

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Наставничество как эффективное средство профессионального развития педагога (Дуванова Н.А.)	3
2.	Наставничество как средство формирования профессиональных компетенций молодых специалистов (Булгакова О. А.)	6
3.	Опыт реализации наставничества в ГБОУ СОШ с. Колывань (Воронцова Л.В., Каштанова Е.Н.)	8
4.	Современный взгляд на систему наставничества или как привлечь и удержать молодого педагога (Зелепухина В.Н., Новикова С.А.)...	14
5.	Наставничество как форма профессионального роста педагогов (Бурдаева М.А.)	18
6.	Наставничество как стратегия непрерывного профессионального развития педагогов и ресурс повышения качества образования (Никитина А.Н.)	23
7.	Совершенствование мастерства педагогов через организацию наставничества по форме «ученик-ученик» (Сергеева Т.Н.)	27
8.	Мой наставник (Убогова Л.А., Еремина Т. С.).....	31
9.	Коуч-наставничество как инструмент профессионального развития педагога (Павлова Н.В.)	34
10.	Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодого специалиста через организацию проектной деятельности с детьми и родителями в ДОО (Харитошина О.В.)	37
11.	Наставничество как инструмент повышения уровня профессиональной компетентности опытных педагогов (Чернова С.А., Киркина А.Г., Кутюмкина З.С.)	40
12.	Наставничество как необходимое условие повышения профессиональных компетенций педагогов в образовательной организации (Червякова Г.Ю.)	44

*Дуванова Наталья Александровна,
старший воспитатель СП «Детский сад «Колосок»»
ГБОУ СОШ с. Хворостянка*

Наставничество как эффективное средство профессионального развития педагога

*Никакие знания и навыки не передаются иначе как от
человека к человеку. За каждым успешным человеком
в любой сфере деятельности всегда есть учитель,
всегда есть наставник.
А. Швейцер*

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остается педагог. Сегодня педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности для того, чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

В решении этой задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления и развития педагога.

Расширение практик наставничества в образовании обозначена как одна из актуальных проблем нацпроекта «Образование».

Наставничество – это не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный и эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям. Оно дает возможность развиваться не только молодому специалисту, но и педагогам со стажем, квалификацию которых нужно развить.

Модель наставничества в нашем учреждении реализуется таким образом.

В основу модели наставничества положены следующие нормативные документы:

- положение о наставничестве;
- программа наставничества;
- методические рекомендации;
- модель наставничества;
- приказ об организации наставничества;
- план работы наставника.

Цель модели наставничества – ликвидация профессиональных дефицитов в области организации непрерывной образовательной деятельности, предметно-пространственной среды, игровой деятельности, форм работы с детьми и родителями, здоровьесберегающей среды и безопасности.

Модель наставничества построена по принципу формирования наставнических пар или групп. Она представлена в форме ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ. Формируются наставнические пары: при работе с молодым педагогом по модели один наставляемый – один наставник, при работе с группой – один наставник и группа наставляемых.

При организации условий для профессионального роста педагогов используется коучинг-технология. Это технология личностного и профессионального роста в процессе взаимодействия. Основная его задача не научить чему-либо, а стимулировать самообучение, чтобы педагог в процессе деятельности смог находить и получать необходимые знания.

Модель наставничества состоит из трех этапов:

- Диагностический
- Деятельностный
- Аналитический

На первом этапе проводится диагностика и анкетирование, в результате которых выявляются кандидаты в наставники. Затем проводится анкетирование среди уже выбранных педагогов по вопросу их готовности взять на себя роль наставника.

На втором, деятельностном этапе, педагоги делятся на три группы:

1. Группа педагогов-наставников.
2. Молодые специалисты.
3. Педагоги, которым тоже может понадобиться помощи наставников.

За каждым из наставников закреплена группа педагогов, которая обозначила для себя единую цель. Например, научиться применять в работе «Дары Фребеля» или расширить знания и применение на практике информационно-коммуникативных технологий. К каждому педагогу, компетентному в этих вопросах, закрепляется группа педагогов и по составленному индивидуальному плану педагог-наставник начинает осуществлять свою наставническую деятельность, применяя новые, модернизированные формы и методы, такие как коучинг-сессия, кружки

качества, квик-настройка, метод кейсов. В этом случае реализуется форма один наставник – группа наставляемых.

Работа с молодыми педагогами реализуется по форме один наставник – один наставляемый. Цель – помочь молодому специалисту в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей, повышение квалификации, уровня профессиональных знаний и умений, развивать уверенность в себе.

