

Министерство образования Кировской области

Кировское областное государственное образовательное автономное  
учреждение дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования Кировской области»

# Реализация системы наставничества в образовательных организациях Кировской области

Лучшие практики



Киров  
2023

УДК 377.4  
ББК 74.409  
Р31

Печатается по решению Совета по научной, инновационной  
и редакционно-издательской деятельности  
КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»

**Составитель:**

**Кобелева Г.А.**, директор центра непрерывного повышения педагогического мастерства КОГОАУ ДПО «Институт развития образования Кировской области».

**Рецензенты:**

**Казаринова О.В.**, проректор по научной и инновационной работе КОГОАУ ДПО «Институт развития образования Кировской области»,

**Репина Е.Ю.**, методист, учитель начальных классов МБОУ «Гимназия № 46» г. Кирова, эксперт областного конкурса «Учитель года Кировской области».

**Р31** Реализация системы наставничества в образовательных организациях Кировской области. Лучшие практики / Сост. Г.А. Кобелева. – Киров : КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области», 2023. – 96 с.

*В сборнике приведены практики реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Кировской области, представленные педагогами – участниками областного конкурса «Учитель года Кировской области» в номинации «Педагог-наставник» в 2023 году.*

*Материалы представляют интерес для заместителей руководителей общеобразовательных организаций, учителей, методистов образовательных организаций, методистов муниципальных методических служб, руководителей методических объединений педагогов.*

© КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области», 2023

## Оглавление

<b>Введение .....</b>	<b>4</b>
<b><i>Богатырёва Т.В.</i> Практика сопровождения начинающего педагога .....</b>	<b>7</b>
<b><i>Борова В.В.</i> Опыт работы «Клуба молодого педагога» .....</b>	<b>30</b>
<b><i>Ванчугова С.М.</i> Опыт работы наставничества по модели «Учитель – Учитель» .....</b>	<b>35</b>
<b><i>Гостюхина С.Н.</i> Педагогический дуэт. Система работы педагога -наставника .....</b>	<b>47</b>
<b><i>Русинова М.В.</i> Опыт работы педагога-наставника .....</b>	<b>63</b>
<b><i>Скурихина Ю.А.</i> Методическое сопровождение молодых педагогов .....</b>	<b>76</b>
<b><i>Чжан-Имашева Е.В.</i> «Дом, который строим мы»: презентация системы работы педагога-наставника .....</b>	<b>86</b>



## Введение

Процессы модернизации образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. Национальный проект «Образование» и Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста определяют институт наставничества как необходимое условие реализации механизмов практико-ориентированной модели обучения. На современном этапе наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность [1].

Наставничество является составляющей программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов и может реализовываться как индивидуально направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в организации, а также как форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей.

Сегодня очень важно осуществить системное введение наставничества в образовательных организациях как элемент формирования единой системы методического сопровождения педагогических кадров. Система наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования позволяет построить существующие на региональном и муниципальном уровне практики наставнической деятельности в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Такая система также оказывает практическую помощь в создании нормативной правовой базы наставничества с учётом региональной специфики и потребностей конкретных образовательных организаций. Помимо этого, система наставничества позволяет скоординировать развитие практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник» [2].

В Кировской области внедрение целевой модели наставничества осуществляется в соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,





дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в т. ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» [3].

В регионе создан Региональный наставнический центр организации работы по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях на базе Института развития образования Кировской области, разработана и утверждена дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях Кировской области на 2020–2024 годы.

Для достижения показателей дорожной карты региональным наставническим центром проводится организационное, методическое и аналитическое сопровождение программ наставничества в образовательных организациях Кировской области. Так, в разделе «Школа наставников» на официальном сайте Института развития образования Кировской области размещены необходимые информационные, нормативные и методические материалы, в т.ч. типовая дорожная карта реализации целевой программы наставничества, примерное положение о наставничестве в образовательной организации; форма индивидуального плана осуществления наставничества; форма отзыва о результатах наставничества.

С целью организации методического сопровождения наставничества педагогических работников в образовательных организациях Институту развития образования разработаны:

- методические рекомендации по организации наставничества в образовательных организациях Кировской области;
- методические рекомендации по реализации целевой модели наставничества на базе профессиональных образовательных организаций Кировской области;
- чек-лист «Организация наставничества в образовательной организации».

Для развития наставничества молодых педагогов на уровне региона утверждено распоряжение министерства образования Кировской области «О Почётном звании «Почётный наставник в сфере образования Кировской области», которое может быть присвоено пятидесяти педагогам ежегодно.

Согласно ежегодным мониторингам наиболее востребованным и реализуемыми моделями наставничества в образовательных организациях региона являются: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик», «руководитель – педагог», «преподаватель – методист – студент – практикант», «студент – ученик», «студент – студент», «работодатель – студент», «работодатель – председатель ПЦК (предметно-цикловых комиссий)», «педагог – педагог», «преподаватель – преподаватель», «педагог –



представитель работодателя», «преподаватель – преподаватель». Образовательными организациями заявляется необходимость реализации наставнических пар по функционалу классного руководителя и председателя предметно-цикловых комиссий (профессиональные образовательные организации).

Таким образом, в Кировской области сформирована нормативно-правовая и методическая база реализации целевой модели наставничества, утверждены дорожные карты на период с 2020 по 2024 годы, проводится обучение наставников, реализуются различные модели наставничества. Большинство достигнутых показателей соответствует дорожной карте. В дальнейшем необходимо активизировать деятельность по вовлечению педагогов и обучающихся в наставничество, расширять взаимодействие с предприятиями, организациями региона. Региональному наставническому центру нужно продолжить оказывать адресную консультационную и методическую помощь профессиональным образовательным организациям по развитию системы наставничества, аккумулировать и транслировать лучший опыт, продолжить обучение наставников и кураторов.





## **Практика сопровождения начинающего педагога**

***Богатырёва Татьяна Ивановна,***

*учитель русского языка и литературы МКОУ СОШ п. Пиляндыш  
Уржумского района Кировской области*

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку педагога-наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе и осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в т.ч. навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- оказать помощь в ведении документации учителя.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм адаптации молодых учителей, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении.

Преимущества формы наставничества в организации помощи очевидны: оно имеет более широкую направленность, менее теоретизировано, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. В этом процессе осуществляются тесный межличностный контакт наставника и его ученика, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного





молодого учителя и, следовательно, более строгий контроль за его практической деятельностью.

Принципы наставнической работы:

1. Принцип индивидуализации. Стремление обеспечить каждому молодому педагогу возможности формирования собственных образовательных целей и задач, собственной образовательной траектории.

2. Принцип элективности обучения. Предоставление молодому педагогу свободы выбора целей и содержания, форм и методов, источников и средств, сроков, времени и места обучения, оценивания результатов своей деятельности.

3. Принцип непрерывности. Предполагает тесную взаимосвязь рабочей деятельности и самообразования молодого педагога.

4. Принцип актуализации результатов обучения. Практическая востребованность результатов обучения, индивидуального подхода и внедрение наработанного опыта.

5. Принцип деятельности. Молодой педагог получает знания не в готовом виде, а добывает их сам, осознаёт при этом содержание и формы своей деятельности, понимает и принимает систему её норм.

6. Принцип рефлексивности. Этот принцип основан на сознательном отношении молодого педагога к профессиональному развитию.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя три этапа.

Первый этап – адаптационный. Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Задача педагога-наставника – обеспечить поддержку молодому педагогу в области:

– практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приёмы обучения; основы управления уроком и др.);

– разработки программы собственного профессионального роста;

– выбора приоритетной методической темы для самообразования;

– подготовки к первичному повышению квалификации;

– освоения инновационных тенденций в педагогике;

– подготовки к предстоящей аттестации.

На данном этапе педагог-наставник выявляет трудности, проблемы и неудачи в деятельности молодого педагога. С этой целью проводится вводное анкетирование или собеседование, где начинающий специалист расскажет о своих трудностях, проблемах и неудачах. На данном этапе педагог-наставник должен помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная







коммуникация. Таким образом, педагогу-наставнику необходимо помнить о терпении и целеустремлённости.

Второй этап – основной (проектировочный). Педагог-наставник вместе с молодым педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Данная программа даёт возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;
- повышать профессиональный уровень педагога с учётом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности; отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении;
- создавать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодого педагога.

На данном этапе используются информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы и методы: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработки и презентации моделей уроков, презентации себя как учителя, классного руководителя.

Работа с молодым специалистом будет более эффективной, если педагог-наставник подготовит для него различные «Памятки»: обязанности классного руководителя; организация работы с неуспевающими учащимися; анализ и самоанализ урока; как правильно организовать работу с родителями; методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Третий этап – контрольно-оценочный. Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению его функциональных обязанностей. Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов



деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Свою работу как педагог-наставник с начинающим учителем начальных классов я осуществляю по изложенной выше системе с 2020–2021 учебного года. Начинающий учитель Пасеева Екатерина Алексеевна в 2019 году окончила КОГПОАУ «Орловский колледж педагогики и профессиональных технологий» г. Орлова Кировской области по специальности 44.02.01 Дошкольное образование. Первый этап (адаптационный) длился один год, в течение которого была проведена работа по введению в должность начинающего педагога: собеседование (выявление трудностей, проблем в работе педагога), ознакомление молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе, разработка индивидуального плана развития молодого педагога.

Диагностика начинающего учителя проводилась путём собеседования по трём направлениям:

- планирование работы;
- организация деятельности учителя;
- контроль деятельности самого учителя и обучающихся (проводился, в т.ч. и во время посещения уроков).

Были выявлены следующие профессиональные проблемы:

- недостаток теоретических и практических навыков в образовательной деятельности;
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

Была и ещё одна серьёзная проблема: большая часть времени начинающего педагога уходила на подготовку к уроку, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость, стал пропадать интерес к работе. Именно с решения этой проблемы я начала свою работу с начинающим педагогом, т.к. считала своей задачей дать молодому специалисту инструментарий для самостоятельного проектирования урока, отвечающего современным требованиям.

Во-первых, у учителя вызвало затруднение составление рабочих программ по предметам, которые обеспечивают достижение планируемых результатов освоения основной образовательной программы начального общего образования (далее – ООП НОО).

С этой целью совместно с молодым педагогом мы подробно изучили ФГОС НОО, ООП НОО МКОУ СОШ п. Пиляндыш и Программы по учебным предметам УМК «Школа России», а также педагогу были даны рекомендации и оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе,





определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения каждого преподаваемого учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Здесь моей целью было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, т.к. она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приёмы организации образовательной деятельности с целью получения результата, соответствующего современным требованиям.

Во-вторых, определенные затруднения вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС НОО. Положительным моментом в этой ситуации явилось то, что у педагога отсутствовал опыт разработки и проведения урока в традиционной форме, и мне не пришлось «ломать» устоявшиеся привычки работы. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а обучающийся – активный участник образовательной деятельности. Именно поэтому упор был сделан на такие этапы урока как: создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы обучающимися; актуализация обучающимися своих знаний; поиск ими решения проблемы; применение знаний.

Нами были рассмотрены современные образовательные технологии, методики и результаты их применения; различные формы работы с обучающимися на уроке; система оценивания полученных результатов, а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала. В результате работы начинающему учителю были предложены опорные таблицы, позволяющие правильно спроектировать урок.

Уже к концу второй четверти 2020–2021 учебного года у Екатерины Алексеевны сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у младших школьников умений самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

В-третьих, проблемным для начинающего учителя стало составление технологических карт к уроку. Решению этой проблемы было уделено особое внимание, потому что обучение с использованием технологической карты позволяет сделать учебный процесс более эффективным, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий) в соответствии с требованиями ФГОС НОО. Правильно составленная технологическая карта позволяет существенно сократить время на подготовку учителя к уроку.





В течение первого полугодия 2020–2021 учебного года начинающему педагогу были даны рекомендации по составлению технологических карт с методической и дидактической структурами урока, а также возможные варианты деятельности учителя и обучающихся.

Для эффективной организации работы с документацией были проведены теоретические (изучение локальных актов и нормативных документов) и практические занятия по заполнению и ведению электронного журнала, дневника обучающегося.

Для успешной адаптации к педагогической деятельности был составлен индивидуальный план профессионального развития молодого педагога.

По истечении первого года работы были проанализированы результаты адаптации начинающего педагога и внесены коррективы в индивидуальный план профессионального развития.

На втором этапе (2021–2022 учебный год) проводилась работа по развитию профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей. Работа строилась в соответствии с индивидуальным планом развития. В конце учебного года были подведены итоги данного этапа.

В 2022–2023 учебном году осуществляется третий этап системы работы наставничества. Он направлен на развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста. Работа ведется по совместно разработанному индивидуальному плану профессионального развития на третий год обучения.

Как и любой учитель, я всегда радуюсь достижениям своих воспитанников. Так, начинающий педагог, Пасеева Екатерина Алексеевна, закрепилась в нашей школе. Её уважают в коллективе, а главное, любят дети. Учитель прошла курсы повышения квалификации в 2020 году по теме: «Современные образовательные технологии в реализации ФГОС НОО», КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»; в 2021 году по теме: «Коррекционно-развивающий потенциал современного урока в условиях реализации ФГОС ОВЗ», КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»; в 2022 году по теме: «Цифровые технологии в образовании», ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации». Профессиональная переподготовка: ООО «Инфоурок», «Гигиенические требования к условиям основной образовательной программы начального общего образования», 2021 год.

Педагог охотно делится своим опытом с коллегами.

Провела открытые уроки для педагогов школы:

– 2020–2021 учебный год: «Как различить звуки и буквы» 2 класс (русский язык); «Дикие и домашние животные» 2 класс (окружающий мир);





– 2021-2022 учебный год: «Умножение на 1» 3 класс (математика); «Про обезьянку» Б. Житков 3 класс (литературное чтение); «Имя числительное» 3 класс (русский язык).

В 2022 году выступила на педагогическом совете по теме «Развитие творческих способностей младших школьников в рамках ФГОС НОО».

Педагог принимает активное участие в работе районного методического объединения учителей начальных классов: в 2022 году выступила с обобщением опыта по теме «Приёмы формирования смыслового чтения в начальной школе».

В 2021 году стала призёром муниципального конкурса «Педагогическая мозаика» (Приказ МКУ «Управление образования администрации Уржумского муниципального района Кировской области» № 54 от 31 марта 2021 года).

В 2022 году стала победителем муниципального конкурса «Педагогическая мозаика» (Приказ МКУ «Управление образования администрации Уржумского муниципального района Кировской области» № 58 от 1 апреля 2022 года).

Имеет две педагогические публикации на сайте «Инфоурок».

Учащиеся Екатерины Алексеевны ежегодно принимают участие в международных конкурсах «Русский медвежонок», «Астра», «Кенгуру», в муниципальном конкурсе «Литературный калейдоскоп». Ученица начинающего педагога два года подряд становилась победителем муниципального конкурса «Литературный калейдоскоп» (2020, 2021 годы). В 2021 году дипломом I степени награжден учащийся – победитель международной игры-конкурса «Астра – природоведение для всех» в Кировской области.

Пасеева Екатерина Алексеевна награждена грамотой и благодарственным письмом:

– 2021 год: Благодарность за существенный вклад в методическое обеспечение учебного процесса по преподаваемой дисциплине в рамках крупнейшей онлайн-библиотеки методических разработок для учителей;

– 2022 год: Почётная грамота МКУ «Управление образования администрации Уржумского муниципального района» за творческое отношение к труду, значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса» (Приказ МКУ УО № 178 от 3 октября 2022 года).

Подготовлены документы для аттестации педагога на первую квалификационную категорию.

Моё сотрудничество с начинающим учителем на протяжении всего периода наставничества имело лично-ориентированный характер, в приоритете всегда была самостоятельная работа молодого учителя, его личная инициатива, а в основу был положен принцип индивидуализации.

Принимая на себя обязанности наставника, я осознала ряд преимуществ:







- во-первых, наставничество помогает мне увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, я ощущаю свой вклад в систему профессиональной адаптации своих коллег;
- в-третьих, стараюсь осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности. И это ещё не все плюсы работы с молодыми коллегами.

Однако для того чтобы сопровождать процесс становления начинающего учителя, немаловажны и личностные качества педагога: повышенное чувство ответственности; находчивость, терпение, преданность профессии; строгость и справедливость, умение признавать собственные ошибки; умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства; способность нестандартно, творчески мыслить.

Я считаю, что главное для наставника – быть открытым для педагогических инноваций, иметь тьюторскую позицию и быть вдохновителем для новых достижений своих молодых коллег.

## **ПЛАН РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ на 2020–2023 годы**

### **Сведения о молодом специалисте**

1. Фамилия, имя, отчество – Пасеева Екатерина Алексеевна.
2. Место работы – Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа п. Пиляндыш Уржумского района Кировской области.
3. Должность – учитель начальных классов.
4. Образование – среднее профессиональное. КОГПОАУ «Орловский колледж педагогики и профессиональных технологий» г. Орлова Кировской области, специальность по диплому – 44.02.01 Дошкольное образование.
5. Категория – нет (соответствие занимаемой должности).

**Цель** – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе и осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

### **Задачи:**

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в т.ч. навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;





- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- оказать помощь в ведении документации учителя.

### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.

2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.

3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.

5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

### **Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребёнка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

## **Приложение 1**

### **Планирование работы**

**1 год.**

#### **Этап – теоретический (адаптационный)**

**Цель** – оказание практической помощи молодому специалисту в адаптации в школе, в вопросах совершенствования теоретических знаний.



**Задачи:**

- определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
- сформировать навыки самоорганизации и активности;
- выявить наиболее серьезные проблемы начинающего педагога в учебном процессе и определить пути их разрешения.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока.

