья Владимировна, учитель физики МБОУ «Лицей № 1»*

При частой смене части педагогического коллектива, его обновлении особую роль играет сохранение образа знания, образа действия и образа мышления в школе, что является ключевой силой развития образовательного учреждения.

В системе наставничества лица для передачи опыта за каждым наставляемым не просто закрепляется более опытный педагог, с ним работает целая команда педагогов.

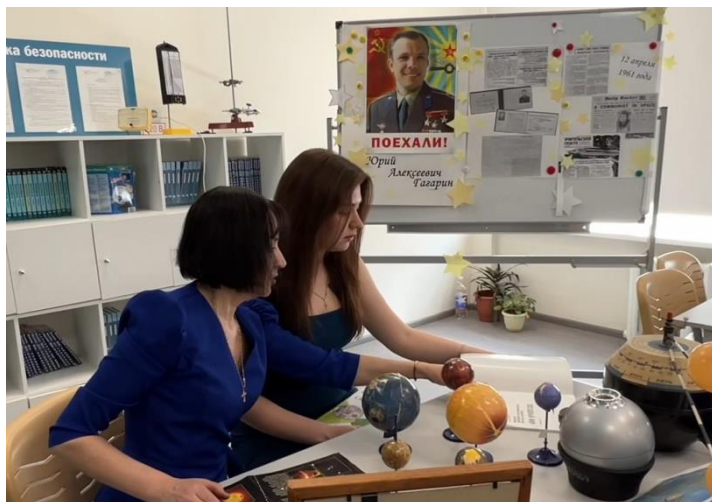
В эту команду входят лидеры образования лицея. Ведь такие лидеры являются ключевой силой развития любой школы. В Лицее № 1 этой движущей силой являются педагоги Школьного кванториума, успешно освоившие практику нового формата преподавания с использованием современного цифрового оборудования.

В МБОУ «Лицей № 1» разработана программа работы с молодыми педагогами «PROАктивное наставничество».

Работа с молодым педагогом базируется на трех аспектах:

- развитию профессиональных умений молодого педагога,
- развитию умений сотрудничества,
- развитию навыков самообразования и саморазвития молодого педагога.

Каждый наставник команды работает с группой молодых педагогов, такой



вариант системы наставничества позволяет увеличить спектр возможных путей развития молодого педагога.

Кроме этого, данный вариант организации системы наставничества позволяет уже в первые месяцы работы молодого

педагога включить его в инновационные процессы школы – работу муниципального ресурсного центра, региональной инновационной площадки, а также Школьного кванториума.

Как строится процесс наставничества?

Для развития профессиональных навыков и умений (жестких навыков молодых педагогов) опытные педагоги включают молодых коллег в процесс решения проблемы. Не просто дают готовый алгоритм решения профессиональной задачи, а подводят молодого педагога к самостоятельному решению через мастер-классы, открытые уроки и практикумы. Для этого в лицее проходит Марафон открытых уроков и мастер-классов «Наставники – молодым педагогам».

В лицее организован мобильный центр наставничества, основная задача которого оказание конкретной методической помощи молодым педагогам. Так совместно с учителем физики и астрономии наставляемые разработали и провели мероприятие «Открывая космос», посвященное дню космонавтики. Совместно с учителем химии разработали мероприятие для школьного научного общества младших школьников «Химия вокруг нас», с учителем биологии и

старшеклассниками провели несколько уроков окружающего мира, посвященные растительному и животному миру Владимирской области.



Кроме этого, в мобильном центре наставничества проходят обучающие мероприятия. В прошлом году опытные педагоги провели для молодых учителей занятия по темам «Лайфхаки от педагогов

Школьного Кванториума», «Марафон мини-мастер-классов «10 талантов за час», «О науке - просто». Такие мероприятия позволяют в активной форме вовлечь молодого педагога в процесс изучения и применения современных образовательных технологий в учебном процессе.

Молодому педагогу важно уметь сотрудничать и поддерживать здоровые рабочие отношения с коллегами. Развитие легких навыков молодого специалиста тоже берут на себя старшие коллеги.

Через неформальное общение, подготовку и проведение совместных мероприятий, работу круглого стола с наставниками в рамках «Лаборатории наставнического опыта» молодой педагог учится сотрудничать не только с



коллегами, но и с учениками и родителями. Занятия лаборатории были посвящены разрешению конфликтов и споров между участниками образовательных отношений, вовлечению родителей в образовательный процесс, нахождению партнеров для проведения мероприятий, «умному» досугу учеников.

Немаловажно развивать у наставляемого и личный ресурс: его умение самоопределяться относительно профессиональной культуры и рабочих ситуаций, планировать свои профессиональные и карьерные перспективы, заниматься самообразованием и саморазвитием.

Опытные педагоги советуют молодым профессиональные группы в соцсетях, «подталкивают» своего юного коллегу к участию в конкурсах, и, конечно, вместе с ним участвуют в конкурсах наставничества, профессионального мастерства.

Благодаря этому взаимодействию, молодые педагоги лицея на протяжении многих лет становятся не только участниками, но и лауреатами профессиональных конкурсов «Профессиональный дуэт», «Миссия выполнима», «Призвание» и др.

«PROактивное» наставничество позволяет лицейю включать молодого педагога в активную работу и формировать команду педагогов-единомышленников, способную решать задачи, стоящие перед школой.