Каждый молодой педагог на пути своего самосовершенствования проходит лестницу развития компетенций.

На первой ступеньке своего профессионального развития молодой педагог не во всех вопросах компетентен. И здесь роль наставника – информирование, консультирование. Наставник знакомит его с основными моментами, особенностями образовательного процесса. Когда молодой специалист уже знает, в каких областях ему нужно углубить свои знания, он оказывается на второй ступеньке своего профессионального развития. Перед ним встает вопрос «А как мне этого достичь, а как мне это узнать?» Здесь начинается работа с инструментарием, поиск методик. На данной ступеньке должен произойти профессиональный рост. И тогда наставляемый переходит на следующую, третью ступеньку – ступеньку осознанной компетентности. У него уже есть определенный багаж знаний о документах, регламентирующих образовательный процесс, есть накопленные методические разработки. Он уже может составить список своих компетенций, которыми владеет. На четвертой ступеньке наставляемый уже знает, что ему делать, т.к. у него уже есть багаж знаний. Пятая ступенька развития компетенций – это когда педагог осознает, что ему необходимо развивать навыки нового уровня. Пройти все эти ступеньки профессионального роста и самосовершенствования помогает опытный педагог-наставник.

На третьем, аналитическом этапе, снова проводится диагностика. С ее помощью устанавливается степень удовлетворенности и неудовлетворенности помощью наставников и составляется аналитическая справка.

Реализация модели наставничества способствует конструктивной работе как молодых, так и опытных педагогов, помогает разобраться в сложных вопросах инновации в образовании, способствует реализации личностно-ориентированного обучения в дошкольном учреждении.



*Булгакова Ольга Александровна,
воспитатель ГБОУ начальная школа №1
с. Хворостянка*

Наставничество как средство формирования профессиональных компетенций молодых специалистов

*Наставник сам должен быть тем,
чем он хочет сделать воспитанника.
В. Даль*

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Являясь наставником молодого специалиста Буяновой Татьяны Юрьевны с сентября 2021 учебного года, мною были определены цель и основные задачи работы.

Цель: оказание практической помощи молодому специалисту в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение педагогического мастерства.

Задачи:

- формировать у молодого специалиста потребности в непрерывном самообразовании, в овладении новыми формами, методами, приемами обучения и воспитания детей;
- формировать умение реализовывать теоретические знания на практике;
- помочь молодому педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс;
- формировать профессиональные умения, необходимые для получения должностных функций;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Работу с молодым специалистом начала с беседы, анкетирования, благодаря чему узнала, какие трудности в работе испытывает педагог, в какой помощи нуждается.

По итогам анкетирования определили совместный план начинающего педагога с наставником.

Оказала помощь в составлении рабочей программы для группы старшего дошкольного возраста, проконсультировала по теме: «Планирование воспитательно-образовательной работы в соответствии с ФГОС ДО».

В течение года посещала режимные моменты, проводимые молодым педагогом (утренняя гимнастика, прогулка в зимний период времени), подробно анализировали результаты деятельности. Провела консультацию «Значение гимнастики пробуждения для детей дошкольного возраста». Оказала помощь в составлении картотеки физкультминуток для детей старшей группы в стихах, консультации для родителей «Игра в жизни ребёнка».

Совместно определили тему самообразования: «Формирование у дошкольников духовно-нравственных ценностей посредством чтения художественной литературы»; разработали план работы.

Совместно с молодым специалистом разработали план конспекта НОД по познавательному развитию, проговаривая каждый этап, включая игровые приемы и ИКТ.

Посетила открытое занятие молодого специалиста по познавательному развитию: «Познаю себя», по художественно-эстетическому развитию (аппликация) «Осеннее дерево». Оказала помощь при подготовке к новогоднему утреннику «Новогодний карнавал». Провели подробный анализ праздника; даны рекомендации и советы для дальнейшей работы.

Буянова Т.Ю. посетила мое родительское собрание по теме: «Вырастим детей здоровыми». В дальнейшем использовала нетрадиционные формы организации и приемы, предложенные мною, для проведения родительского собрания по теме: «Здоровьесберегающие технологии».

Оказана практическая помощь при подборе атрибутов к сюжетно-ролевым играм в соответствии с возрастом детей. Наблюдала организацию и проведение сюжетно-ролевой игры «Угощение».

В январе, вместе с молодым педагогом и детьми, участвовали в спортивном развлечении «Зимние забавы», где получили заряд положительных эмоций не только дети, но и взрослые.