**Формы работы:**

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- самообразование.

Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии.

**Методы:** репродуктивные (инструктаж, объяснение, тренировка), наблюдение, анкетирование, беседа, посещение уроков.

Содержание мероприятий			Контроль
Работа по предмету	Воспитательная работа	Работа с нормативной документацией	
<b>2020–2021 учебный год</b>			
<b>Сентябрь</b>			
1. Изучение ФГОС НОО, рабочих программ, календарно-тематического планирования. 2. Оказание помощи в разработке поурочных планов. 3. Практикум «Цель урока и его конечный результат». 4. Взаимопосещение уроков с последующим анализом	1. Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса. 2. Консультации по вопросу возрастных особенностей младших школьников	1. Изучение нормативно-правовой базы школы. 2. Практическое занятие «Ведение школьной документации» (личные дела учащихся, электронный журнал, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники	Контроль ведения личных дел учащихся, контроль качества составления поурочных планов. План воспитательной работы класса





<b>Октябрь</b>			
<p>1. Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи.</p> <p>2. Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности.</p> <p>3. Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником</p>	<p>Занятие «Методика проведения занятия внеурочной деятельности, классного часа, внеклассного мероприятия»</p>	<p>1. Изучение документации об организации внеурочной деятельности</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов, конспектов занятий внеурочной деятельности</p>
<b>Ноябрь</b>			
<p>1. Занятие «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий».</p> <p>2. Урок русского языка. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.</p> <p>3. Посещение молодым специалистом уроков опытных учителей</p>	<p>Практикум «Совместная разработка технологической карты урока изучения нового материала»</p>	<p>1. Практикум «Как разработать технологическую карту».</p> <p>2. Практическое занятие «Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей»</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, выполнение единого орфографического режима</p>
<b>Декабрь</b>			
<p>1.Беседа «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности».</p> <p>2.Практикум «Формы и методы работы на уроке математики».</p> <p>3.Урок литературного чтения. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.</p> <p>4. Посещение молодым специалистом уроков опытных учителей</p>	<p>Анализ педагогических ситуаций. Составление технологической карты урока.</p>	<p>Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• объём работы на уроке;</li> <li>• объём домашней работы;</li> <li>• соблюдение единых требований по ведению тетрадей;</li> <li>• разнообразие видов работ.</li> </ul>	<p>Проверка выполнения программы. Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации</p>



		Индивидуализация работы по развитию навыков чистописания	
<b>Январь</b>			
1. Анализ контрольных работ. 2. Практикум «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися». 3. Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия	Предупреждение педагогической запущенности учащихся	Самообразование педагога. Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися. Учёт возрастных и психолого-педагогических особенностей детей младшего школьного возраста	Контроль качества составления поурочных планов, выполнения единого орфографического режима. Самоанализ урока/мероприятия
<b>Февраль</b>			
1. Практикум «Домашнее задание: как, сколько, когда». 2. Занятие «Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио). 3. Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем-наставником	Индивидуальные беседы с родителями	Изучение требований к предметным, метапредметным, личностным результатам обучения	Посещение уроков. Контроль объёма домашних заданий. Контроль ведения школьной документации
<b>Март</b>			
1. Оформление профессионального портфолио в соответствии с современными требованиями. 2. Практикум «Организация самостоятельной деятельности учащихся на уроке»	Беседа «Анализ различных стилей педагогического общения»	Ознакомление с Профстандартом педагога.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. Контроль ведения портфолио
<b>Апрель</b>			
1. Составление и разработка технологических карт к урокам. 2. Подготовка к годовым контрольным работам	Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»	Консультация «Текущая и промежуточная аттестация»	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации





Май				
1. Подведение итогов работы за год. Анкетирование.	Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год	Отчёт о результатах наставнической работы	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)	
2. Выступление молодого специалиста на ШМО				

## 2 год.

### Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)

**Цель** – формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

#### Задачи:

- стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
- формировать умение планировать и организовать свою деятельность;
- обеспечивать информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, с сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

**Формы работы:** индивидуальная, коллективная.

**Методы:** информирование, консультирование (семинары, вебинары, курсы, педагогические чтения и др.), наблюдение, беседа, анкетирование, открытые уроки, внеурочные занятия, внеклассные мероприятия.

Содержание мероприятий			Контроль
Работа по предмету	Воспитательная работа	Работа с нормативной документацией	
<b>2021–2022 учебный год</b>			
<b>Июнь-август</b>			
Составление рабочих программ по предметам НОО, календарно-тематического планирования.	Составление проекта плана воспитательной работы класса	Изучение методических рекомендаций по работе с детьми с ОВЗ; АООП НОО (вар. 6.2)	Контроль соответствия РП, КТП требованиям ФГОС НОО. План самообразования



Составление плана по самообразованию			
<b>Сентябрь</b>			
1. Анкетирование молодого специалиста на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений. 2. Посещение уроков с последующим самоанализом и анализом учителем-наставником	Система воспитательной работы в классном коллективе. Составление психолого-педагогической характеристики класса	1. Изучение нормативно-правовой базы школы. Локальные акты (ВСОКО, единый график оценочных процедур, о текущем контроле и промежуточной аттестации)	Обзорный контроль. Посещение уроков с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста
<b>Октябрь</b>			
1. Выбор методической темы молодым специалистом, освоение технологии работы над выбранной темой	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе (особенности проектирования рабочей программы, оценка её эффективности и др.) Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии)	Изучение документации по воспитательной работе школы	Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию





	тематических бесед и др.)		
<b>Ноябрь</b>			
Организация самостоятельного проектирования уроков в контексте требований ФГОС. Анализ и самоанализ уроков	Самостоятельная разработка технологических карт уроков разных типов	Требования к предметным, метапредметным, личностным результатам	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
<b>Декабрь</b>			
1. ШМО учителей начальных классов «Использование инновационных технологий в учебном процессе». 2. Работа над темой самообразования	Индивидуальные беседы с родителями по вопросам дисциплины, успеваемости	Самообразование. «Современные педагогические технологии»	Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации
<b>Январь</b>			
1. Анализ контрольных работ. 2. Самостоятельная организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися	Предупреждение педагогической запущенности учащихся	Самообразование педагога. Работа с детьми ОВЗ	Анализ полугодовых контрольных работ
<b>Февраль</b>			
1. Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков. 2. Организация проектной деятельности	Индивидуальные беседы с коллегами по вопросам воспитания	ООП НОО (проектная и исследовательская деятельность обучающихся)	Посещение уроков
<b>Март</b>			
1. Оформление профессионального портфолио в соответствии с современными требованиями. 2. Использование учебно-дидактических	Создание банка педагогических новинок, дидактического материала	Методические рекомендации по использованию дидактического и наглядно-демонстрационного материала	Контроль ведения школьной документации. Контроль ведения портфолио





материалов в учебном процессе			
<b>Апрель</b>			
Проведение открытого урока / внеклассного мероприятия	Организация работы с родителями (разработка сценария родительского собрания)	Самообразование	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе современного урока
<b>Май</b>			
1. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. 2. Выступление молодого специалиста на ШМО	Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год	Отчёт о результатах наставнической работы	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)

### 3 год.

#### Этап - апробационный (контрольно-оценочный)

**Цель** – создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

**Задачи:**

- сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, умеющий планировать собственную и ученическую деятельность, применять нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности, творческому поиску и самообразованию.

**Формы работы:** индивидуальная, групповая, коллективная.

Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, педсоветах, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодого учителя, мотивация участия в инновационной деятельности.

**Методы:** комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры), теоретические выступления, открытые уроки, анкетирование и т. д.





№	Мероприятия по сопровождению педагога	Сроки	Ответственные
1	Составление рабочих программ по предметам НОО, календарно-тематического планирования, программ внеурочной деятельности. Разработка плана самообразования с учётом педагогической, методической и профессиональной подготовки	Июнь	Молодой специалист, педагог-наставник.
2	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем его работы	Сентябрь	Руководитель ШМО, педагог-наставник
3	Проведение открытого урока / внеклассного мероприятия в рамках предметной недели МО	По графику ШМО	Заместитель директора по УР, молодой специалист
4	ШМО. «Планирование работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению. Формы и методы коррекционной работы. Методы диагностики, критериального оценивания»	Октябрь	Руководитель ШМО. Заместитель директора по УР
5	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	По графику	Заместитель директора по УР
6	ШМО. «Система работы с одаренными детьми. Понятие «Одарённость». Виды одарённости. Принципы и подходы в работе с одарёнными детьми»	Ноябрь	Руководитель ШМО. Заместитель директора по УР, педагог-наставник
7	Изучение механизмов и приёмов по формированию благоприятного психологического климата в детском коллективе	Декабрь-январь	Педагог-наставник, молодой специалист
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства	По плану	Молодой специалист, педагог-наставник
9	Транслирование опыта на заседаниях педагогического совета и методического объединения	В течение года	Молодой специалист, педагог-наставник
10	Фронтальный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определённый период времени	Февраль	Заместитель директора по УР
11	Контроль качества усвоения учащимися программного материала	Март	Заместитель директора по УР, педагог-наставник, молодой специалист
12	Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям	По необходимости	Педагог-наставник







13	Аттестация. Консультирование по оформлению документов. Аттестация молодого специалиста на первую квалификационную категорию	В течение года	Заместитель директора по УР, педагог-наставник
14	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений	Май	Педагог-наставник
15	Отчёт наставника и молодого специалиста	Июнь	Педагог-наставник, молодой специалист

Индикаторами **достижения планируемых результатов** являются следующие умения молодого специалиста:

- планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения уроков;
- работать с классом на основе изучения личности ребёнка, проводить индивидуальную работу;
- проектировать воспитательную систему;
- контролировать и оценивать уровень достижения планируемых результатов учащихся;
- следить за новинками педагогической литературы;
- вести методическую работу, повышать квалификацию.

## Приложение 2

### Циклограмма по организации работы педагога-наставника с молодым специалистом

Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования	Консультативная помощь в разработке календарно-тематического плана по предмету, плана воспитательной работы с классным коллективом, плана самообразования	сентябрь
	Помощь в корректировке календарно-тематического плана (с учётом активированных дней, пробелов по темам)	по итогам четверти
	Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков	один раз в месяц
	Проверка умения составлять поурочные планы разных типов уроков	один раз в месяц







Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Консультация по ведению классных журналов. Знакомство с инструкцией	один раз в год (сентябрь)
	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями (соблюдение единых требований по ведению тетрадей, выполнение объёма)	один раз в год (сентябрь)
	Консультация по оформлению личных дел учащихся. Соблюдение единых требований. Номенклатура. Необходимые документы	один раз в год (сентябрь)
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста	один раз в две недели
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала	по мере необходимости
	Консультации по отбору материала, выбору форм, методов и средств обучения	по мере необходимости
	Консультации по организации работы с одарёнными детьми	по мере необходимости
	Консультации по организации работы со слабоуспевающими детьми	по мере необходимости
Контроль качества усвоения учащимися программного материала	Срезы знаний, тестирование, контрольные работы	по плану
Диагностика затруднений	Беседы, анкетирование	по мере необходимости

### Приложение 3

#### Организация самообразовательной работы.

##### Личная карта учителя начальных классов

1. Предмет: начальные классы.
2. Педагогический стаж: 0.
3. Квалификационная категория: соответствие занимаемой должности.
4. Образование: 2019 г. КОГПОАУ «Орловский колледж педагогики и профессиональных технологий» г. Орлов Кировской области, специальность по диплому – 44.02.01 Дошкольное образование.





5. Повышение квалификации: 2020 год – «Современные образовательные технологии в реализации ФГОС НОО», КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области».

Профессиональная переподготовка: 2021 год – «Гигиенические требования к условиям основной образовательной программы начального общего образования», ООО «Инфоурок».

6. Программа, по которой работает учитель: УМК «Школа России».

### **План самообразования**

**Методическая тема школы** – «Развитие профессиональных компетентностей педагогов как фактор достижения современного качества образования и воспитания обучающихся в условиях реализации ФГОС».

**Методическая тема учителя** – «Приёмы формирования читательской грамотности младших школьников».

**Срок реализации: 2020–2023 годы.**

Чтение как метапредметное учебное действие – основа успешной учебной деятельности. Её качество определяется тем, насколько хорошо освоено содержание текста, его смысл.

Смысловое чтение – это такой вид чтения, при котором достигается понимание информационной, смысловой и идейной сторон произведения.

Цель смыслового чтения – максимально точно и полно понять содержание текста, уловить все детали и практически осмыслить извлеченную информацию.

Если ребёнок действительно вдумчиво читает, то у него обязательно работает воображение, он может активно взаимодействовать со своими внутренними образами. Когда ребёнок владеет смысловым чтением, то у него развиваются устная речь и, как следующая ступень развития, письменная речь.

#### **Цель работы по самообразованию:**

- 1) повышение качества учебного процесса;
- 2) развитие мыслительных навыков учащихся, необходимых не только в учёбе, но и в дальнейшей жизни (умение принимать взвешенные решения, работать с информацией, анализировать различные стороны явлений).

#### **Задачи:**

- ознакомиться с методической литературой по теме самообразования с целью повышения собственного уровня знаний;
- организовывать учебный и воспитательный процесс с учётом современных требований и использованием инновационных технологий;
- повышать уровень профессионального мастерства;





- разрабатывать учебные и методические материалы к урокам.

**Предполагаемый результат:**

- повышение качества преподавания предметов;
- повышение качества использования информационных технологий на уроках и внеурочной деятельности.
- выступление на педагогических советах, семинарах различного уровня;
- участие в профессиональных конкурсах;
- публикация статей, методических и дидактических разработок в интернет изданиях.

**Перечень вопросов по самообразованию:**

- изучение психолого-педагогической литературы;
- разработка программно-методического обеспечения учебно-воспитательного процесса;
- проектная и исследовательская деятельность;
- анализ и оценка результатов своей деятельности и деятельности учащихся;
- продолжать изучать педагогический опыт других преподавателей;
- планомерное и систематическое совершенствование методов учебно-воспитательного процесса.

**Форма отчёта по проделанной работе:** выступление на заседаниях ШМО и педсоветов, выступление на тематических семинарах РМО учителей начальных классов.

**Форма самообразования:** индивидуальная.

**Источники самообразования:**

- семинары, конференции, вебинары;
- мастер-классы;
- периодические издания;
- мероприятия по обмену опытом;
- видео-, аудиоинформация на различных носителях;
- литература (методическая, научно-популярная, публицистическая, художественная);
- интернет.





Этапы	Содержание работы	Сроки	Практическая деятельность
Диагностический	Изучение имеющегося опыта и литературы по проблеме	2020–2023 годы	Изучение «Закона об образовании в Российской Федерации» Изучение ФГОС начального общего образования. Знакомство с новыми методиками через специальную литературу, изучение опыта коллег, Интернет. Участие в вебинарах, семинарах на данную тему. Изучение психолого-педагогической литературы
Прогностический	Определение целей и задач темы. Разработка системы мер, направленных на решение проблемы. Прогнозирование результатов	2020–2022 годы	Участие в семинарах для учителей начальных классов
Практический	Внедрение опыта работы. Формирование методического комплекса. Корректировка работы	2000–2023 годы	Создание рабочих программ по предметам в соответствии с ФГОС НОО. Участие в вебинарах. Выступления на заседаниях ШМО. Участие в олимпиадах, педагогических конкурсах. Проведение занятий с использованием разработанных материалов по теме. Ведение мониторинга качества обучения. Анализ работы учащихся, проведение тестирований на определение уровня развития речи
Обобщающий	Подведение итогов. Оформление результатов работы	2022–2023 годы	Участие в работе МО учителей начальных классов Участие в проведении мастер-классов. Участие в муниципальных и всероссийских конкурсах и олимпиадах. Анализ методов, форм, способов деятельности по теме самообразования. Подведение итогов. Оформление портфолио учителя
Внедренческий	Распространение опыта работы	2022–2023 годы	Обобщение и распространение опыта работы по теме самообразования Публикации разработок на сайте Инфоурок, на сайте школы. Консультативная помощь учителям и учащимся, родителям



### Направления самообразования

Основные направления	Содержание деятельности
<b>Профессиональное</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучить нормативные документы, программы и учебники, уяснить их особенности и требования.</li> <li>2. Ознакомление с новыми педагогическими технологиями через периодические издания и Интернет.</li> <li>3. Пройти курсовую подготовку.</li> <li>4. Участвовать в различных профессиональных педагогических конкурсах муниципального и регионального уровня.</li> <li>5. Участвовать в научно-практических конференциях.</li> <li>6. Распространять опыт работы по теме самообразования.</li> <li>7. Оформлять результаты работы.</li> <li>8. Вести портфолио учителя</li> </ol>
<b>Психолого-педагогические</b>	<p>Совершенствовать свои знания в области современной психологии и педагогики:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– участие в мастер-классах;</li> <li>– тренингах и семинарах, вебинарах;</li> <li>– изучение литературы по данному направлению</li> </ul>
<b>Методические</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Совершенствовать знания в области педагогики и психологии.</li> <li>2. Знакомиться с новыми формами, методами и приёмами обучения для уроков русского языка и литературного чтения, занятий внеурочной деятельности.</li> <li>3. Принимать активное участие в работе школьного ШМО учителей начальных классов.</li> <li>4. Организовывать работу с одарёнными детьми и принимать участие в конкурсах, олимпиадах. Организовывать работу со слабомотивированными детьми.</li> <li>5. Изучать опыт работы учителей через семинары и интернет ресурсы.</li> <li>6. Посещать уроки коллег и участвовать в обмене опытом.</li> <li>7. Периодически проводить анализ своей профессиональной деятельности.</li> <li>8. Создавать собственную копилку лучших конспектов уроков, сценариев внеклассных мероприятий.</li> <li>9. Проводить открытые уроки, внеклассные мероприятия.</li> <li>10. Участвовать в педагогических конкурсах</li> </ol>
<b>Информационно-технологическое</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучать ИКТ и внедрять их в учебный процесс.</li> <li>2. Собирать и анализировать в интернете информацию по начальному образованию, педагогике и психологии</li> </ol>
<b>Охрана здоровья</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внедрять в образовательный процесс здоровьесберегающие технологии.</li> <li>2. Соблюдать санитарные нормы при использовании ИКТ на уроках в начальной школе по требованию СанПиН.</li> <li>3. Формировать культуру здоровья участников образовательного процесса</li> </ol>





## **Опыт работы «Клуба молодого педагога»**

***Борова Валентина Владимировна,***

*воспитатель МБДОУ детский сад «Солнышко» д. Ичетовкины*

*Афанасьевского муниципального округа Кировской области,*

*педагог-наставник, руководитель «Клуба молодого*

*педагога» Афанасьевского муниципального округа*

В современных условиях реформирования национальной системы образования, внедрения национального проекта «Образование», повышение качества образования связывается с системой профессионального роста педагогических работников.

По статистическим данным, в Афанасьевском муниципальном округе средний возраст педагогов дошкольного образования составляет более 52 лет. У педагогов-стажистов высока степень профессионального выгорания. Отсутствие молодых педагогов с их оптимизмом, новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором в системе дошкольного образования. С чем это связано?

Причин много, а решение проблемы найти крайне сложно. Известно, что окончание вуза, колледжа, получение диплома не означают, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определённый путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации, «вживания» в профессию. Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма, поэтому особенно значима проблема сокращения адаптационного периода. Проходя все те же этапы профессиональной адаптации, что и начинающие специалисты из других областей, молодой педагог испытывает ряд дополнительных трудностей, связанных с налаживанием отношений с тремя субъектами образовательного процесса: воспитанниками, родителями, коллегами.

В 2016 году создан «Клуб молодого педагога» (далее – Клуб), разработано положение Клуба и утверждён его состав. Ежегодно составляется план работы на основе выявленных дефицитов и запросов. Заседания проводятся пять раз в год, на базе образовательных организаций Афанасьевского муниципального округа.







Прежде чем начать работать с молодым педагогом и приступить к разработке индивидуального маршрута по адаптации и формированию профессиональных компетенций молодого педагога, мною была изучена психолого-педагогическая и методическая литература:

– концептуальные основы непрерывного педагогического образования (З.И. Васильева, В.Ю. Кричевский, В.А. Сластенин);

– социально-педагогические основы наставничества (С.Н. Иконникова, Р.Х. Шакуров, В.С. Языкова);

– методические рекомендации по организации наставничества в образовательных организациях.

В работе Клуба широкое применение получили активные методы обучения: игровые технологии: деловые, организационно-деятельностные игры, «Деловой театр».

**Цель работы Клуба** – создание условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем его адаптации и успешному вхождению в профессиональную педагогическую деятельность.

Исходя из цели поставлены следующие задачи:

1. Обеспечить психологически комфортный климат среди молодых педагогов через неформальные формы общения в досуговой, спортивно-оздоровительной деятельности.

2. Обеспечить саморазвитие и самореализацию молодых педагогов через конкурсы профессионального мастерства.

3. Повысить ИКТ-компетентность молодых педагогов, обеспечить освоение цифровых технологий.

4. Повысить профессиональную компетентность молодых педагогов посредством освоения технологии, формирования общепедагогических, предметных, психолого-педагогических компетенций.

5. Создать условия для успешной адаптации в профессиональной деятельности.

**Основными видами деятельности Клуба являются:**

1. Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством.

2. Проведение педагогами-наставниками мастер-классов и открытых занятий.

3. Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, работе учебно-методических объединений.

4. Посещение образовательных мероприятий (учебных занятий), организованных молодыми педагогами.





5. Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и т. д.

**Формы работы Клуба:** круглый стол, дискуссии, обсуждения, клубный час, мастер класс, деловая игра, посещение основной образовательной деятельности.

**Методы:** игровые ситуации, диагностика, разыгрывание ролей, мозговой штурм, методы проблемного обучения.

**Этапы деятельности Клуба:**

**I этап – организационный.**

С целью выявления основных проблем и трудностей, с которыми сталкиваются молодые педагоги, проводилось анкетирование. Результаты анкетирования молодых педагогов свидетельствуют о следующих проблемах молодых специалистов:

- применение индивидуального подхода к воспитанникам – 92,3%;
- неумение устанавливать контакт с родителями детей – 84,6%;
- заполнение документации, отчётов – 76,9%;
- отсутствие навыка самопрезентации – 74,3%;
- проведение мониторинга развития детей – 69,2%;
- планирование, подбор заданий, материалов – 53,8%;
- организация образовательной деятельности – 53,8%;
- недостаточность профессионального общения – 52,7%;
- низкий уровень умения применять ИКТ в образовательном процессе – 51,8%;
- неумение налаживать отношения с коллегами – 23,1%.

Таким образом, потребности молодых педагогов можно разделить на три группы: коммуникативные, методические, психолого-педагогические.

**Причина этих трудностей** – недостаток педагогического опыта.

На начальном этапе были разработаны и предложены памятки для начинающих воспитателей, памятки наставнику. Перед каждым мероприятием составляется Программа «Школы молодого педагога» для воспитателей по теме данного мероприятия.

**II этап – практический.**

1. Информационное направление «Я-педагог!».

1.1. Информационная поддержка молодых педагогов в образовательном пространстве: создание Интернет-страницы в социальной сети с функцией обратной связи (форума) с целью организации обмена опытом и демонстрации творчества молодых педагогов.

1.2. Формирование позитивного общественного мнения о деятельности педагогов, повышение престижа профессии педагога посредством распространения информации о деятельности Клуба, проводимых им







мероприятиях, принимаемых решениях, достижениях молодых специалистов на официальных сайтах, на страницах Управления образования администрации Афанасьевского муниципального округа, на интернет-странице Клуба в социальной сети «ВКонтакте».

2. Методическое направление «Лаборатория опыта».

2.1. Накопление и обобщение опыта при решении проблем молодых специалистов происходит через организацию методической поддержки педагогами со стажем: семинары, мастер-класс «Калейдоскоп технологий», конференции, круглые столы, деловая игра для воспитателей «Что? Где? Почему?» по развитию исследовательской деятельности. Была проведена консультация по составлению технологической карты НОД и открытое занятие «Через игру – к правовому воспитанию» с детьми шестого года жизни.

2.2. Практикум по ИКТ-компетенциям (практические занятия малыми группами до 4–5 человек).

2.3. Методическая поддержка при подготовке к профессиональным конкурсам, в т.ч. встречи с победителями и призёрами конкурсов профессионального мастерства.

3. Психолого-педагогическое направление «Я всё могу!».

3.1. Проведение тренингов психологической направленности: восстановительные, коррекционные, групповые и индивидуальные офлайн и онлайн консультации.

3.2. Проведение тренингов личностного развития (публичные выступления, лидерские качества и др.).

4. Досуговое, спортивно-оздоровительное направление «Зарядись энергией!».

4.1. Организация и активное участие в проведении культурно-массовых, социальных, благотворительных мероприятий: слётов, посиделок, игровых программ.

4.2. Организация активного участия в проведении спортивных мероприятий, акций, квест-игр с участием молодых педагогов.

**III этап – заключительный.**

Ежегодно проводится фестиваль «Траектория развития молодого педагога», на котором молодые педагоги презентуют опыт работы, наработанный за учебный год.

**Полученные результаты:**

**Количественные:**

1. 100% молодых педагогов Афанасьевского муниципального округа в возрасте до 35 лет вовлечено в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы.





2. Успешно пройден период адаптации к новому коллективу, профессиональной деятельности.

3. 100% молодых педагогов осталось работать в детском саду после 1–3 лет работы, закрепившись в профессии.

4. 30% молодых педагогов приняло участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

5. Молодые педагоги обеспечены информационным пространством для обсуждения и решения профессиональных вопросов, обмена опытом – страница сообщества группы социальной сети «ВКонтакте».

6. 70% молодых педагогов удовлетворено проведенными мероприятиями в рамках Клуба.

Качественные:

1. Была создана психологически комфортная среда для развития и повышения квалификации молодых педагогов.

2. Предоставлялась возможность участия в профессиональном объединении молодых педагогов, профессионального общения для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях реализации проекта «Учитель будущего».

3. Предоставлялась возможность для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в т. ч. на основе использования современных цифровых технологий.

**Подводя итоги работы Клуба**, можно сделать вывод, что работа осуществлена в полном объёме согласно намеченному плану, а поставленные задачи выполняются. Методическое сопровождение начинающих педагогов помогает преодолевать возникающие трудности и повышать профессиональный уровень. Анализ работы с молодыми специалистами убеждает в том, что планомерная работа по повышению их профессионального мастерства имеет положительную динамику.

По результатам опыта наметились перспективы дальнейшей работы:

1. Продолжить работу Клуба по повышению профессионального мастерства молодых специалистов.

2. Способствовать распространению положительного педагогического опыта молодых педагогов.





## Опыт работы наставничества по модели «учитель – учитель»

*Ванчугова Светлана Михайловна,*

*учитель начальных классов*

*МОУ СОШ с УИОП № 1 г. Советска Кировской области*

*«Я убедился, что, как бы человек успешно  
не окончил педагогический вуз,  
как бы он не был талантлив,  
а если не будет учиться на опыте,  
то никогда не будет хорошим педагогом;  
я сам учился у более старых педагогов...»*

*А.С. Макаренко*

Молодые педагоги, придя на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя. В этот период хорошо, если рядом будет коллега-наставник, готовый поддержать молодого педагога, помочь ему.

Тема наставничества меня всегда привлекала. С 2009 года я ежегодно посещаю Рождественские встречи Ш.А. Амонашвили, который сам был для нас, учителей, Наставником. На этих встречах педагоги делились друг другом своими наработками, учили и учились сотрудничеству. Это сотрудничество должно было решать не только методическую сторону вопроса, но также приносить радость общения обеим сторонам.

В 2016 году после окончания Советского индустриально-педагогического колледжа к нам в школу пришла молодая учительница начальных классов А.Н. Христюлова. Наше сотрудничество с ней началось до начала её профессиональной деятельности в школе, т. к. ещё во время учёбы в колледже, где я являюсь по совместительству преподавателем, Анжелика Николаевна проходила практику в моём классе, и продолжилось после того, как она стала моей коллегой. По нашему обоюдному согласию мы начали совместную деятельность наставника и наставляемого. Для меня это стало началом формирования опыта в роли учителя-наставника, новой страницей в моей педагогической деятельности.

Я понимала, что для качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя необходим план мероприятий и конкретных шагов. Поскольку на тот момент по наставничеству официальных документов, разработанных методических рекомендаций не было, то мы опирались на следующие документы:





– Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 года № 544н (ред. от 5 августа 2016 года) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрировано в Минюсте России 6 декабря 2013 года № 30550);

– Положение о методической работе МОУ СОШ с УИОП № 1 г. Советска Кировской области.

Также мной был разработан алгоритм, который включал:

– подборку комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;

– проведение диагностики путём собеседования, тестирования и анкетирования по трём направлениям: планирование работы; организация деятельности учителя; контроль деятельности самого учителя и обучающихся (проводился в т. ч. и во время посещения уроков);

– выявление профессиональных проблем на основе анализа проведённой диагностики, собеседование с молодым педагогом, посещение уроков;

– составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год с учётом выявленных профессиональных проблем;

– разработка карты индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста;

– составление методических рекомендаций для организации работы;

– осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;

– анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

В дальнейшем этот алгоритм стал основой для разработки моей программы работы наставника и наставляемого, об опыте реализации которой я расскажу более подробно.

### **Авторская программа работы наставника и наставляемого**

**Цель программы** – формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодого педагога, осуществление его профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

#### **Задачи:**

1. Обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста.
2. Организовать методическую работу с наставляемым в условиях школы.





3. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.

**Основная идея** – создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к саморазвитию, самосовершенствованию, самореализации.

**Ожидаемые результаты:**

- 1) формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;
- 2) формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;
- 3) реализация участниками программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.

**Теоретическая значимость** – определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемым.

**Практическая значимость** – позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемого педагога; помощь в достижении личностно-значимых целей.

**Элементы технологий для реализации программы:** традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское наставничество, виртуальное наставничество.

**Алгоритм работы:**

1. Определяем цель.
2. Проводим аудит себя и своего окружения.
3. Определяем направления профессионального и личного развития.
4. Двигаемся к цели.
5. Планируем самопродвижение.

Алгоритм работы реализуется последовательно по четырём направлениям (шкагам):

**Первый шаг** – аудит (адаптация).

**Второй шаг** – активное обучение у наставника.

**Третий шаг** – сотрудничество с наставником.

**Четвёртый шаг** – продвижение.



Для фиксации результатов работы мною была разработана тетрадь «Путь к успеху» (на печатной основе), которая составлена в соответствии с моей программой работы.

### **Описание опыта реализации программы наставничества**

#### **Первый шаг – аудит (адаптация).**

Участникам наставничества должно быть комфортно работать и общаться вместе, поэтому наставник и подопечный начинают работу с запроса: наставник предлагает помочь или наставляемый обращается за помощью. Подопечный и наставник формулируют цели своих взаимоотношений и определяют виды, формы сотрудничества (проведение диагностики выявления профессиональных проблем). Составляют расписание, периодичность и длительность встреч. Договариваются о границах в общении и темах, которые остаются только между ними. Выбирают удобный способ связи и планируют встречи.

Нами были составлены график работы и индивидуальный маршрут на первый год педагогической деятельности.

Нам необходимо было решить серьёзную проблему: большая часть времени начинающего педагога уходила на подготовку к уроку, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость, угасал интерес к работе. Вот с решения этой проблемы и началась работа с Анжеликой Николаевной, т. к. считаю своей задачей дать молодому учителю инструментарий для самостоятельного проектирования урока, отвечающего современным требованиям.

Во-первых, у молодого специалиста вызвало затруднение составление рабочих программ по предметам, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы.

С этой целью совместно с молодым специалистом были подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, ему была оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы 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. Здесь моей целью было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, т. к. она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приёмы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям. Об успешности проведённой работы свидетельствует следующий факт: в феврале 2016 года с целью оказания







помощи молодому специалисту по выполнению требований ФГОС ОО по составлению рабочих программ участники методического объединения школы проанализировали рабочие программы молодого учителя. Нарушений у Анжелики Николаевны выявлено не было.

Во-вторых, определённые затруднения у начинающего учителя вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС.

С целью решения данной проблемы были проведены консультации, в ходе которых молодой специалист ознакомился с особенностями современного урока: акцент был сделан на том, что урок должен быть направлен на развитие личности учащегося, чтобы необходимый образовательный результат был получен. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель.

Именно поэтому упор был сделан на такие этапы урока, как:

– создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками;

– актуализация учениками своих знаний;

– поиск решения проблемы учениками;

– применение знаний учениками.

Кроме того, нами были рассмотрены:

– современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;

– формы работы с обучающимися на уроке;

– система оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание письменных работ по русскому языку), а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

В процессе работы Анжелике Николаевне были предложены опорные таблицы, позволяющие правильно спроектировать урок. Совместно с молодым педагогом были разработаны отдельные уроки.

### Карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога

#### Шаг 1 – аудит (адаптация) (фрагмент из тетради «Путь к успеху»).

План	Цели – результаты	Возможность работы с другими педагогами школы	Сроки реализации	Заметки
Адаптация к новому месту работы	Адаптация к новым условиям трудовой деятельности:	Руководство школы создаёт условия	В течение учебного года	Следует как можно чаще



	<ul style="list-style-type: none"> <li>– приспособление к физическим и психологическим нагрузкам;</li> <li>– изучение особенностей управления школой;</li> <li>– ознакомление с новыми обязанностями</li> </ul>	<p>для лёгкой адаптации молодого специалиста (знакомство с рабочим кабинетом, представление коллективу, помощь в оформлении документации, характеристика обязанностей, советы)</p>		<p>обращаться за помощью к более опытным коллегам, в т. ч. к руководству школы</p>
Установление взаимоотношений	<p>Установление контактов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– с администрацией школы;</li> <li>– с коллегами;</li> <li>– с учащимися и их родителями</li> </ul>	<p>Опытные педагоги могут дать советы; оказать эмоциональную поддержку начинающему педагогу</p>	<p>В течение учебного года</p>	<p>Следует выделять свободное время на общение с коллегами и педагогом-наставником</p>
Принятие ролей	<p>Роль учителя</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– усвоение роли педагога;</li> <li>– принятие педагогической деятельности;</li> <li>– умение планировать урочное время;</li> <li>– поддержка дисциплины на уроке;</li> <li>– умение применять педагогические технологии;</li> <li>– оценивание устных и письменных ответов учащихся;</li> <li>– отслеживание успеваемости учащихся;</li> </ul>		



		– работа с документацией; – выставление четвертных и годовых оценок и т. д.		
Роль классного руководителя	– умение находить индивидуальный подход к каждому учащемуся; – выставление оценок в дневники; – умение следить за успеваемостью учащихся; – организовывать внеурочную деятельность учащихся; – проведение бесед с учащимися; – посещение «неблагополучных» семей; – отслеживание посещаемости; – работа с документацией и журналами; – проведение тематических классных часов и т. д.	Учителя-предметники могут оказать помощь по вопросам организации урока, внеурочного занятия, по проверке тетрадей и выставлению оценок. Классные руководители могут дать советы по организации внеурочных мероприятий, классных часов, поделиться опытом работы со «сложными» детьми, семьями	В течение учебного года	Следует чаще обращаться к коллегам с различными вопросами по возникающим сложностям. Это поможет преодолеть все трудности адаптации

В мои обязанности на данном этапе входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечений, наклонностей, круга досугового общения. Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Анжеликой Николаевной учебных занятий и внеклассных мероприятий, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.