Молодой педагог, Татьяна Юрьевна Буянова, приняла участие в окружном методическом объединении по теме: «Игровые дидактические пособия как средство художественно-эстетического развития дошкольников».

Совместно с молодым педагогом участвовали в окружном конкурсе профессионального мастерства «Лидер дошкольного воспитания-2022», посвященном Году культурного наследия народов России. Номинация конкурса «Авторское многофункциональное дидактическое пособие» – «Волшебный кубик», где заняли 3 место.

Вместе с педагогом Т.Ю. Буяновой было проведено развлечение «Приди скорей, Весна-красна».

Молодому специалисту оказана помощь в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности «воспитатель»; в выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе; в приобретении практического опыта дальнейшего освоения разнообразных технологий обучения.

Процесс адаптации начинающего молодого специалиста состоялся, т. к. ее интересует все новое, с интересом осваивает и применяет в образовательном процессе информационные технологии: тематические презентации, накапливает электронный дидактический наглядный материал.

Мне очень приятно общаться и делиться своим опытом работы с молодым специалистом. Надеюсь, она не пожалеет, что когда-то сделала именно такой выбор – одну из нелегких, но творческих профессий.



*Воронцова Людмила Владимировна,
учитель обществознания,
Кашианова Елена Николаевна,
учитель начальных классов
ГБОУ СОШ с. Колывань м.р. Красноармейский*

Опыт реализации наставничества в ГБОУ СОШ с. Колывань

Я, Воронцова Людмила Владимировна, являюсь куратором внедрения программы многофункционального наставничества, обеспечиваю организационно-методическое сопровождение данной деятельности в ГБОУ СОШ с. Колывань, осуществляю наставничество. Со своей коллегой, таким же наставником, как и я, хотим поделиться практикой наставнической деятельности.

Наставничество, как известно – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимное общение, основанное на доверии и партнерстве наставников и наставляемых.

В связи с Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области №54-р от 18.01.2021 года в нашей школе началось внедрение и реализация «Программы многофункционального наставничества педагогических работников».

В связи с этим, мною, куратором наставнической деятельности, была разработана «Дорожная карта» реализации данной программы, определены цели и задачи наставнической деятельности образовательной организации.

Основным аспектом реализации данной программы стало то, что в нашу школу в текущем учебном году пришли два молодых специалиста – учитель начальных классов и учитель английского языка.

В связи с этим, основными целями наставнической деятельности в нашей школе стали:

- адаптация наставляемых к выполнению новых трудовых функций;
- создание условий для передачи опытными педагогами наставляемым ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик;
- создание условий по непрерывному развитию наставляемых, раскрытию их потенциальных возможностей, повышение уровня их профессиональных компетенций.

Первым этапом внедрения многофункционального наставничества было обучение педагогов через КПК, организованные СИПКРО, Центром трудовых ресурсов.

В образовательной организации была определена классическая форма наставничества «Педагог-педагог» и ролевые модели наставнических пар:

- «опытный педагог – молодой специалист»;
- «коуч (психолог) – молодой специалист».

Составлены индивидуальные планы развития наставляемых, где наставники ведут учет фактических результатов освоения профессиональных компетентностей.

Одной из первых задач в работе наставников, было проведение анализа педагогических затруднений и дефицитов у молодых педагогов с помощью «карты педагогических затруднений и дефицитов».

Одной из наиболее распространенных причин затруднений молодых специалистов явилась проблема методического характера. Этот аспект и стимулировал нас к выделению методической компетенции в отдельное и важное звено профессиональной компетентности, которому было уделено значительное внимание.

Под методической компетенцией подразумевается знание дидактики, методов и технологий обучения, а также особенностей механизма усвоения материала учащимися.

Так как современное образование нуждается в творческом учителе, то второй задачей была необходимость составления персонифицированной программы наставничества, основной целью которой явилось ознакомление

молодых педагогов с современными образовательными технологиями, применяемые при формировании личностных УУД.

Я, Воронцова Людмила Владимировна, являюсь наставником молодого учителя английского языка и оказывать помощь и поддержку в освоении (совершенствовании) профессиональных компетенций мне не составило затруднений. Имея 22-летний опыт педагогической деятельности, владея современными образовательными технологиями, я с удовольствием на своих уроках знакомила коллегу с педагогическими технологиями развития критического мышления, развивающегося обучения при формировании личностных УУД, смыслового чтения, которые могут быть использованы и на уроках английского языка.