Приведём пример из тетради «Путь к успеху» по вопросу «Применение педагогических технологий в образовательном процессе».

Этапы	Наставник	Наставляемый	Итог
Я ПОКАЗЫВАЮ	Уроки с применением современных педагогических технологий	Наблюдает, конспектирует	Анализ уроков
Я РЕКОМЕНДУЮ	Изучить основные современные педагогические технологии	Изучает	Кластер «Современные педагогические технологии»
ДЕЛАЕМ ВМЕСТЕ	Разрабатываем технологические карты уроков с применением современных образовательных технологий	Разрабатываем технологические карты уроков с применением современных образовательных технологий	Разработка уроков с применением современных педагогических технологий
ОБОБЩАЮ И МОТИВИРУЮ	Анализ технологической карты урока и составление рекомендаций	Апробация этапов урока	Проведение уроков с применением различных педагогических технологий

На данном шаге мы также начинаем сотрудничество ученическими коллективами, создаём актив каждого класса, который начинает активное взаимодействие.

### Шаг 2 – активное обучение у наставника.

Наставник разрабатывает проектную идею, анализирует цели проекта и сопоставляет их с потенциалом подопечного, корректирует план действий, делится советами и списком ресурсов, которые помогут наставляемому довести дело до конца.

Рассмотрим образец из тетради по вопросу «Квест-игра как современная форма педагогической деятельности».

Этапы	Наставник	Наставляемый	Итог
Я ПОКАЗЫВАЮ	Внеурочные занятия, классные часы с элементами квест-игры	Наблюдает	Обсуждение и анализ



Я РЕКОМЕНДУЮ	Изучить методiku проведения квест-игр	Изучает и выбирает квест-игру	Составление тезисов по организации квест-игр
ДЕЛАЕМ ВМЕСТЕ	Разработка квест-игры «Цветок Добра»	Разработка квест-игры «Цветок Добра»	Проведение квест-игры «Цветок добра»
ОБОБЩАЮ И МОТИВИРУЮ	Познакомить коллег с разработкой	Размещение разработки в чате ОУ и электронном издании «УрокРФ»	Положительные отзывы коллег

### Шаг 3 – сотрудничество с наставником.

Это основная фаза работы наставника. Наставничество колеблется между молчанием, короткими встречами и активной поддержкой. Наставник должен поддерживать подопечного и помогать ему, но не запускать проект за него, поэтому постоянно контролирует своё вмешательство. На этом этапе наставник спрашивает себя: «Насколько здесь нужно моё активное участие?». Подопечный запускает проект, проверяет свои способности и навыки. Если нужно, обращается за поддержкой и советами. Наставляемый задаёт себе вопрос: «Как наставничество удовлетворит мои потребности через самостоятельные действия?».

Пример из тетради «Путь к успеху» по теме «Организация групповой работы».

Этапы	Наставник	Наставляемый	Итог
Я ПОКАЗЫВАЮ	Классические формы групповой работы	Наблюдает	Анализ форм групповой работы
Я РЕКОМЕНДУЮ	Изучить новые формы групповой работы	Изучает новые формы групповой работы	Сравнительный анализ и выбор оптимальных форм групповой работы
ДЕЛАЕМ ВМЕСТЕ	Выбор метода фасилитации и разработка мастер-класса	Выбор метода фасилитации и разработка мастер-класса	Проведение мастер-класса «Мировое кафе»
ОБОБЩАЮ И МОТИВИРУЮ	Продолжить работу по проведению совместных мастер классов	Создание клуба для учителей «КОУЧ»	Совместная работа с учителями ОУ через встречи

			Клуба: «Креативное объединение учителей»
--	--	--	---

**Карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога  
Шаг 3 – сотрудничество с наставником (фрагмент из тетради «Путь к успеху»)**

План	Цели – результаты	Возможность работы с другими педагогами школы	Сроки реализации	Заметки
Педагогический рост (развитие)	– участие в семинарах, обсуждениях, встречах; – взаимопосещение уроков; – участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; – прохождение курсовой подготовки и т. д.	Педагог-наставник помогает молодому специалисту с подготовкой к выступлениям на различных мероприятиях, а также советует посещать различные курсы повышения квалификации	В течение учебного года	Следует как можно чаще участвовать в семинарах, форумах, конкурсах, а также своевременно проходить курсовую подготовку

**4 шаг – продвижение.**

На последнем этапе наставник переходит от активной работы к наблюдению. Наставник видит результаты своей работы: навыки, которые развил подопечный, результаты проекта, личности и человека. Наставник и наставляемый подводят итоги сотрудничества, дают друг другу обратную связь.

Этапы	Наставник	Наставляемый	Итог
Я ПОКАЗЫВАЮ	Активная форма обобщения опыта	Изучает и систематизирует активные формы обобщения опыта	Инфографика «Активные формы обобщения опыта»
Я РЕКОМЕНДУЮ	Разработать самостоятельно МК	Разрабатывает МК	Анализ разработки



ДЕЛАЕМ ВМЕСТЕ	Проведение МК на методической неделе в школе	Проведение МК на методической неделе в школе	Взаимопосещение и анализ МК
ОБОБЩАЮ И МОТИВИРУЮ	Представление МК перед методическим сообществом	Представление МК перед методическим сообществом	Тиражирование опыта работы

**Карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога.**

**Шаг 4 – продвижение (фрагмент из тетради «Путь к успеху»)**

План	Цели – результаты	Возможность работы с другими педагогами школы	Сроки реализации	Заметки
Формирование собственной системы работы с учащимися	– применять на уроках различные педагогические технологии и методы; – посещать уроки других учителей и перенимать их методы работы; – применение собственного разработанного проекта, мастер-класса	Учителя-предметники могут предложить молодому специалисту посетить их урок; также коллеги могут поделиться личным опытом	В течение учебного года.	Инициативу, присутствия на уроках коллег; креативность в профессии, чтобы уметь применять различные педагогические технологии и привносить своё в учебную деятельность

Таким образом, я проецирую свой опыт на подопечную, вместе мы составляем индивидуальную стратегию её развития и идём к цели по составленному плану. Реализуя одну цель, мы тут же ставим новую. Всю работу с молодым педагогом я строю по плану: показываю – рекомендую – делаю вместе с ней – обобщаю и мотивирую. Это ежедневное сотрудничество, содружество не только нас как учителей, но и наших учеников. Это консультации, акции, проекты, уроки, совместные мероприятия, издание газеты, создание книги, поездки, мастер-классы, и просто «разговоры по душам». Это постоянный успех, профессиональный рост: мой как наставника и её как наставляемой.





### Заключение

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень; молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающему учителю раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности. А проведение моей работы по формированию традиций наставничества позволило молодому специалисту отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов школы на практике.

В настоящее время Анжелика Николаевна имеет высшее профессиональное педагогическое образование, первую квалификационную категорию, показывает высокие результаты в профессиональной деятельности на школьном и муниципальном уровнях (например, является победителем муниципального фестиваля педагогических идей «Воспитание – хлеб души», 2017 год). Отмечена премией главы Советского района в номинации «Молодые-перспективные», 2019 год. Публикует свои разработки в интернете, на школьном сайте, её ученики – активные участники очных и заочных олимпиад, конкурсов.

Вместе мы разработали и провели несколько мастер-классов, реализуем социальные проекты (например, «Школьное телевидение», газета «Первошкольные вести»). В 2017 году создана команда учителей для участия в районной интеллектуальной игре «Что? Где? Когда?».

В 2018 году создан клуб «КОУЧ», где стажисты и молодые учителя делятся своими педагогическими находками.

Разработанная и реализованная программа наставничества остаётся актуальной и в настоящее время, в год педагога и наставника, т.к. правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.





## Педагогический дуэт. Система работы педагога-наставника

*Гостюхина Светлана Николаевна,*

*учитель географии КОГБОУ СШ с УИОП г. Курс  
Верхнекамского района Кировской области*

*«Наставники, демонстрирующие собственным примером  
упорство и дисциплину в самореализации, наиболее эффективны»*

*Зафар Мирзо*

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, школа нуждается в притоке молодого поколения педагогов, которые родились на стыке тысячелетий и готовы работать в новой образовательной среде с применением цифровых технологий.

Найти такого специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

Я понимаю, что молодой педагог, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, возникающие из-за отсутствия необходимого опыта. Процесс становления педагога продолжительнее, сложнее, чем других специальностей, потому, что педагогическое образование не гарантирует успех молодому специалисту.

Педагог – это не профессия, это образ жизни. Современная жизнь требует от него непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи.

Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания.

Важную роль играют и личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что получившему образование?

И вот в школу пришёл молодой учитель. С какими трудностями он сталкивается? Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении учебного материала, а самое главное – чувство неуверенности в своих действиях.

Кроме того, начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, с родителями, уметь грамотно и эмоционально говорить, заинтересовать детей на уроках. Ему необходимо





выработать свой индивидуальный стиль педагогической деятельности.

Для начинающего учителя это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают коллеги, воспитанники, родители.

Молодой специалист в новой деятельности испытывает высокое эмоциональное напряжение, требующее мобилизации всех внутренних ресурсов. И вот здесь ему необходима постоянная товарищеская помощь – помощь наставника.

Мой опыт подсказывает, что начинающему педагогу легче работать, если он чувствует поддержку старших коллег, стремящихся ободрить, подсказать, поделиться опытом. Такой подход оптимизирует процесс профессионального становления молодого специалиста, сформирует у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Именно наставничество заслуживает сегодня пристального внимания потому, что отражена жизненная необходимость молодого учителя получить поддержку профессионала, который способен предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.

Наставничество – длительный процесс, требующий системного подхода.

**Цель наставничества** – способствовать формированию профессионально-адаптированного, компетентного молодого педагога-практика.

**Задачи:**

- помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
- способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;
- предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий с детьми и поиске возможных путей преодоления проблем;
- стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности;
- способствовать формированию уверенности в своём профессиональном росте.

Мой педагогический опыт довольно большой. Тридцать один год я являюсь руководителем районного методического объединения учителей географии, биологии и химии. И вот уже три года руковожу окружным методическим объединением учителей предметов естественного цикла.

В 2018 году в нашу школу приехал молодой педагог, учитель русского языка и литературы Юлия Владимировна. И я стала для неё педагогом-наставником. Она поведала мне, что это её второй приход в школу. Первый, к сожалению, был неудачным.





Школа – это мир, в котором свои правила и обычаи. Приступив к работе в первый год, молодой педагог поняла, что знания, полученные в институте, не дают ей возможности в полной мере осуществлять педагогическую деятельность. Чего-то постоянно не хватало! Она понимала, что отсутствие опыта было главной её проблемой! Нужна была помощь опытного педагога, как глоток воздуха! Но...

Не справившись в одиночку с школьными проблемами, не имея опытного помощника, она вынуждена была уйти из школы, решив для себя навсегда расстаться с выбранной профессией.

Но жизнь вносит свои коррективы! И вторая попытка оказалась удачливее первой. Педагог состоялась в профессии и... обо всём по порядку.

Наша совместная деятельность молодого педагога и учителя-наставника началась с составления плана.

Моё наставничество строилось на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с молодым учителем стало конструктивным и приносило желаемый эффект, я придерживалась следующих правил общения: не приказывать, не обязывать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не ставить диагнозы.

Процесс взаимодействия с молодым педагогом выстраивала, используя классическую модель «менторинг». Эта модель известна с давних времён. Часто её называют «наставничество один на один», как бы внутренний круг наставничества с опорой на внешний круг взаимодействия с другими участниками педагогического процесса.

Поскольку тесное общение происходит системно, то между мной и подопечным устанавливаются дружеские, доверительные отношения, способствующие быстрому вхождению в профессию.

Свою работу я выстроила планомерно в три этапа:

**I этап (первый год работы)** – период адаптации, самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться педагога-наставника.

**II этап (второй год работы)** – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приёмов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

**III этап (третий год работы)** – обобщение своего опыта работы. Рефлексивная деятельность педагога: анализ педагогической деятельности, определение проблем и новых перспектив.

Процесс наставничества молодого педагога я строила с учётом **следующих факторов**: уровня базового образования, теоретической подготовленности, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей



педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться), наличия практического опыта работы с детьми.

**Целью первого этапа** было создание условий для профессиональной адаптации молодого учителя в коллективе педагогов, учеников и родителей, также для вхождения педагога в профессиональную деятельность.

**Задачи:**

1. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.

2. Обеспечить постепенное вовлечение во все сферы школьной жизни.

3. Включить молодого педагога в самообразовательную и исследовательскую деятельность.

4. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.

5. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Прогнозируемый результат – молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока.

**Формы работы:**

– диагностика;

– индивидуальные консультации;

– посещение уроков;

– занятия в «Школе молодого педагога»;

– тренинги;

– анализ урока.

На этом этапе молодой специалист нуждается в практических советах педагога-наставника. Поэтому я обратила внимание на **требования к организации учебного процесса**, ведению школьной документации, формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся.

Я считаю, что работа с молодыми специалистами наиболее эффективна, если использовать различные **памятки**:

- методическая копилка по определению типа урока;
- эффективный выбор работы с учащимися, анализ и самоанализ урока;

- памятка классного руководителя «Как правильно организовать работу с родителями»;

- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий.



Перед встречей с молодым специалистом подготавливаю необходимые информационные материалы. В течение всего периода адаптации нахожусь в постоянном контакте с педагогом. Вместе мы выявляем актуальные вопросы профессиональной деятельности, позволяющие ускорить процесс адаптации и становления молодого учителя.

Для определения направлений методической работы и её содержания в ходе диагностики выявляются проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности.

Основным методом работы на первом этапе является посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений.

В процессе наблюдения уроков и занятий, их анализа особое внимание обращаю на подготовку к уроку, организационные стороны учебного процесса, знакомя с методами и приёмами работы опытных учителей. Предлагаю методические рекомендации и практические советы.

На этом этапе оказывается помощь и в проведении воспитательных мероприятий, что способствует формированию тех качеств, которые определяют степень мастерства будущего учителя.

Организирую участие молодого педагога в практикумах по планированию собственной методической работы и работы с детьми, проектированию методической структуры занятия в зависимости от его типа и вида, оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия.

Изучаем вопросы объективной оценки знаний учащихся, управления развитием творческих способностей учащихся, личностно-ориентированный подход к образовательному процессу, проводим анализ и самоанализ деятельности педагога.

Профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности.

Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время равнодушно относиться к своей педагогической деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня.

В рамках работы ШМП молодому специалисту предложила изучить и подготовить выступление по темам: «Основные требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях», «Самоанализ занятия», «Как написать конспект занятия?», «Как подготовить современное занятие с использованием ИКТ?», «Как анализировать проведенное занятие?», «Структура занятия».

Всё вышеперечисленное делает процесс вхождения молодого специалиста



в образовательную педагогическую среду менее болезненным. Учитель чувствует себя увереннее, закрепляется убеждение в правильном выборе профессии.

Очень важно в первый месяц работы молодому специалисту предоставить некую свободу действий: в этот период он знакомится со своим классом, завоёвывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство».

С моей стороны необходимо методическое сопровождение учебных занятий, внеурочных мероприятий. Классные часы посещаем вместе с заместителем директора по воспитательной работе.

Сохранение и наращивание уровня мотивации к профессиональной деятельности, к освоению современных образовательных технологий и самообразованию различными способами – главная проблема следующего этапа.

Для решения этой задачи я стараюсь:

- раскрыть профессиональный потенциал молодого специалиста;
- привлечь его к участию в общественной жизни коллектива;
- сформировать у него общественно значимые интересы;
- содействовать развитию его творческих способностей.

Процесс адаптации молодых учителей в значительной мере обусловлен степенью и характером помощи, которую молодой педагог получает от администрации школы, опытных учителей, коллег по работе.

**Совет.** Этап адаптации – довольно насыщенный процесс. Молодой учитель находится в поле зрения администрации школы, педагога-наставника, педагогов-предметников, учеников, родителей, психолога и социального педагога. Необходимо помнить о дозированности мероприятий: нельзя допустить перегрузки молодого педагога, поэтому некоторые методические практикумы можно перенести на второй этап – проектировочный.

## **Второй год наставничества – этап проектировочный**

**Цель** – формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Здесь необходимо понимать, что знает или не знает молодой педагог, умеет или не умеет делать. В процессе диалога с ним необходимо эффективно распределить ресурсы и выбрать соответствующие стратегии адресного развития подопечного.

**Задачи:**

1) стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения





профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;

2) формировать умение планировать и организовать свою деятельность;

3) обеспечивать информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Прогнозируемый результат – молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

#### **Формы работы:**

- индивидуальные консультации;
- самоанализ уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки;
- внеурочные занятия;
- работа над темой самообразования.

На этом этапе осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя.

Я вижу сильные и слабые стороны молодого учителя, адекватность восприятия ситуации, оценку собственных знаний и навыков, открытость к обратной связи.

Здесь целесообразно провести анкетирование педагога с целью выявления зоны роста, сфокусировать дальнейшее развитие и предотвратить недооценку молодым учителем своих знаний и умений.

На этом этапе продолжаются занятия в «школе молодого педагога», где проводятся педагогические чтения, взаимопосещение уроков с последующим анализом и т. д.