В конце полугодия были подведены первые итоги наставничества.

- С помощью экспертного листа оценки адаптации был подсчитан итоговый балл по самооценке и оценке наставника и выявлен высокий уровень адаптации молодых специалистов, что подтверждает достижение нашей первой цели.

- В ходе применения наставляемым современных образовательных технологий получен один из первых результатов ее профессиональной деятельности. Учащийся нашей школы стал призером окружного этапа олимпиады по английскому языку.

Еще один наставник нашей школы – учитель начальных классов, Каштанова Елена Николаевна. В 2021-2022 учебном году является педагогом-наставником молодого специалиста.

Персонифицированная программа наставничества осуществляется ею с начала учебного года.

Целью первого блока программы (сентябрь-ноябрь) было ознакомление молодого педагога с технологиями, применяемыми при формировании личностных УУД.

Во втором блоке программы наставничества (декабрь-февраль) поставлена цель познакомить молодого педагога с приемами разработки учебных заданий для развития функциональной грамотности.

На первом этапе, в проектно-аналитической сессии по уточнению организационно-содержательных аспектов программы, молодым специалистам были предоставлены базовые информационные источники по данному вопросу.

Следующим, *вторым, этапом реализации* программы было краткое ознакомление с теорией вопроса.

Функциональная грамотность – способность человека вступать в отношения с внешней средой и максимально быстро адаптироваться и функционировать в ней.

В современной школе сущностью функциональной грамотности становятся не сами знания, а четыре главные способности обучающегося: добывать новые знания, применять полученные знания на практике, оценивать своё знание-незнание, стремиться к саморазвитию.

Функциональная грамотность рассматривается как совокупность двух групп компонентов – интегративных и предметных. Предметные (языковая, литературная, математическая, естественнонаучная) соответствуют предметам учебного плана начальной школы. К интегративным относятся коммуникативная, читательская, информационная, социальная грамотность, формирующиеся на любом предметном содержании.

На третьем этапе реализации программы работали над семью параметрами характеристики заданий по ФГ:

- 1) Область содержания
- 2) Контекст
- 3) Мыслительная деятельность
- 4) Объект оценки
- 5) Уровень сложности
- 6) Формат ответа
- 7) Критерии оценивания

На четвёртом этапе было представлено открытое занятие по функциональной грамотности во 2 классе (читательская грамотность) с последующим разбором заданий и подробным анализом характеристики каждого задания.

Приведу примеры некоторых заданий, использованных на уроке.

Детям был предложен текст К. Д. Ушинского.

Петушок с семьёй

Ходит по двору петушок: на голове красный гребешок, под носом красная борода. Нос у Пети долотцом, хвост у Пети колесцом; на хвосте узоры, на ногах шпоры. Лапами Петя кучу разгребает, курочек с цыплятами созывает:

– Курочки-хохлатушки! Хлопотуньи-хозяйюшки! Пёстренькие-рябенькие! Чёрненькие-беленькие! Собирайтесь с цыплятками, с малыми ребятками: я вам зёрнышко припас!

Курочки с цыплятками собрались, раскудахтались; зёрнышком не поделились, – передрались.

Петя-петушок беспорядков не любит – сейчас семью помирил: ту за хохол, того за вихор, сам зёрнышко съел, на плетень взлетел, крыльями замахал, во всё горло заорал: «Ку-ка-ре-ку!»

Задание 1. Определи жанр произведения. Отметь плюсом:

Народная сказка Рассказ Авторская сказка

Закрась карточки с названиями героев сказки

петушок
уточка
цыплята

Задание 2. Соедини стрелкой слово сего значениям

Долотцо(долото)	клочок торчащих волос
Припас	инструмент для выдалбливания отверстий
Вихор	приготовил

Задание 3. Пронумеруй действия петушка по порядку, как они описаны в тексте: 1,2,3,4,5

	<u>разгребает</u>
	<u>созывает</u>
	<u>заорал</u>
	<u>взлетел</u>
	<u>замахал</u>

Задание 4. Составь из частей пословицы и соедини их стрелками. Подчеркни пословицу, которая подходит к сказке.

Всякий петух	и утро не настанет.
В марте курица	на своём дворе хозяин.
Без петуха	пьёт из лужицы.