Эффективным обучение молодых педагогов не может быть без показательных уроков учителей-предметников, на которых можно увидеть, как план урока претворяется в жизнь и как некоторые этапы урока специально изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями учащихся для лучшего усвоения ими учебного материала.

Понятно, что идеальных уроков не бывает, поэтому важно провести для молодого педагога рефлексию каждого этапа урока.

На этом этапе усилия направляются на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Анализ урока молодого учителя позволяет определить области, которые нуждаются в совершенствовании.

Немаловажную роль играет постоянная мотивация начинающего учителя







к инновационным методическим находкам, поиску оптимальных педагогических технологий, подчёркивающих становление профессионального стиля педагога.

Знакомство с новыми технологиями осуществляется на лекциях и во время педагогических чтений.

Для формирования практических умений можно применять **комплексные методы работы:**

- педагогические мастерские;
- работу в творческих группах, где молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, даёт открытые уроки и др.

Совместная работа педагогов в ШМО, РМО или ОМО способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Такая активная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т. д.) позволяет молодым учителям развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессионального ограничения.

Важно, чтобы учитель погрузился в атмосферу психологического комфорта, которая создаётся благодаря взаимодействию и поддержке.

Вовлечение молодого учителя в инновационную деятельность возможно через такие **формы и методы обучения:**

- проблемно-деловая игра;
- рефлексивно-деловая игра;
- работа в составе творческой группы;
- лекция;
- семинар;
- практическое занятие;
- педагогические чтения;
- «педагогический ринг»;
- ярмарка педагогических идей;
- просмотр видеофильмов отснятых уроков;
- групповые и индивидуальные консультации;
- посещение и анализ открытых уроков;
- мастер-классы;
- педагогические мастерские.

Для непрерывного роста профессионализма молодого педагога важно постоянно наблюдать, как молодые специалисты планируют, реализуют и анализируют свои занятия.







Необходимо вести работу в трёх направлениях: планирование – проведение урока – методический анализ для достижения надлежащего эффекта в развитии молодых специалистов.

**Совет.** Не нужно осваивать множество технологий, методов и приёмов ведения урока. Необходимо найти то, что у молодого педагога получается хорошо и эффективно!

### **Третий год наставничества – обобщение своего опыта работы.**

Рефлексивная деятельность педагога: анализ педагогической практики, определение проблем и новых перспектив

На «рефлексивном» этапе усилия наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого учителя, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

**Целью** этого этапа является создание условий для развития профессиональной рефлексии педагогов в педагогической деятельности, содействие становлению молодого педагога как самостоятельного учителя.

#### **Задачи:**

- сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- развить у него умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- содействовать становлению навыка самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

**Прогнозируемый результат** – молодой специалист, умеющий планировать собственную и ученическую деятельность, применять нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности, творческому поиску и самообразованию.

#### **Формы работы:**

- индивидуальные, групповые консультации;
- посещение уроков;
- самоанализ учебных занятий;
- мастер-классы;
- открытые уроки;
- внеклассные мероприятия;
- выступления на педсоветах, методических объединениях;
- участие в профессиональных конкурсах.





На этом этапе используются такие средства анализа профессиональной деятельности как: педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков и др.

Не так просто проанализировать то, что происходило на уроке, найти аспекты, которые требуют совершенствования, что позволило бы улучшить качество знаний учащихся.

Навык эффективной рефлексии развивается медленно у молодых специалистов, которые только начинают свой путь. Самый лучший помощник в этом деле – посещение занятий друг друга, в результате чего каждый сможет со стороны оценить эффективность обучения на уроке.

Необходимо инициировать оценочный процесс собственного преподавания молодого учителя, чтобы к окончанию урока ему было понятно, какие методы и приёмы помогают учащимся лучше усвоить материал, а какие элементы необходимо доработать к следующему уроку.

Развитие творческого потенциала молодых учителей, усиление мотивации к педагогической деятельности осуществляется через участие в инновационной деятельности, творческих конкурсах, профессиональных педагогических сообществах.

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников.

Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной деятельности учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это могут быть проблемы поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п.

Активное включение молодого педагога в такие формы работы ускоряет процесс вхождения начинающего учителя в педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляет убеждение в правильности своего выбора профессии, а в результате смелее идёт на аттестацию на более высокую квалификационную категорию.

В рамках деятельности педагогов-наставников целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения.

**Метод самонаблюдения** как разновидность наблюдения. Выражается в словесных отчётах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий.

**Метод «исследования себя».** Как бы посмотреть со стороны, что есть «Я»? Оценить, проанализировать и увидеть проблемы, наметить пути их решения и определить перспективы.





**Метод игры.** Рефлексивно-деловые игры – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнёров.

**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.** Такой метод имеет огромную значимость в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей.

Аналогичным является **кейс-метод** (от англ. *case* – «случай, ситуация, дело»), один из популярных активных методов обучения, представляющий собой деловую игру в миниатюре.

Систематическая и целенаправленная работа с молодыми педагогами даёт следующие результаты:

- закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;
- формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании;
- организация системы методической поддержки молодых учителей;
- привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;
- формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.

Эффективность моей работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между молодым учителем, другими сотрудниками и руководителем.

Здесь должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих к совместным действиям.

Каждая деятельность бессмысленна, если в её результате не создаётся некий продукт или нет каких-либо достижений. И в личном плане педагога-наставника и молодого специалиста обязательно должен быть список результатов, которых необходимо достичь за определённый срок.

Считаю, что правильно организованное сотрудничество, используемые формы методического сопровождения позволили молодому педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты, профессиональные качества.

**Результатами деятельности наставничества для нас стало:**



- повышение качества самообразования молодого педагога;
- участие Юлии Владимировны в конкурсе «Учитель года Кировской области – 2020» в номинации «Педагогический дебют»;
- разработка методических материалов по проблеме «Играя – учить, или Как стимулировать познавательный интерес учащихся на уроках русского языка и литературы»;
- победа в конкурсе «Урок, посвящённый Дню славянской письменности и культуры» (урок-исследование с элементами викторины для учащихся 5–6 классов);
- публикация статьи «Какая школа – такое и будущее»;
- разработка рабочих программ по всем курсам русского языка и литературы;
- разработка программы внеурочной деятельности (кинолекторий «Моя Родина»);
- создан проект «Ради жизни на земле»;
- разработка дидактических игр на платформах [LearningApps.org](https://www.learningapps.org) и [etreniki.ru](https://etreniki.ru);
- участие в региональном конкурсе методических разработок «Был город – фронт, была победа», посвящённом блокадному Ленинграду.

Учитель – активный участник работы школьного, районного и окружного методических объединений учителей русского языка и литературы. Молодой педагог делится опытом работы с коллегами, проводит мастер-классы.

Общим итогом наставничества явилось создание портфолио молодого специалиста и аттестация на первую квалификационную категорию.

**Рекомендации.** С целью повышения эффективности наставничества необходимо знакомить педагога с прогнозированием и проектированием совместной деятельности. При этом немаловажно учитывать такие факторы, как интеллект, трудолюбие, наличие цели, высокий уровень мотивации молодого педагога.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера и темперамента молодого педагога.

В процессе работы обращаю внимание на развитие личностно ориентированных отношений молодого специалиста с коллегами-педагогами. И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл».

Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и в конечном итоге успех школы и системы образования в целом.



**Приложение 1****Анкета для выявления потребностей молодого специалиста**

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником!

Отметьте галочкой графы, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего семь пунктов).

- А. Низкая степень владения компетенциями.
- В. Степень владения компетенциями ниже среднего.
- С. Средняя степень владения компетенциями.
- Д. Степень владения компетенциями выше среднего.
- Е. Высокая степень владения компетенциями.

Требуемые компетенции		А	В	С	Д	Е	Выберите три пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
<b>Часть (1) КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ</b>							
1.1	Составление и реализация интерактивных планов уроков						
1.2	Организация урочной и внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС						
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках						
1.4	Соблюдение дисциплины и установление контакта с обучающимися						
1.5	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения						
1.6	Мониторинг образовательных результатов						
1.7	Предоставление формирующей обратной связи ученикам						
1.8	Работа с детьми с девиантным поведением, требующими повышенного внимания						
1.9	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						
1.10	Дифференцированный подход в работе с одарёнными детьми и/или с детьми						





	с особыми образовательными потребностями						
Часть (2) ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК							
2.1	Проведение уроков с применением современных образовательных технологий						
2.2	Организация учебного исследования и учебного проекта в учебной и внеурочной деятельности						
2.3	Создание предметно-обучающей среды						

## Приложение 2

### Памятка молодому учителю при подготовке к уроку

1. Определите учебно-воспитательные задачи целой темы.
2. Продумайте, какие из них будут решаться на данном уроке, что главное в материале урока.
3. Изучите методические пособия к проведению урока.
4. Серьёзно продумайте методические задачи учебника и возможного сочетания темы с задачами урока.
5. Не забудьте, что УВП в целом и его важнейшая часть – урок подчиняются объективным законам дидактики и педагогической психологии.
6. Решите, какие умения и навыки будете отрабатывать на конкретном уроке.
7. Всё ли вами отработано из повторения для более глубокого изучения усвоения нового материала.
8. В плане чётко отразите методы, приёмы, средства обучения, композицию урока – это будет вашим творчеством.
9. Не забудьте о межпредметных связях, об основных знаниях, которые являются стержневыми в данном курсе.
10. Пусть ориентиром для вас служит обязательный минимум содержания образования по предмету. Нормы оценки знаний, умений и навыков должны быть известны и ученикам.
11. Показателем подготовленности к уроку служит выполнение домашней работы учеником.
12. Постарайтесь «примерить» свой урок не только ко всему классу, но и к разным ученикам. Как ликвидировать пробелы в их знаниях, как предупредить ошибки – это и есть индивидуальный подход, без которого не добиться глубоких и прочных знаний.







13. Подумайте, что завтрашние занятия были связаны со своей системой изучения той или иной темы. Пусть каждый урок – законченное целое, но он звено всего учебного и воспитательного процесса.

### Приложение 3

#### **Принципы работы педагога с родителями, способствующие конструктивному взаимодействию**

1. Говорить на понятном родителям языке, без употребления специальной терминологии.
2. Быть конкретным, отвечать непосредственно на поставленный вопрос.
3. Быть активным (родители не должны брать интервью у педагога).
4. Учитывать эмоциональное состояние родителя.
5. Отказаться от поучений, нотации, высокомерия, разговаривать с позиции партнёрства.
6. Предварительно планировать содержание беседы с родителями.
7. Быть доброжелательным.
8. Защищать интересы родителей, а не становиться инструментом в руках администрации.
9. Сохранять конфиденциальность информации, полученной от родителей.

#### **Приёмы конструктивного взаимодействия**

1. Прежде всего нужно *реагировать на эмоциональные переживания родителей, обозначать их чувства*. Конечно, беседа учителя с родителем не психологическая консультация, однако выражение сочувствия всегда уместно. Оптимальной формой такой поддержки может быть называние чувств и состояний родителей в утвердительной форме. «Да, это действительно непросто», «Конечно, вам было обидно» – такие фразы не занимают много времени, но помогают родителю почувствовать, что учитель его слышит и понимает.

2. Также необходимо *подчёркивать, что имеющиеся у ребёнка трудности свойственны многим детям этого возраста, понятны и разрешимы*. Когда







учитель говорит: «У многих пятиклассников ухудшается успеваемость», – это помогает родителю почувствовать, что не только его ребёнок проблемный.

3. Для создания позитивного настроения можно *подчёркивать позитивную мотивацию родителя, отмечать усилия, которые он прилагает для ребёнка*. «Замечательно, что вы стремитесь создать для ребёнка эмоционально комфортную атмосферу», – говорит учитель маме, и она чувствует себя признанной и понятой.

4. Очень важно *формулировать общие с родителем цели и ценности*, касающиеся ребёнка. Когда педагог подчёркивает: «И для нас, и для вас важно, чтобы ребёнок получил хорошее образование», – он становится для родителя союзником, а не противником.

5. Также очень эффективный приём, особенно если педагогу необходимо повысить активность родителя, – *поставить его в позицию «эксперта»*. Педагог и родитель смотрят на ребёнка с разных сторон, и учителю никогда не удастся увидеть ученика таким, каким его знают мама или папа. Когда важно привлечь родителя к решению каких-то образовательных задач, прекрасный аргумент – «Никто не знает вашего ребёнка так хорошо, как вы».

6. После завершения разговора полезно *получить от родителя обратную связь*. Вопросы педагога: «Что вы думаете по поводу того, что мы с вами обсуждали?», «Что из этого вы сможете применить?» – помогут родителю сфокусироваться на главном и перенести рекомендации учителя в реальную жизнь.





**Опыт работы педагога-наставника**  
**Русинова Мария Владимировна,**  
*учитель иностранного языка*  
*МБОУ СОШ с УИОП № 27 города Кирова*

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, поэтому в школу необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности.

В этот момент начинающему учителю необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нём отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Здесь немного отойду в сторону философии и задам такой вопрос: «Может ли учитель не быть наставником?» Сегодня, на мой взгляд, феномен наставничества должен рассматриваться гораздо шире, чем просто трудовые функции человека, который отвечает за своего наставляемого. Как говорил К.Д. Ушинский, «наставник прежде всего несёт духовную составляющую своему подопечному». Чтобы наставничество развивалось, дети и молодые педагоги должны видеть в наставниках личность – с интересами, опытом и определённым мировоззрением.

Наставник не давит, не поучает, не пугает – он старается дать совет, не поселив страха в подопечном. Я начала вести свои первые уроки, когда мне было только 20 лет, и, конечно, было много промахов и ошибок. После одного из первых уроков ко мне подошла завуч Л.И. Багина и очень аккуратно сказала: «Знаешь, я проходила мимо во время урока: ты сложновато построила фразу – ребята могут не понять. Попробуй её перестроить». Для меня это была хорошая поддержка, открытие, а самое главное – я сразу стала ей доверять, обращаться за советами. Сделать так, чтобы к тебе захотели обратиться за советом, – в этом миссия наставника, поэтому наставника нельзя назначить.

Кроме того, наставничество – это обоюдный процесс, и здесь приведу другой пример, уже о моём подопечном. К наставничеству я пришла после того, как увидела своего молодого коллегу в деле. Я подумала тогда, что могла бы





поучиться у него смелости мысли, нестандартности мышления и оригинальности подачи материала, в свою очередь поделилась бы с ним методами, приёмами и формами работы, которые привели бы в совершенство все его невероятные порывы.

Молодой учитель тоже вполне может стать наставником. Дети часто нуждаются в совете человека старшего, значимого взрослого, но не родителя. И если молодой учитель в решении какой-то личной ситуации становится для ребёнка тем самым значимым взрослым – это тоже наставничество. Не только в профессиональном плане, но и в плане развития личности. И у меня есть определённый опыт работы.

Далее рассмотрим разные формы наставничества, что позволит создать полноценное представление об участниках взаимодействия, целях и задачах каждой из сторон, а также измеримых результатах и формах оценки эффективности программы.

Наставником для детей являюсь уже 28 лет как учитель и 12 лет как классный руководитель. Наставником для молодого педагога стала недавно, лишь полтора года совместного труда, хотя негласно и опосредованно я так или иначе передавала опыт молодым коллегам.

**Целью наставничества в целом для меня является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации через создание условий для формирования эффективной системы поддержки и самоопределения.**

#### **Задачи наставничества:**

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала наставляемых, поддержка формирования и реализации их индивидуальной траектории;
- улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах деятельности;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении различных обязанностей;
- подготовка наставляемых к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной





и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

Кто такой наставник?

Толковый словарь В.И. Даля даёт такое определение: «Наставник – учитель, руководитель, воспитатель. Наставить – научить кого-то чему-то хорошему».

В педагогической энциклопедии наставник – это лицо, осуществляющее индивидуальное или групповое профессиональное обучение на рабочем месте, высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого молодые педагоги могут получить совет или поддержку.

Также наставником можно назвать человека, который способствует личностному развитию подопечного.

В целом наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи знаний и социального опыта, форма преемственности поколений. Поскольку я рассматриваю наставничество с разных сторон, то сформулировала портрет идеального наставника. На мой взгляд, это человек, который:

- обладает отличными коммуникативными навыками;
- умеет управлять собственными эмоциями;
- понимает эмоции других;
- ответственно подходит к выполнению любой задачи и решению проблем;
- обладает позитивным мышлением;
- является примером для молодых педагогов и учеников;
- помогает им в достижении целей, в выявлении сильных сторон и самоопределении.

Как же становятся наставниками и подопечными по-настоящему? Это происходит при совпадении эмоционального и ментального настроения с молодым педагогом, при нестандартном подходе к различным вещам как в преподавании, так и в жизни; при владении языками и умении писать интересные тексты, при желании дойти до сути, которое проявляется и на уроках, и во внеклассной деятельности.

Совпали у нас не только ментальные составляющие, но и официальные. В конце 2021 года я стала наставником Д.М. Калинина. Наш тандем стал частью школьного проекта по наставничеству, который осуществлялся в рамках региональной инновационной площадки «Наставничество как средство развития





Михайловича в образовательной среде, используя собственное видение профессии, путём моделирования и поощрения передового опыта через сотрудничество, коллегиальность и участие в совместных делах. Необходимо было содействовать созданию благоприятных условий для его профессионального роста, развития интереса к методике построения и организации результативного учебного и воспитательного процесса; способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов профессиональной деятельности; привить молодому учителю интерес к педагогической деятельности и способствовать закреплению его в образовательном учреждении.

После определения целей и задач совместной работы были выделены этапы деятельности педагога-наставника.