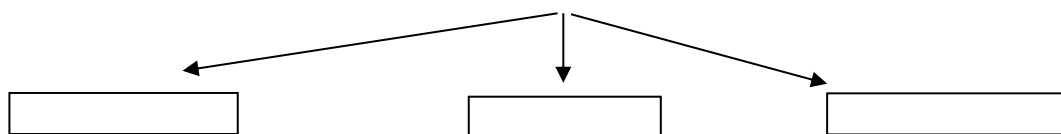
Задание 5. Прочитай научно-познавательный текст.

В повседневной сельской жизни петух честно выполняет работу вожака куриного царства. Свой голос петух подает и днем – он предупреждает соседних петухов о правах на территорию. Эта привычка передалась домашним петухам от их далеких диких предков, которые жили в лесах Индии и ревностно следили за своей территорией, безжалостно изгоняя нарушителей.

Петухи отличаются от куриц внешним видом. Они крупнее, у них больше хохолок на голове, на ногах у петуха есть «шпоры». Оперение у петуха существенно ярче. Особенно ярким у петуха бывает хвост, порой сияющий, как радуга.

Чем отличаются петухи от куриц? Заполни кластер

Отличия



Характеристика задания:

- 1) Область содержания: Чтение для получения образования. Природа.
- 2) Контекст: образовательный.
- 3) Мыслительная деятельность: проанализировать текст, сравнить объекты и выявить различия.
- 4) Объект оценки: сравнивает объекты, делает выводы и формулирует ответ.
- 5) Уровень сложности 4.
- 6) Формат ответа: заполнение таблиц.
- 7) Критерии оценивания: 0-2 балла

0 баллов	Ответ отсутствует. Выбран другой ответ или вместе с верным выбран неверный ответ.
1 балл	Дан один верный ответ
2 балла	Даны 3 верных ответа из перечисленных Отличия: Внешний вид Крупнее куриц Больше хохолок на голове На ногах у петуха «шпоры» Оперение ярче, очень яркий хвост

- 8) Уровень функциональной грамотности – 4

На заключительном этапе реализации программы молодой специалист научилась составлять задания по функциональной грамотности, опираясь на полученный опыт.

Надеюсь, в скором будущем, молодые педагоги нашей школы сами будут делиться опытом работы со своими коллегами.



*Зеленухина Валентина Николаевна,
руководитель СП,
Новикова Светлана Анатольевна,
воспитатель СП
«Детский сад №31 «Сказка»» ГБОУ СОШ №3 г.о. Чапаевск*

Современный взгляд на систему наставничества или как привлечь и удержать молодого педагога

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в дошкольное образовательное учреждение, часто испытывают чувство ожидания неизвестности. Это можно связать со многими причинами:

- новый социальный запрос к образованию;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями;
- небольшая оплата труда педагога.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Хотелось бы остановиться на последнем критерии, т.к. он на данный момент является наиболее актуальным и значимым для людей, решивших посвятить себя данной профессии.

Как же мы можем помочь молодому педагогу, решившему прийти в детский сад, имеющему призвание и огромное желание работать с детьми, найти себя в профессии, удержаться на педагогическом поприще.

Ведь, несмотря на нехватку кадров, перемены в обществе и образовании повышают требования к социальной и профессиональной позиции педагогов, к их личностным и профессиональным качествам. От чего напрямую зависит оплата труда педагога.

Беря все это во внимание, можно сделать вывод: нужно помочь молодому педагогу «вырасти» профессионально, научить его работать продуктивно, повысить мотивацию труда и дальнейшего профессионального роста.

Решением педсовета ДОО я и воспитатель СП «Детский сад №31 «Сказка»» ГБОУ СОШ г.о. Чапаевск Новикова Светлана Анатольевна, были

назначены наставниками молодого педагога – Лукояновой А.А., пришедшего работать в наш детский сад в 2018 году.

Я сразу увидела, что Анастасия Александровна любит детей, готова работать, открыта для получения новых знаний, опыта.

Единственным препятствием было противопоставление высоких требований и невысокой зарплате молодого специалиста. Пришлось провести большую работу в данном направлении, согласно которой мы пришли к выводу, что баланса можно достигнуть, приложив усилия в направлении своего развития как педагога.

Диагностировав профессиональные затруднения и дефициты молодого педагога, была разработана программа наставничества, способствующая становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса.

Взяв за отправную точку первый лист оценивания педагога, мы решили сравнивать его с последующими. Что это даст нам и подопечной?

При правильной системной наставнической работе, мы наглядно увидим изменения в сторону повышения результатов педагогической деятельности, педагогического мастерства наставляемого педагога, как следствие – повышение оплаты труда, а значит, молодой специалист не захочет уйти из педагогической деятельности. Воспитатель, заинтересованный в своей работе, любящий детей, готовый расти профессионально, – останется в коллективе.