1. Адаптация:

- знакомство с молодым педагогом;
- анкетирование;
- выявление трудностей;
- совместное определение цели, темы самообразования.

2. Становление:

- помощь в освоении современных технологий и методов обучения;
- развитие профессиональной компетенции молодого учителя;
- мотивирование молодого учителя к участию в различных мероприятиях и конкурсах.

3. Рефлексия:

- помощь молодому специалисту в проектировании и развитии карьеры, творческой самореализации молодого педагога;
- мотивирование молодого учителя к инновационной деятельности.

На этапе адаптации составляется карта педагогов, проводится опрос молодого специалиста, чтобы выяснить его профессиональные дефициты (Приложение 1).

Далее определяется содержание и результаты совместной деятельности.

***Содержание деятельности:***

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.





5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, конкурсы, предметные недели и др.).

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога (открытый урок / мероприятие / мастер-класс – разработка).

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптация 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;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребёнка, проводить индивидуальную работу.

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы
1. Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию	Основные проблемы молодого педагога, пути их решения	Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы. Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей школы
	Составление плана работы по самообразованию	Практическое занятие
2. Взаимопосещение уроков	Основные требования к современному уроку	Посещение уроков наставника и молодого педагога
	Типы и формы уроков	
	Конспект и технологическая карта урока	





	<p>Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке</p> <p>Слагаемые успешности урока</p> <p>Факторы, которые влияют на качество преподавания</p> <p>Самоанализ урока</p>	
3. Воспитательная работа	<p>Составление плана воспитательной работы в классе.</p> <p>Организация взаимодействия с родителями, формы работы</p>	<p>Знакомство с воспитательными системами (из опыта работы)</p>
	<p>Проведение социометрии в классе</p>	<p>Практическое занятие</p>
	<p>Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для неуспевающих учащихся, «трудных» и одарённых детей</p>	<p>Проведение анкетирования учащихся, родителей.</p> <p>Составление характеристик.</p> <p>Организация взаимодействия молодого педагога со школьным психологом, социальным педагогом.</p> <p>Отслеживание результатов работы</p>
	<p>Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха</p>	<p>Индивидуальная беседа.</p> <p>Взаимопосещение внеклассных мероприятий</p>

Конечно, после реализации программы наставничества необходимо проанализировать результаты. Были разработаны два опроса для наставников (Приложение 2) и для наставляемых (Приложение 3). В конце этого учебного года мы подведём промежуточные итоги.

Наставничество является двусторонним процессом и основным условием эффективности обучения профессиональным знаниям, умениям и навыкам. Педагог-наставник должен на личном примере способствовать раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нём потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Примером нашего сотворчества можно назвать создание и проведение совместного урока в классе с углублённым изучением английского. Урок в 8 классе был посвящён жизни и творчеству У. Шекспира. Основной формой



работы стали рэп-рифмовки, которые сочинил сам Дмитрий Михайлович, также дети сами сочиняли рэп и участвовали в диалогах с учителем. Опыт такой совместной работы был представлен на Фестивале инновационных площадок в ИРО Кировской области в марте 2022 года.

В этом году мы уделили внимание организации и проведению уроков.

В декабре 2022 года приняли участие в городском конкурсе «Наставник + молодой педагог = команда», что стало для Дмитрия Михайловича настоящим испытанием. Дмитрий Михайлович очень креативный и неординарный человек с прекрасным знанием иностранного языка. А в следующем году обратим внимание на внеклассную и внеурочную деятельность. У нас родилась идея создать проект «Юные хранители наследия Вятки». Предполагаю, что в этот процесс включатся и другие молодые педагоги.

На каких материалах будет основан новый проект? Что послужило началом его создания?

В соответствии с обновлёнными ФГОС уточнены основные направления воспитания, в частности патриотическое, гражданско-патриотическое и духовно-нравственное. Патриотическое воспитание, например, направлено на повышение интереса к изучению родного языка, понимание российской гражданской идентичности в поликультурном и многоконфессиональном обществе, истории и культуры; воспитания ценностного отношения к достижениям России в науке, искусстве, спорте, технологиях, к боевым подвигам и трудовым достижениям россиян; формирование уважения к символам России, государственным праздникам, историческому и природному наследию и памятникам, традициям разных народов, проживающих в стране.

Ещё одним из приоритетов воспитания в современном российском обществе является усиление роли национальной повестки, учёта национальных интересов. Современный человек должен ощущать себя гражданином вот этой самой страны, края, города, села или деревни. Он должен понимать традиции и быт своего народа, интересные и знаменательные факты истории своей малой Родины.

На основе разработанной мною внеурочной программы «Путешествие к центру Вятки» предполагается совместно с молодыми педагогами создать экскурсионно-краеведческий проект с элементами волонтерской и исследовательской деятельности. Партнёрами проекта станут Вятский художественный музей им. В.М. и А.М. Васнецовых, Центр русской культуры и письменности МИР, фестиваль восстановления исторической среды «Том Сойер Фест на Вятке», сообщество «Красивый Киров», Вятский государственный университет.

Цель проекта – показать другой Киров, рассказать, как стать не только зрителями и созерцателями, но и хранителями, создателями, участниками



движения по сохранению наследия в городе для его улучшения, преобразования и развития.

Глобальная перспектива проекта – это участие в грантовых программах и выход на молодых педагогов Кировской области для работы по привлечению их и их воспитанников к исследованию и сохранению культурного и исторического наследия Вятского края.

Подводя итог нашего пока не очень долгого наставнического опыта с Д.М. Калининым, следует отметить, что совместная работа и общение обогатили нас обоих. У нас был насыщенный год, наполненный и повседневными делами, и значительными, глобальными событиями.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным, высококвалифицированным педагогом со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном, педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами. Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации.

И здесь уместно привести слова моего молодого коллеги о нашей совместной работе. Я задала Дмитрию Михайловичу два вопроса: «Смогла ли я вам чем-то помочь в нашем совместном коротком опыте? Где мы с вами совпали?». Ответы меня невероятно обрадовали и вселили надежду на дальнейшее общение и труд. «В коротком совместном опыте ваша помощь была бесценна, потому что она помогла раскрепостить мой творческий потенциал, и я всё делал вне рамок, ибо привык ставить себя в рамки и самоотменяться, а в нашем опыте у меня был стимул использовать свои творческие идеи, вместо того чтобы от них отказываться. Мы совпали в том, что мыслить и осуществлять что-то вне рамок гораздо лучше и интереснее, чем делать по шаблонам», – сказал мой подопечный.

Получается, что не только профессиональные точки роста нам удалось проработать, но и изначальный эмоциональный посыл подчеркнуть, сохранить и показать ещё больше самобытности, неординарности Дмитрия Михайловича. Мы нашли общую идею в нашей совместной деятельности, что вселяет надежду и даёт новые силы на дальнейшее продолжение наставничества. Как однажды сказал С. Спилберг, «тонкий баланс наставничества заключается не в том, чтобы возвращать людей по собственному образу, а в том, чтобы дать им возможность найти самих себя».





## ОПРОС для выявления запросов молодых специалистов

### 1. Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?

- в целом удовлетворён;
- сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность;
- трудно сказать определённо, не знаю;
- не удовлетворён совсем;

другое \_\_\_\_\_

### 2. Что Вы считаете наиболее важным в работе?

- точное следование правилам, нормам, инструкциям;
- отточенное мастерство, высокий профессионализм;
- соответствующее материальное вознаграждение;
- профессиональное лидерство;
- не выделяться из коллектива;
- высокая оценка со стороны руководства;
- высокая оценка Вашего труда со стороны коллег;
- общение с детьми;

другое \_\_\_\_\_

### 3. Что перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?

- выбирать соответствующие методы и методические приёмы для реализации целей урока;
- мотивировать и активизировать деятельность обучающихся;
- подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности;
- организовывать сотрудничество между обучающимися;
- организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся;
- организовывать своевременный контроль и коррекцию знаний обучающихся;
- развивать творческие способности обучающихся;

другое \_\_\_\_\_

### 4. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?

*Педагогических знаний*

- правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды;
- своего предмета;
- современных подходов к обучению и воспитанию обучающихся;
- методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения;





другое \_\_\_\_\_

*Педагогических умений*

- применять современные образовательные технологии в образовательной деятельности, включая информационные и цифровые образовательные ресурсы;
- организовывать различные виды внеурочной деятельности;
- планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой;
- разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ;

другое \_\_\_\_\_

*Педагогических способностей*

- объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учётом индивидуального психического развития;
- преодолевать интеллектуальные затруднения и решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам;
- формировать у обучающихся умение логически рассуждать и владеть приёмами коммуникаций;
- организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС в общеобразовательной организации;

другое \_\_\_\_\_

**5. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса Вы испытываете трудности?**

- в календарно-тематическом планировании;
- в проведении уроков;
- в проведении внеклассных мероприятий;
- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с обучающимися, их родителями;
- в работе с детьми группы риска, ОВЗ;

другое \_\_\_\_\_

**6. Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?**

- самообразованию;
- практико-ориентированным семинарам;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- конференциям, круглым столам;

другое \_\_\_\_\_

**7. Каким направлениям обучения Вы бы отдали предпочтение?**





- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- приёмы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся;
- учёт и оценка знаний обучающихся;
- психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися;

другое \_\_\_\_\_

**8. Что Вас привлекает в программе наставничества?**

- новизна деятельности;
- возможность экспериментировать;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- возможность профессионального роста;

другое \_\_\_\_\_

**Приложение 2**

**Опросный лист для мониторинга программы наставничества  
(для наставников)**

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5
Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5
Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5
Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_

Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональ-	В соответствии с программой	Редко	Никогда
---	-----------------------------	-------	---------





ных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?			
---	--	--	--

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	Да	Нет
Видите ли Вы своё профессиональное развитие как наставника в течение следующих пяти лет?		
Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в программе наставничества, реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		
Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами у наставляемого благодаря программе наставничества?		

### Приложение 3

#### Опросный лист для мониторинга программы наставничества (для наставляемых)

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5
Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5
Качество организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5
Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5
Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5
Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	1	2	3	4	5

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

---

Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение	В соответствии с программой	Редко	Никогда
--	-----------------------------	-------	---------







открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?			
--	--	--	--

Оглядываясь назад, ответьте, понравилось ли Вам участвовать в программе?	Да	Нет
Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
Видите ли Вы своё профессиональное развитие в нашей образовательной организации в течение следующих пяти лет?		
Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в программе наставничества?		
После общения с наставником почувствовали ли Вы уверенность в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?		
Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?		
Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
Появилось ли у Вас желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		





## **Методическое сопровождение молодых педагогов**

**Скурихина Юлия Александровна,**

*заместитель директора по учебно-воспитательной работе,*

*учитель информатики и английского языка*

*МБОУ «СОШ с УИОП № 66» города Кирова*

Вопросы педагогического сопровождения молодых педагогов по-прежнему актуальны.

Целью постдипломного сопровождения являются повышение качества профессиональной педагогической деятельности молодого педагога, адаптированность и «включённость» молодого специалиста в профессиональную среду, стремление к профессиональному развитию, устойчивая мотивация к трудовой деятельности.

Постдипломное сопровождение включает такие направления, как:

1. Организационная адаптация.

2. Социально-психологическая адаптация.

3. Профессиональная адаптация:

1) анализ профессиональных дефицитов;

2) развитие предметно-методической компетенции (знание современных направлений развития науки, разработка урока, технологической карты, применение современных педагогических технологий, форм и методов, средств ИКТ, работа с разными категориями детей);

3) развитие психолого-педагогической компетенции (мотивация учащихся, анализ причин неуспешности, организаторские способности, коммуникативная компетенция, коммуникация с разными участниками образовательного процесса, управление конфликтами);

4) развитие валеологической компетенции (учёт психофизиологических особенностей учащихся, особенностей работы с детьми с ОВЗ, наличие смены видов деятельности);

5) развитие управленческой компетенции (умение планировать деятельность ученика от результата, транслировать свой педагогический опыт, организовывать педагогический эксперимент, управлять ростом профессиональной компетентности).

Однако методические службы школы до сих пор испытывают сложности при организации педагогического сопровождения молодых педагогов. На рисунке 1 представлено облако слов, составленное на основе анализа ответов на вопрос «С какими проблемами при организации работы с молодыми педагогами вы сталкиваетесь».





Рисунок 1. Облако слов «Проблемы в организации педагогического сопровождения молодых педагогов»

Контент-анализ результатов опроса позволил выделить три группы проблем, которые мешают эффективной организации работы с молодыми педагогами: организационные, мотивационные и технологические.

### 1. Организационные проблемы.

Большинство учителей, в том числе и молодых, имеет очень высокую нагрузку. Это обуславливает определённые организационные сложности (сложно провести знакомство молодых педагогов с коллективом, организовать очные встречи учителей и т. д.). Ещё одна проблема – необходимость учёта индивидуальных особенностей (темп работы, наличие свободного времени, наиболее удобные формы коммуникации и т. д.).

### 2. Мотивационные проблемы.

Молодые учителя часто считают, что они знакомы с современными достижениями науки и готовы к работе. Многие предполагают, что опытные учителя работают «по старинке» и не могут предложить им ничего нового. Им хочется «сделать революцию» в образовании, у них нет желания узнавать что-то новое. Они часто скептически относятся к опыту наставника. Молодые педагоги иногда просто не принимают помощь.

### 3. Технологические проблемы.

Часто молодые педагоги недостаточно знакомы с современными технологиями, поэтому им сложно самостоятельно организовать процесс самообразования. Кроме того, представители методической службы недостаточно владеют современными технологиями, что может сказываться на эффективности методической работы.

Сформулированные проблемы позволяют определить основные направления модернизации работы с молодыми коллегами.

Мотивационные проблемы являются ключевыми, т. к. отсутствие

мотивации существенно влияет на эффективность процесса профессионального роста. Когда молодые педагоги не видят необходимости в работе с наставником, посещении уроков опытных специалистов, участии в методических мероприятиях школы, это может стать существенной проблемой. Стоит выбрать такие технологии профессионального роста, которые будут способствовать повышению мотивации молодых педагогов к участию в предлагаемых им мероприятиях. Такой технологией может стать технология игрофикации.

Решение организационных проблем предполагает выбор таких форм работы, при которых обучающиеся смогут самостоятельно планировать процесс обучения, выбирать удобное время и место для обучения. Это возможно за счёт применения дистанционных образовательных технологий. При этом важно проводить своевременную актуализацию знаний, обсуждение ключевых вопросов, выработку решений типичных проблем. Для этого просто необходимо организовывать и очные встречи, поэтому наиболее удобной формой работы с молодыми педагогами будет смешанное обучение.

Технологические проблемы влияют не только на процесс непрерывного образования самого педагога, но и на его профессиональную деятельность. Именно поэтому важно познакомить молодого педагога с возможностями современных цифровых технологий. При этом знакомство должно быть не теоретическим, а практическим, когда учителю приходится применять технологии для решения своих профессиональных задач.

Схематически основные группы проблем и предложенные варианты решения представлены на рисунке 2.

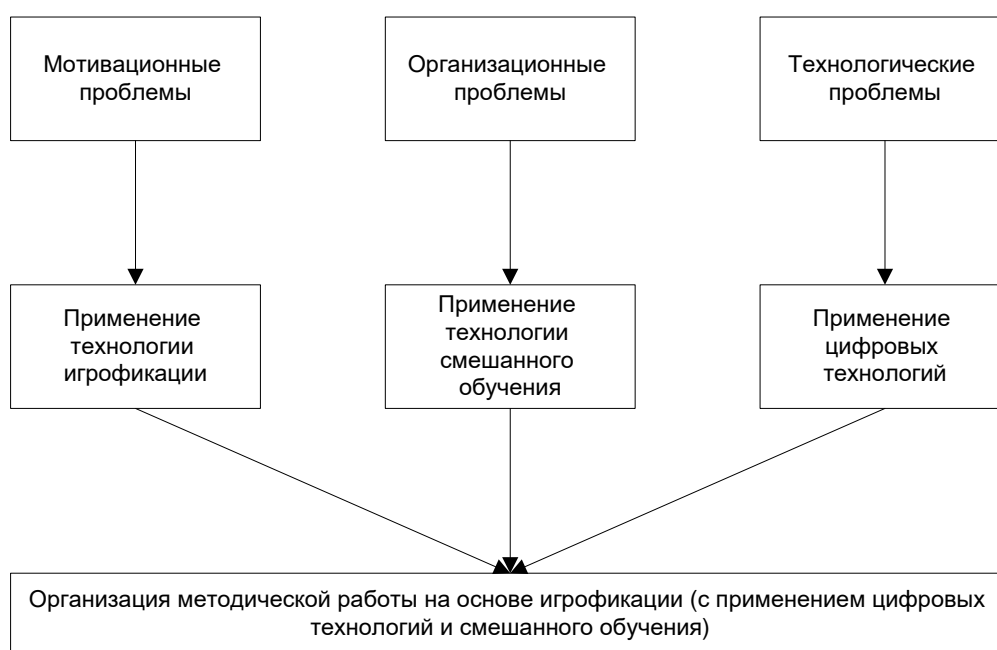


Рисунок 2. Направления модернизации работы с молодыми педагогами

Таким образом, для повышения эффективности методической работы с молодыми педагогами я применяю игрофикацию с включением современных цифровых технологий и смешанного обучения.