Опираясь на данную схему, придерживаясь системности и планомерности в наставнической деятельности, мы с моей подопечной прошли ступени на пути к профессиональному её становлению, как педагога.

Разработанная программа включала в себя три взаимосвязанных между собой модуля (этапа).

1. Модуль. Выбор и оценка сотрудников: наставника и наставляемого.

На данном этапе мы установили доверительный контакт с молодым педагогом и проанализировали проблемные ситуации.

2. Модуль. Преобразующая обратная связь.

В первый год у молодого педагога происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, «зарабатывание» авторитета среди детей, родителей, коллег; изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышение своего профессионального мастерства путем посещения открытых мероприятий воспитателей, методических объединений. Он активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада. На этом этапе наставник предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно.

В первую очередь, было необходимо повысить базу знаний молодого педагога. С этой целью ею были пройдены курсы повышения квалификации.

Была выбрана тема и разработана программа по самообразованию молодого педагога.

Большое внимание было уделено участию в вебинарах по педагогическому образованию, просмотру непосредственной образовательной деятельности и других режимных моментов, проводимой мною, как наставником (в этом плане нам повезло, т.к. мы работали на одной группе ДОО) и другими опытными педагогами.

В течение первого года наставничества было запланировано поэтапно выводить наставляемого педагога в проявления себя и педагогической активности с уровня ДОО до муниципального и окружного уровней. Для более уверенного ощущения себя членом единого коллектива, я помогала готовиться молодому педагогу к участию в круглых столах, тренингах, семинарах, ОТМО на базе детского сада, образовательной организации. Совместно мы приняли участие в муниципальных и окружных конкурсах.

Так как СП «Детский сад №31 «Сказка» является ИМЦ Международной программы «Эко-школы/ Зеленый флаг» по Самарской области, многие мероприятия, в которых мы с Анастасией Александровной приняли участие, были нацелены на экологическое образование.

Анастасия Александровна выступила докладчиком на заседании ОТМО, озвучив свой, хоть и небольшой, но уже достаточно интересный опыт работы с детьми по «Экспериментированию, как одной из форм развития познавательно-исследовательской деятельности».

Подводя **итоги первого года наставничества**, можно сделать вывод, что благодаря нашим совместным усилиям, стремлению молодого педагога к получению новых знаний, опыта, мы добились больших результатов, чем ожидали. Вышли на более высокие уровни педагогической активности молодого педагога, как в участии в профессиональных конкурсах (призовые места), так и в получении опыта работы с детьми, работы в педагогическом коллективе, развили корпоративный дух молодого педагога, понимание того, что от результата каждого зависит общий успех.

Целью второго года наставничества была подготовка молодого педагога к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию. Для этого необходимо было разнообразить формы работы, которые способствовали бы развитию у наставляемого познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями; оказывали положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

На протяжении всего учебного года я с радостью замечала, что плоды первого года наставничества дают о себе знать: отмечалось самостоятельное проявление инициативы моей наставляемой к участию в конкурсах профессионального мастерства, складывалась своя система работы, появлялись собственные разработки, молодой педагог с моей подачи начал внедрять в свою работу новые технологии.

Анастасия Александровна активно делится опытом своей работы на личной страничке сайта ДОО, ведет интерактивное общение с родителями воспитанников, использует в своей деятельности ИКТ, в том числе, на образовательном портале maam.

Показателями профессионального роста молодого педагога является активное участие в мероприятиях международного, Всероссийского и регионального уровней.

Итогом второго года наставничества стало то, что моя подопечная успешно сдала аттестацию на первую квалификационную категорию, а мне по итогам сдачи аттестации присвоена высшая квалификационная категория.

Работав над становлением и развитием молодого педагога, я, в первую очередь, работала над собой!

Но это ещё не всё. Самой большой гордостью для меня, как для наставника, было то, что Анастасия Александровна теперь самостоятельно принимала «под своё крыло» свою группу детей. Теперь, ей предстояло подтвердить свои успехи и наработки в профессиональной деятельности с уже новыми воспитанниками и их родителями.

Целью третьего года наставничества для меня и моей наставляемой стало совершенствование, саморазвитие, обобщение опыта работы молодого педагога. На данном этапе ей предстояло сдать **«квалификационный экзамен» (3-й модуль).**

Весь последующий год мы с наставляемым мной педагогом, посвятили внедрению в педагогическую практику инновационных технологий. В педагогическую деятельность были введены инновационные методы и приемы работы, которые разнообразили образовательный и воспитательный процессы.

Молодой педагог, основываясь на полученном опыте, сумела организовать работу с детьми, привлечь к активному участию в жизни группы родителей воспитанников. Завоевав тем самым любовь детей и уважение их родителей (законных представителей), о чем свидетельствуют результаты анкетирования.

Стала активным участником творческой группы по организации на базе ОО экологического мини-музея «Мир, в котором мы живем».

Воспитанники под руководством молодого педагога и сам педагог приняли участие во всероссийских, окружных и муниципальных конкурсах.

Подводя итоги трех лет развития и становления молодого педагога в период наставничества, мы пришли к выводу, что баланс между профессиональным ростом и повышением оплаты труда педагога был достигнут. А значит, воспитатель, заинтересованный в своей работе, любящий детей, готовый расти профессионально, останется в коллективе.

Моя деятельность как наставника была оценена на Окружном конкурсе «Наставник в системе образования Самарской области-2021», где нам присудили первое место.



*Бурдаева Марина Александровна,
куратор наставнической деятельности
ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье*

Наставничество как форма профессионального роста педагогов

Реализация национального проекта «Образование» и одного из его направлений «Учитель будущего» невозможна без постоянного профессионального роста каждого педагога, независимо от образования и стажа, опыта работы. Поэтому внедряемая в нашем регионе, а также в Юго-Западном округе и в каждой образовательной организации, в т.ч. нашей, система многофункционального наставничества является тем механизмом, который позволяет обеспечить этот профессиональный рост, обеспечить рефлексию собственного педагогического опыта каждым педагогом.

Внедряя систему многофункционального наставничества, необходимо было понять, с чего начать. Принято считать, что наставлять необходимо молодых учителей, которые пришли в ОО. Действительно, именно они нуждаются в наставничестве больше всего. Часто они считают, что вооруженные свежими и новейшими теоретическими знаниями о том, чему и как учить, не нуждаются более в обучении, и сами способны вести процесс обучения и воспитания. Такая самоуверенность не принесет необходимого результата. Задача методической службы показать молодым педагогам необходимость дальнейшего развития. Учителей с опытом работы не

приходится убеждать в необходимости профессионального роста и развития. Давно известно и подтверждается жизнью, что учитель обязан учиться всю жизнь и только это делает его учителем. Свой богатый опыт обучения и воспитания, свои наработки и приемы у возрастных педагогов могут стать источником опыта для молодежи. Но часто молодые учителя могут стать источником опыта для опытных педагогов в плане использования современных средств обучения, взаимодействия в различных сообществах с педагогами и с обучаемыми. Как правило, именно молодые педагоги изобилуют массой новых идей, но только опытные учителя могут правильно применить эти идеи. Наставничество – процесс, в который необходимо вовлечь как можно больше педагогов, т.к. этот процесс независимо от опыта и знаний обогащает каждого участника наставнической деятельности. Наставничество – обоюдодополезный процесс.

Начать необходимо было с распределения педагогов по группам в зависимости от количества опыта работы. 5 учителей находятся на допрофессиональном периоде деятельности. Это молодые, вновь принятые на работу учителя. 13 учителей – профессионалы, работающие от 5 до 15 лет. 14 учителей – суперпрофессионалы с опытом работы от 15 лет и более. Есть небольшая группа учителей (4 учителя), которые находятся на предпенсионном периоде работы. Это возрастные педагоги старше 60 лет. Примерно на такие группы в процентном соотношении разбиты и воспитатели филиалов и структурных подразделений. Такая разбивка была необходима, чтобы понимать потребности каждой из групп педагогов, наличие профдефицитов.

Профессиональные затруднения педагогов филиалов и СП сводятся к трем основным:

- осуществлять публичное представление результатов своей работы;
- организовывать деятельность по конструированию с элементами робототехники;
- осуществлять психолого-педагогическую поддержку родителей детей-мигрантов.

Профессиональные затруднения учителей связаны с умением разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития для детей разных категорий – одаренных, детей, попавших в трудную жизненную ситуацию, детей с ОВЗ, для детей-мигрантов, для детей, показывающих низкие образовательные результаты. Эти умения взаимосвязаны с другим – применять технологию интегрированного обучения для достижения планируемых результатов.