На основании анализа научных статей по этой проблеме в соответствии с моделью К. Вербаха мы выделили такие элементы игрофикационной модели, как игровая динамика, игровая механика и технология (компоненты). При этом модель К. Вербаха мы дополнили понятием «сеттинг», который, на наш взгляд, включает в себя понятие «эстетика», в части исследований также относимое к компонентам геймификации, которое более полно отражает аспекты вовлечения игрока. Компоненты модели игровой образовательной коммуникационной системы представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Компоненты игрофикационной модели

Элемент ИОКС	Содержание	
Сеттинг	Игровая легенда	Одним из приёмов игрофикации является создание легенды, истории, снабжённой драматическими приёмами, которая сопровождает процесс действия. Это способствует созданию у участников ощущения сопричастности, вклада в общее дело, интереса к достижению каких-либо вымышленных целей. В легенде представляется цель прохождения игры, могут быть описаны роли участников, примеры испытаний.
	Игровая цель	Игровая цель описывает конкретные показатели того, что игра пройдена успешно. Примером такой цели может быть выполнение всех (или какого-то процента) заданий от организатора игры, сбор необходимого количества талисманов, достижение определённого уровня
	Обстановка	Важно понимать, что легенда должна поддерживаться в ходе всего процесса игрофикации, находя подкрепление в испытаниях, случайных событиях, поощрениях и наказаниях. Кроме того, важно не только продумать саму историю, но и представить её в необычной, яркой и привлекательной форме
Игровая динамика	Динамика переживания заставляет игрока включиться в игру и продолжить её. Примеры: путешествие (где цель – добраться до конечной точки), гонки (сходна с путешествием, однако главная цель – прийти первым), спасение (мира, героя и т. п.), созидание (создание нового государства, организма, объекта), выживание (спасение собственной жизни). Динамика переживания тесно связана с игровой целью, игровой легендой и сеттингом	
Игровая	Система заданий	Задания отбираются в соответствии с содержательным

механика		компонентом модели постдипломного сопровождения и определяются профессиональными дефицитами, потребностями молодых педагогов конкретной образовательной организации
	Система PBL	Описание правил, в соответствии с которыми участники игры будут получать и терять баллы, зарабатывать звания (бейджи). Характеристика того, как будет выстраиваться рейтинг участников
	Награды	Характеристика конкретных (неигровых) наград, которые будут получать участники за удачное участие в игре. Например, это могут быть премии, отгулы, дипломы и многое другое
	Ограничения	Наличие временных ограничений на выполнение заданий
	Обратная связь	Выполнение заданий предполагает наличие обратной связи в игре, постоянный мониторинг успешности и удовлетворённости игроков игрой
	Случайные события	Дополнительные события, которые позволяют корректировать систему начисления баллов (добавить баллы отстающим, предложить дополнительное задание, изменить ситуацию в таблице лидеров)
	Испытания	Дополнительные задания, которые предполагают получение или потерю баллов
Технология (компоненты)	Предполагает выбор конкретных инструментов реализации игрофикации (сетевые сервисы, настольные игры, отдельные игровые компоненты)	

Для реализации игрофикационной модели была выбрана система Classcraft – онлайн-система, которая позволяет разработать игровую оболочку, где каждый участник станет героем, выбрав одну из ролей (маг, лекарь или воин), сможет проходить квесты и набирать баллы. Преимущества платформы: удобное представление материала, возможность его сохранения (возможность размещения текстов, ссылок, видео); возможность дистанционной работы; контроль выполнения заданий; полезные инструменты для встреч в оффлайне; создание позитивной атмосферы; повышение мотивации педагогов.

Игровая цель – выполнить все задания квеста и собрать семь талисманов.

Игровая легенда выглядит следующим образом: «Работа педагога сложная и требует знания важных тайн. Мы с вами отправимся в долгое и сложное путешествие. Вам предстоит познакомиться со многими мудрецами, овладеть знаниями, опробовать магические техники и собрать семь талисманов, которые станут оберегами на всю дальнейшую школьную жизнь». Легенда записана в сервисе создания озвученных героев Voki.

Механика. Молодые учителя становятся героями (рисунок 3), выполняют задания и набирают баллы (очки опыта, магические кристаллы и очки здоровья).



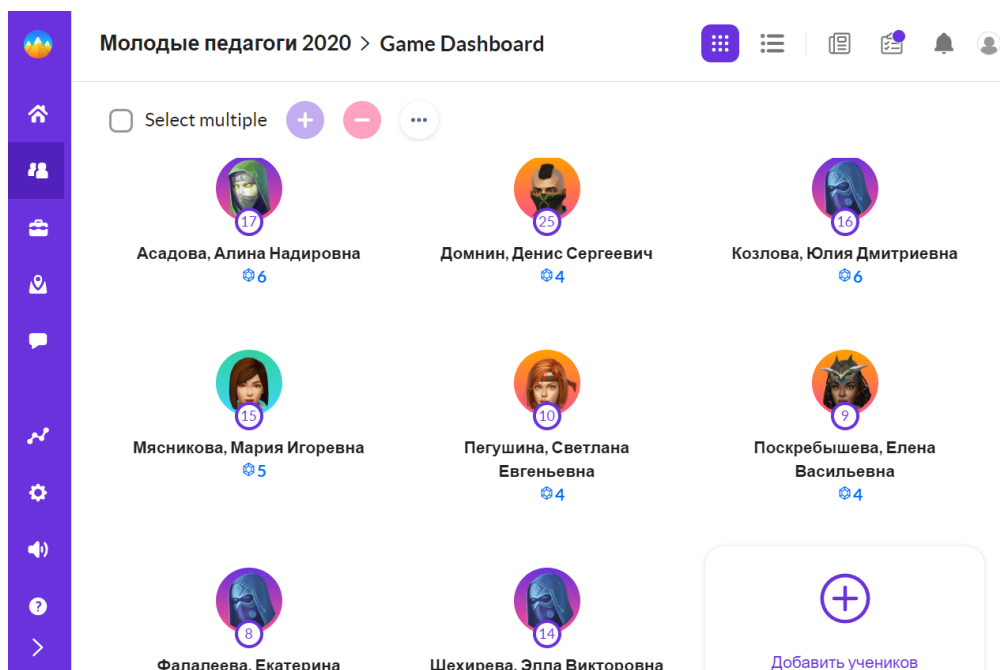


Рисунок 3. Участники «Школы молодого педагога»

Полученные баллы отражаются в общем рейтинге, и, кроме того, их можно обменять на отгулы или премию (раз в триместр, по решению заместителя директора, курирующего это направление). Само путешествие представляет собой последовательное выполнение серии квестов – набора заданий, которые содержат теоретический материал и задания для выполнения (рисунок 4).

Молодые педагоги 2020 > Квесты

+ Filter quests

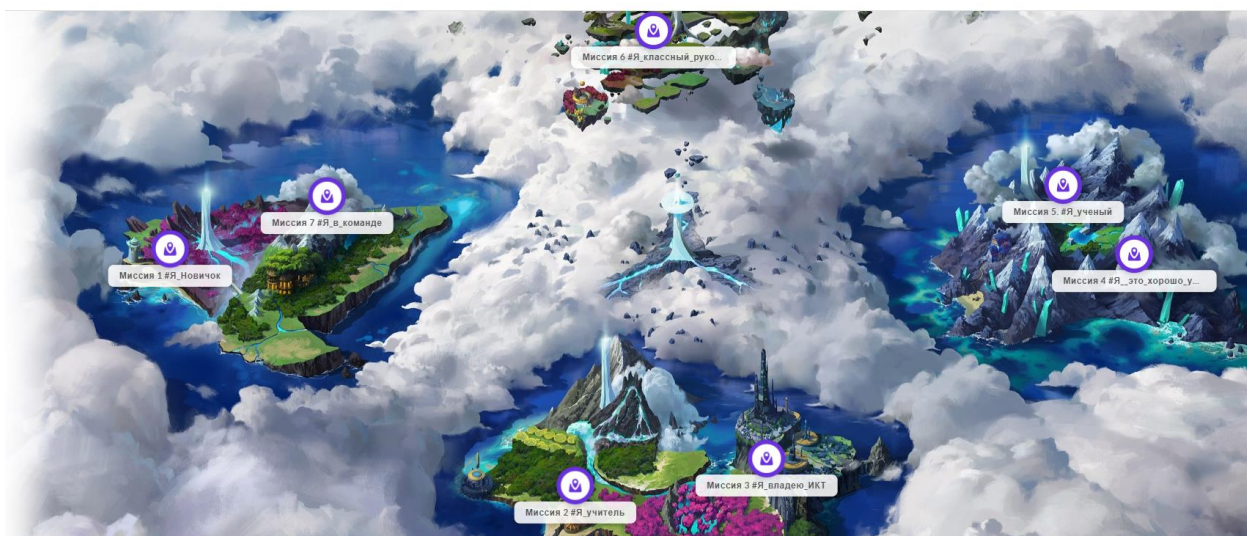


Рисунок 4. Набор квестов «Школы молодого педагога»



Реализация программы наставничества предполагает прохождение семи модулей. Каждый модуль решает определённые задачи. Первый модуль направлен на реализацию задач организационной и социально-психологической адаптации, т. к. молодому учителю очень важно приспособиться к новому месту работы и коллективу, понять и принять правила взаимодействия и алгоритмы решения типовых задач, чтоб быть успешным в профессиональной деятельности. Большинство модулей ориентировано на профессиональную адаптацию (анализ и развитие разных видов компетенций). Задачи каждого модуля и вид адаптации, на который направлен модуль, представлены в таблице 2.

Таблица 2. Содержание модулей «Школы молодого педагога» (ШМП)

Модуль ШМП	Решаемые задачи	Вид адаптации
1. Я_новичок	1. Включение молодых педагогов в коллектив: представление молодых педагогов коллективу, знакомство с наставниками, руководством, знакомство молодых педагогов между собой). 2. Знакомство с инфраструктурой школы. 3. Знакомство с системой школьного документооборота	Организационная, социально-психологическая
2. Я_учитель	1. Анализ профессиональных затруднений молодых педагогов. 2. Анализ и развитие умений проектировать урок в соответствии с требованиями ФГОС. 3. Анализ и развитие умений оформлять технологическую карту урока. 4. Анализ и развитие умений анализировать проведённый урок	Профессиональная (предметно-методическая, валеологическая, психолого-педагогическая, управленческая компетенции)
3. Я_классный_руководитель	1. Рассмотрение функций классного руководителя. 2. Анализ типичных проблем классного руководителя и выработка стратегий их решения. 3. Формирование эффективных моделей взаимодействия с учениками и родителями	Профессиональная (предметно-методическая, психолого-педагогическая, коммуникативная, управленческая компетенции)
4. Я_владею_ИКТ	1. Знакомство с современными цифровыми технологиями и практиками применения их в своей работе. 2. Подготовка цифровых материалов, применение их на уроках. 3. Презентация своего опыта	Профессиональная (предметно-методическая, управленческая компетенции)



5. Я_ученый	1. Умение анализировать свой педагогический опыт. 2. Умение презентовать свой педагогический опыт в формате научной статьи	Профессиональная (предметно-методическая, управленческая компетенции)
6. Я_это_хорошо_умею	1. Умение анализировать свой педагогический опыт. 2. Умение презентовать свой педагогический опыт в формате мастер-класса	Профессиональная (предметно-методическая, управленческая компетенции)
7. Я_в_команде	1. Анализ эффективности включения в коллектив. 2. Анализ результатов работы ШМП	Организационная, социально-психологическая

Кроме указанной платформы, в ходе работы Школы молодого педагога применялось большое количество цифровых сервисов. Рассмотрим это на примере квеста «Я\_новичок» (рисунок 5). Он предполагал представление молодых коллег коллективу школы, знакомство с наставником, с другими молодыми педагогами, с администрацией и системой документопотока школы.



Рисунок 5. Структура квеста «Я\_новичок»

Каждый молодой учитель подготовил информацию о себе: фотографию, небольшое представление, ответ на вопрос, почему он стал учителем, чем он увлекается, какие достижения у него имеются. Информация о каждом молодом педагоге представлялась на общем плакате, где с ней могли ознакомиться другие участники, их наставники, весь коллектив. Это позволило включить новых коллег в коллектив школы. Для организации совместной работы использовался сервис NetBoardMe (рисунок 6).





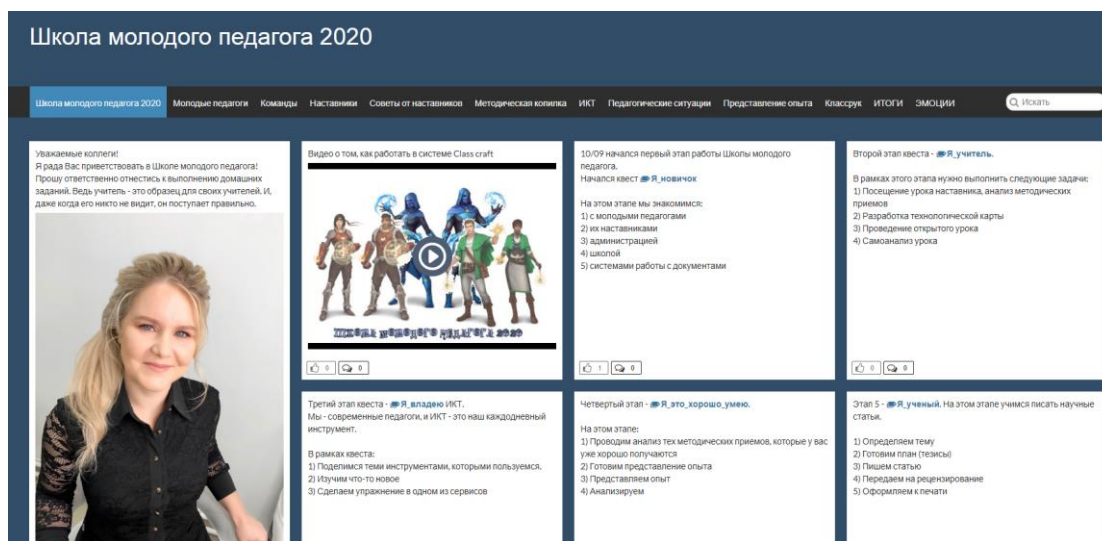


Рисунок 6. Интерактивный плакат NetBoardMe

Эта платформа позволяет размещать различные материалы тем, у кого есть ссылка доступа, а также даёт возможности комментирования и оценки их. На этом же плакате размещалась информация о наставниках: молодые педагоги выясняли, почему наставник решил стать педагогом, что общего у молодого учителя со своим наставником, что разного. Также молодые учителя разбили на команды и представили их на этом же плакате. Всё это позволило лучше познакомиться учителей с наставниками и между собой, представить их коллективу.

Для молодого учителя важно выстроить отношения с администрацией и понимать, кто из заместителей директора (их 5) какие вопросы курирует. Для знакомства с администрацией предлагалась игра в сервисе LearningApps, где педагогу предлагается определить, с какой задачей к какому заместителю директора он может обратиться (рисунок 7).



Рисунок 7. Интерактивная игра «Мое руководство»



Также в рамках первой миссии был предложен квест по документам. Он направлен на ориентирование в системе коммуникации организации, которая включает общение в группе школы в ВК, общий сетевой диск, облачный сервис. Учителя должны были собрать слова, раскиданные по папкам единого хранилища, постам в ВКонтакте, документам на google-диске. Найдя одно слово, они получали пояснение, что хранится в данном месте и ссылку на следующую подсказку. Всё это позволяет развивать ИКТ-компетентность учителя.

Выполнение заданий было запланировано на два учебных года. Кроме самостоятельной дистанционной работы, были организованы и очные встречи с решением кейсов, обменом опытом, обсуждением сложных вопросов. В ходе очных встреч использовались такие инструменты ClassCraft, как случайное событие и битва с Боссом. Случайное событие вносит непредсказуемость в процесс зарабатывания баллов: участники могут получить или потерять баллы, получить дополнительные задания. Это даёт дополнительную мотивацию, поддерживает интерес. Битва с Боссом – это тест в необычном виде. На очных встречах битва с Боссом использовалась для актуализации знаний.

Для организации работы активно использовалась группа в ВКонтакте, где размещались опросы, голосования, подводились предварительные итоги. В конце года молодые педагоги и наставники выехали на природу, где проводились тренинги, командные игры, публичные выступления по актуальным темам, а также были проведён выпускной экзамен в школе молодого педагога и подведены итоги всей школы молодого педагога.

Главным результатом работы стали успешная адаптация молодых педагогов, высокий уровень мотивации и качественные результаты профессиональной деятельности. Молодые педагоги обеспечили процент успеваемости и обученности на «4» и «5» не ниже, чем у опытных педагогов, смогли выстроить отношения с учениками, влились в педагогический коллектив. Также молодые учителя готовы развиваться и профессионально расти: они включают современные педагогические технологии в проведение урока. Практически все молодые педагоги приняли участие в презентации опыта на педагогическом совете, посвящённом современным информационным технологиям, презентовали опыт на городском мероприятии «Молодые молодым», двое включились в апробацию технологии игрофикации на уроках и защитили дипломы по теме «Игрофикация образования», один педагог стал победителем областного этапа конкурса «Педагогический дебют», другой – городского конкурса «Молодой педагог + наставник = команда». Таким образом, организация методической поддержки молодых педагогов на основе технологии игрофикации с использованием современных информационных технологий – эффективная форма работы, обеспечивающая адаптацию, мотивацию и профессиональное развитие.





**«Дом, который строим мы»:  
презентация системы работы педагога-наставника**

*Чжан-Имашева Елена Валентиновна,  
учитель истории МБОУ СОШ № 59 г. Кирова*

Качество образования определяется профессионализмом учителя, а это приходит с опытом. Молодой педагог, вчерашний выпускник, имеет теоретические знания и небольшой опыт практики, а требования к нему со стороны учеников и родителей, уровень ответственности высокий без всякой скидки на неопытность. Эту проблему возможно разрешить с помощью наставничества, т. е. целенаправленной методической работы школы.

В нашей школе есть лозунг: наша школа – это «дом, который строим мы». А в доме появляются новые жители, приходят гости, и всем надо уделить внимание, всех надо окружить заботой. Традиции наставничества существуют давно – восемь выпускников стали учителями нашей школы, в том числе директор.

Становление системы наставничества в российском образовании берёт свое начало в XIX веке и связано с именами К.Д. Ушинского, Н.Н. Булича, Н.А. Корфа, Д.И Тихомирова и других педагогов, уделявших внимание в своих трудах вопросам как профессионального роста педагогов, так и наставничества в целом.

Советская модель наставничества педагогических работников получила распространение в 1930-е годы. Институт наставничества понимался как «правильное использование опытных учителей в оказании помощи молодым коллегам». Однако особенно широкое распространение наставничество в СССР получило в 1960–1970-е годы как форма профессиональной подготовки и воспитания учительской молодёжи в системе общего образования. Помимо высокого профессионального авторитета, наставник должен был иметь богатый жизненный, социальный, профессиональный и педагогический опыт.

Каждый выпускник педагогического вуза проходил стажировку по индивидуальному плану, разрабатываемому совместно с руководителем, который являлся его наставником. Согласно этому плану молодой педагог овладевал различными направлениями педагогической деятельности как на уроках, так и во внеклассной работе, в общении с родителями учащихся. Наставляемый должен был также изучить передовой педагогический опыт, освоить новые методы и средства обучения и воспитания. Стажировка длилась десять месяцев, т. е. фактически весь первый учебный год.

К сожалению, с начала 1990-х годов с появлением рыночных отношений интерес к институту наставничества пошёл на спад. В научных и педагогических







кругах выражалось мнение о важности наставнической деятельности, необходимости её воссоздания на государственном уровне.

**Целью наставничества** являются успешное закрепление в школе молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорять процесс профессионального становления педагога.

В прошлом году в школе начала складываться система работы по наставничеству, руководить которой поручено мне.

В системе можно выделить несколько направлений работы: работа с молодыми педагогами, работа со студентами (практику проходят будущие учителя истории, литературы, начальных классов, иностранного языка, технологии, биологии, психологи), работа с обучающимися (проектная и конкурсная деятельность), работа молодых педагогов в качестве наставников учителей-стажистов (помощь в IT-технологиях). На сегодняшний день у нас 15 молодых учителей со стажем работы от первого года до 5 лет (сюда включены также учителя, которые имеют общий стаж работы, а педагогический путь только начали).

Методологическая основа наставничества опирается на принципы **андрагогики**. Это наука об образовании взрослых, самостоятельно выстраивающих свою траекторию обучения и профессионального роста, личностной самореализации на протяжении всей профессиональной жизни в сфере образования.

В центре внимания андрагогики такие проблемы, как: профессиональные дефициты, затруднения, стереотипы, установки наставляемого, риски. Эти проблемы выявляются и решаются, устраняются, корректируются или минимизируются в контакте с наставником. Поскольку у каждого наставляемого свои проблемы, то взаимодействие должно быть строго индивидуальным, т. е. ориентированным на конкретного педагога и нацеленным на индивидуальные запросы наставляемого.





Ещё один методологический подход – **хьютагогика**. Это одна из концепций непрерывного образования, современное учение о самообразовании, творческий подход к самостоятельному, направленному на самого себя и направляемому самим наставляемым обучению. Оно позволяет обучающемуся самому определять, что, когда, в каком темпе и как он будет изучать. Иными словами, стать реальным субъектом собственного образования и взять на себя ответственность за результаты самообразования.

При реализации наставничества по модели «равный – равному» действуют принципы **парагогики** – учения о «горизонтальном» взаимном обучении путём совместного формирования образовательной среды. Это так называемое групповое или «всерное» наставничество, когда наставляемые активно взаимодействуют не только с наставником, но и друг с другом. Они создают некую интеллектуальную среду для коммуникации, которая имеет высокий потенциал рождения новых идей. Здесь действуют сотрудничество, содействие, помощь, соучастие, сообщничество, поэтому и было создано Методическое объединение молодых учителей во главе с опытным учителем-стажистом. Главная задача наставника – быть медиатором, т. е. создавать условия для реализации обратной связи между молодыми учителями, поддерживать дискуссию неожиданными поворотами мысли, перекладывать часть медиаторских функций на более опытных и продвинутых коллег.

Большую роль в развитии наставничества играет деятельность педагогов-наставников. Она включает в себя:

- сопровождение профессионального становления и развития педагогических работников, в том числе будущих молодых специалистов, посредством передачи опыта, знаний, формирования и развития навыков, компетенций (методических, психолого-педагогических, коммуникативных и т. д.);
- сопровождение педагогических работников путём передачи профессиональных этических норм и ценностей через различные способы делового и неформального общения наставника и наставляемого, основанного на доверии и партнёрстве (в условиях осуществления супервизии);
- сопровождение педагогических работников посредством оказания практической помощи в вопросах углубления теоретических знаний и повышения уровня педагогического мастерства;
- содействие построению индивидуального маршрута профессионального развития наставляемого, регулярное и многолетнее сопровождение профессионального развития педагогических работников при реализации ими индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных профессиональных дефицитов.





Работа по наставничеству строится на основе локальных нормативных актов:

1. Положение о наставничестве в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 59» города Кирова.
  - 2.
  3. Приказ директора школы об организации наставничества.
- Дорожная карта реализации инициативы «Молодые наставники».
5. Положение о методическом объединении молодых учителей.

Основная работа ведётся по двум направлениям:

1. Работа в парах: наставник – наставляемый.
2. Работа МО «Молодые учителя».

**Рассмотрим первое направление** – индивидуальная работа с наставником в парах.

Важным условием успешного взаимодействия наставника и наставляемого является правильный подбор наставнических пар. Необходимо соблюдать принцип добровольности: от потенциальных наставляемых и наставников требуются добровольное принятие своей роли и ответственное поведение в соответствии с ней.

Перед подбором наставнической пары потенциальным участникам предложено заполнить анкету. Вопрос анкеты звучит следующим образом: «Представьте, что Вам предложили выбрать наставника (стать наставником) из членов педагогического коллектива школы. Какая модель взаимоотношений между наставником и наставляемым в наибольшей степени ассоциируются у Вас с понятием «идеальный наставник»?». Возможен выбор трёх вариантов ответа:

1. Квалифицированный консультант и практический помощник при подготовке наставляемого к уроку или мероприятию.
2. Опытный специалист по решению профессиональных проблем, который ориентируется на достижение наставляемым конкретной поставленной цели.
3. Мотиватор профессионального роста и выработки индивидуального педагогического почерка наставляемого.
4. Требовательный и строгий наставник, авторитетный в педагогическом коллективе, гарантирующий успешный выход наставляющего на аттестацию.
5. Педагог, практикующий инновационные педагогические технологии, отлично владеющий компетенциями, дефицитными для наставляемого.
6. Образец для подражания, кумир и харизматичный лидер, вдохновляющий наставляемого собственным примером и увлекающий его за собой.





7. Товарищ наставляемого и единомышленник, который видит в подопечном коллегу, равного себе, уважает его как личность, выявляет его достоинства и достижения.

8. Душевный и доброжелательный защитник интересов подопечного, хорошо понимающий его проблемы и трудности, умеющий поддержать и подбодрить в трудную минуту.

9. «Играющий тренер», который всё показывает на собственном опыте и ориентирован на совместное («рука об руку») с наставляемым участие в профессиональной деятельности (совместное проведение уроков, участие в проектно-исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства и т. д.).

10. Другое (свой вариант ответа).

Если у потенциальной наставнической пары есть совпадающие пункты из трёх выбранных позиций, то можно предоставить им возможность пообщаться друг с другом в неформальной обстановке. В ходе беседы они попытаются озвучить, что конкретно каждый из них вкладывает в данные характеристики наставника, как они видят своё возможное взаимодействие в будущем, как на практике будут воплощены элементы избранной модели взаимоотношений между наставником и наставляемым.

Далее пары закрепляются директором школы и составляется персонализированная программа, которая включает в себя:

- обсуждение вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого педагога;
- график посещения уроков наставника и других учителей;
- помощь в составлении КТП, планировании уроков, подготовке к урокам;
- помощь в подготовке открытых уроков в рамках педсоветов;
- участие в мастер-классах и семинарах;
- курсовую подготовку;
- участие в работах Ассоциаций;
- подведение промежуточных результатов и итогов профессиональной адаптации наставляемого с предложениями по дальнейшей работе с ним.

Я являюсь наставником молодого учителя истории О.С. Лялина. Он проходил практику ещё студентом в нашей школе на протяжении двух лет, апробировал дипломную работу. С этого учебного года работает учителем. Можно сказать, что я являюсь наставником уже третий год. С Олегом Сергеевичем сложились не только деловые, но и хорошие личные отношения. Совместно был изучен конструктор составления программ и составлены программы по истории и обществознанию, разработан курс «Финансовая грамотность» для 5 класса; в течении первой четверти просматривались конспекты уроков, определялись ключевые моменты урока, подбирались





иллюстративный материал и исторические карты. Для работы молодому учителю был представлен накопленный за долгие годы работы методический и дидактический материал. Работа с электронным журналом и классное руководство, локальные нормативные акты и ряд других организационных вопросов рассматривались на МО «Молодые учителя». Олег Сергеевич знает, что всегда может обратиться за советом и помощью ко мне. Вместе мы уже участвовали в нескольких конкурсах: в городском конкурсе «Наставник + молодой педагог = команда» (2022); «Битва интеллектуальных гигантов», проводимая Ассоциацией молодых педагогов (2022, 2023). Вместе с молодыми учителями нашей школы Олег Сергеевич принял участие в областном турнире педагогических кейсов «PRO-решение» (3 место).

**Второе направление – работа МО «Молодые учителя».**

Очень часто молодые учителя, только окончившие вуз, переоценивают собственные возможности, стремятся противопоставить себя «косным» наставникам с их «устаревшим» многолетним опытом преподавания. Во многом эта позиция объясняется сменой типов культурно-исторического наследования: если раньше молодое поколение охотно училось у старших, то сегодня ситуация не так однозначна. Для молодых поколений неуклонно сокращается влияние опыта предшественников и возрастает роль опыта более продвинутых сверстников. При этом снижается авторитет старших, учителей, нарастают прагматизм и избирательный подход младших к опыту старших. Благодаря МО «Молодые учителя» есть возможность снизить этот риск, т. к. в МО можно развить такой тип наставничества, как «молодые – молодым», «равный – равному» (*peer-to-peer*, т. е. «сверстник – сверстнику»).

В роли наставников выступают молодые педагоги, которые сами ещё недавно были наставляемыми и имели удачный опыт преодоления собственных профессиональных дефицитов, а также те молодые педагоги, которые стали победителями конкурсов профессионального мастерства.

**Задачи деятельности МО «Молодые учителя»:**

- 1) помощь в процессе профессиональной адаптации и реализации индивидуального творческого потенциала молодых учителей;
- 2) стимулирование постоянного творческого роста, формирование педагогического мастерства, содействие самообразованию;
- 3) помощь в планировании и организации работы по вопросам учебно-воспитательного процесса;
- 4) внедрение передовых методов обучения;
- 5) помощь в выборе молодыми педагогами оптимальных форм, методов и средств обучения и воспитания.





**Планируемые результаты:**

1. Подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя.
2. Совершенствование системы методической работы.
3. Повышение качества образования.
4. Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

**Показатели успешной работы:**

- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности ребёнка;
- умение проектировать воспитательную систему;
- умение индивидуально работать с детьми;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

На заседании МО обсуждаются важные вопросы:

- работа с электронным журналом, локальной сетью школы;
- работа с конструктором программ;
- система воспитательной работы школы;
- эффективные принципы взаимодействия с родителями; подготовка к родительскому собранию;
- элективные курсы и внеурочная деятельность;
- система работы с одарёнными детьми;
- работа с детьми с низкой мотивацией к обучению;
- определение векторов профессионального и личностного развития и роста;
- создание плана по самообразованию;
- формирование портфолио результативности работы и методических разработок (урочная, внеурочная и воспитательная деятельность);
- другие вопросы.

Регулярно проводятся тренинги «Пед. ситуация: трудные ситуации и выход из них».

Используются разные методы работы исходя из конкретных ситуаций.

Метод	Преимущества	Ограничения
Инструктаж – чёткие указания, предоставление	– чёткость, ясность инструкций;	– давление на наставляемого;





<p>алгоритма действий. Используется в стандартных ситуациях и при форс-мажоре, когда медлить нельзя</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– предсказуемость результата;</li> <li>– быстрота передачи информации;</li> <li>– возможность легко проверить по пунктам, как понял задачу наставляемый</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– низкая мотивация наставляемого, т. к. его мнения не спрашивают;</li> <li>– невозможность для наставляемого правильно действовать в нестандартных ситуациях;</li> <li>– необходимость составлять алгоритм на каждую ситуацию;</li> <li>– вероятность того, что в случае неудачи наставляемый переложит ответственность на наставника</li> </ul>
<p><b>Объяснение</b> – обоснование каждого шага алгоритма</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обоснование каждого шага, повышение осознанности деятельности;</li> <li>– повышение мотивации наставляемого;</li> <li>– разделение ответственности между наставником и наставляемым</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– увеличение времени, проведённого наставником с наставляемым;</li> <li>– вероятность того, что наставляемый может уйти от темы, задавать лишние вопросы;</li> <li>– проявление нетерпения наставляемым с завышенной самооценкой;</li> <li>– возможность того, что наставляемый будет оспаривать мнение наставника</li> </ul>
<p><b>Развитие</b> – «высший пилотаж». Наставник не даёт готовых ответов – он только подталкивает к решению задач, предлагает наставляемому самому разобраться. Наставляемый должен иметь высокий уровень развития и достаточную мотивацию</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– повышение мотивации благодаря осознанию равноправности общения;</li> <li>– понимание наставляемым смысла выполняемых операций;</li> <li>– более высокое качество наставничества;</li> <li>– большая вероятность появления новых способов действий, новых решений;</li> <li>– лучшее взаимопонимание наставляемого и наставника в дальнейшем</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– увеличение времени работы наставника;</li> <li>– вероятность возникновения стресса из-за ответственности, проблем у наставляемого;</li> <li>– возможный отказ наставляемого от решения задач в случае неудачи, переход на уровень инструктажа;</li> <li>– повышение ответственности для наставника</li> </ul>

Работа по наставничеству выходит за рамки педагогического коллектива школы. Мы взаимодействуем с ВятГУ и Орловским педколледжем – практика студентов разных специальностей. Некоторые студенты после окончания учебного заведения приходят в нашу школу работать. Также два года подряд



участвуем в проекте ВятГУ «Учёный – педагог – студент – ученик».

### **Результаты работы с молодыми педагогами:**

- второе место на городском конкурсе «Педагогический дебют» (2021);
- диплом за первое место в международном конкурсе «Педагогические лабиринты» (2021);
- выступления и публикации молодых педагогов в рамках областной инновационной площадки «Совершенствование профессиональных компетенций педагога в условиях введения НСУР и профессиональных стандартов» (2019–2021), в рамках базовой школы по теме «Освоение участниками образовательного процесса технологий командной работы» (2022);
- участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Воспитание: от теории к практике» (2022);
- участие в городском конкурсе «Наставник + молодой педагог = команда» (2022);
- выступление на областном Фестивале идей на базе школы (2022);
- лауреат муниципальной научно-практической конференции «Проект в образовании ученика»;
- активное участие в работе Ассоциации молодых педагогов (председатель ассоциации с 2021 года – учитель нашей школы);
- обобщение опыта работы на региональном фестивале методических служб «Школа молодого учителя» – диплом победителя (2023);
- членство в молодёжном совете при главе города (с 2023 года).

### **Перспективы работы:**

- расширить работу по направлениям и создать стройную систему работы – Школу Молодого учителя;
- развить систему наставничества в рамках базовой площадки ИРО «Наставничество как развитие профессиональной компетенции педагога».

### **Список использованных источников и литературы**

1. Казаринова, О.В., Стебакова, Т.В., Лучинина, Н.А. Методические рекомендации по реализации целевой модели наставничества на базе профессиональных образовательных организаций Кировской области / Авт.-сост. О.В. Казаринова, Т.В. Стебакова, Н.А. Лучинина, КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области». – Киров, 2021. – 67 с.
2. Российская Федерация. Министерство просвещения. Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,



дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися : Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 // КонсультантПлюс : электронная справочная правовая система. – URL : [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82746/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82746/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2/) (дата обращения : 08.11.2023).

2. Чуприкова, Е.В., Лагода, К.С., Яхтанигова, Ж.М. Наставничество как эффективный инструмент развития педагогов // Дневник наставника : сб. метод. рекомендаций. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. – 169 с.



*Научно-методическое издание*

# **Реализация системы наставничества в образовательных организациях Кировской области**

Лучшие практики

Техническая редакция *А.О. Созонова*

Подписано в печать хх.06.2022 г.

Гарнитура Times New Roman. Формат 60×84 1/16

Бумага офсетная. Усл. п. л. 1,5

Тираж 50 экз. Заказ № ххх/2022

Кировское областное государственное образовательное автономное  
учреждение дополнительного профессионального образования

«Институт развития образования Кировской области»

610046, Кировская обл., г. Киров, ул. Романа Ердякова, д. 23, к. 2

Тел.: 8 (8332) 25-54-42 (доб. 301)

Email: [rio@kirovipk.ru](mailto:rio@kirovipk.ru)

Отпечатано в ООО «Полиграфовна»

610037, г. Киров, ул. Пархоменко, д. 9 помещение 1001

тел. 8 (8332) 66-15-16, 66-15-15, 44-95-81