Еще один блок затруднений учителей связан с умениями формировать функциональную грамотность обучающихся. Разрабатывать, отбирать, конструировать и соотносить задания по формированию и развитию функциональной компетенции у обучающихся, а также умение формулировать цели, планируемые образовательные результаты, пути и способы формирования и развития функциональной грамотности обучающихся – вот то, над чем предстояло работать педагогам школы.

Большая часть учителей испытывают затруднения в умении создавать и редактировать цифровой контент в разных форматах (текстового редактора, редактора электронных таблиц и программ для создания презентаций, специальных программ для работы с графическими изображениями и т.д.). Некоторые учителя не умеют работать в команде при осуществлении разных видов деятельности. А также затрудняются обеспечивать безопасное использование обучающимися цифровых технологий и интернет-ресурсов.

Но самое большое количество затруднений связано с умением выстраивать эффективную коммуникацию с коллегами в рамках наставнической деятельности 27 (96.4%).

Проведенное анкетирование позволило спланировать курсовую подготовку педагогов и направления наставнической деятельности.

Например, с целью преодоления профдефицитов умения формировать у обучающихся ФГ 14 учителей за последний год прошли курсовую подготовку по темам, связанным с формированием ФГ обучающихся (еще 13 учителей прошли это обучение раньше, т.е. 27 из 35 педагогов уже обучены). 7 учителей приняли участие в создании базы заданий по ФГ и публикации своих авторских заданий на разном уровне.

Но не все профдефициты восполняются с помощью курсовой подготовки. Наставническая деятельность, обоюдодоползная как наставнику, так и наставляемому, позволяет эффективно решить многие проблемы.

В данный момент в наставническую деятельность вовлечены 78,7% педагогов нашей образовательной организации. В Спасском и Заволжском филиалах – 100%. Наставничество не новая форма организации методической помощи педагогам. Она существовала всегда. Но именно сейчас при активном развитии нацпроекта «Образование» со всеми его направлениями, наставничество стало особенно актуально.

Прежде всего, необходимо было оказать методическую помощь молодым учителям начальных классов Шамловой И.А. и Ионычевой О.Г. Наставниками -коучами для них стали зам. директора по ВР Артюшкина И.А. и зам. директора по УВР Панина В.Ю. Наставники в ходе 2-месячной программы помогли наставляемым сориентироваться в своих

профессиональных дефицитах. Посещение уроков наставниками и взаимопосещение уроков друг у друга, обсуждение прошедших уроков позволило определить направление развития профессионализма. Выявились проблемы в организации инклюзии для обучающихся с ОВЗ, в организации урока и внеурочной деятельности, определена необходимость посещения занятий по внеурочной деятельности у опытных педагогов школы.

С целью оказания методической помощи, содействия адаптации и профессионального становления молодых педагогов наставники-учителя Михеева Л.Е. и Курякина З.А. продолжают второй год реализовывать программу наставничества над Шамловой И.А. и Ионычевой О.Г. Наставники вместе с наставляемыми разрабатывают рабочие программы по предметам УП, по ВД, разрабатывают сценарии классных часов, родительских собраний, посещают уроки друг друга и обсуждают их достоинства и недостатки. Постепенно ученики молодых учителей вовлекаются в конкурсную деятельность, олимпиады и соревнования. Без отрыва от работы молодые педагоги по совету своих наставников обучаются на курсах онлайн по интересующей педагога теме.

Но в наставничестве нуждаются не только молодые педагоги, но и опытные, которым следует пересмотреть методы и приемы своей работы. Уже на протяжении ряда лет опытные учителя школы занимаются методическим сопровождением внедрения компетентностно-контекстной модели обучения. В этом году образовались три наставнические группы, где наставниками-менторами стали Палагина И.Г., учитель физики, (наставляемые: учитель химии Жукова Е.П., учитель информатики и физики Родионов А.В., учитель географии Фарафонов А.Н.), Луковкина А.Ю., учитель русского языка и литературы (наставляемые Гринева Ю.А. и Воронина О.П., учителя русского языка и литературы), Асташина Е.А., учитель начальных классов (наставляемые учителя начальных классов Ломкина Е.И., Муравцева Н.Ю., Яшина Э.А.). Наставники и наставляемые посещают уроки друг друга, которые проводятся в компетентностно-контекстной модели обучения, обсуждают и разрабатывают сценарии изучения отдельных тем. Раз в месяц проводится единый методический день в школе, в ходе которого консультации проводят не только наставники, но и научный руководитель реализации данного направления работы, а на уроки могут прийти все желающие учителя с целью корректировки своей работы. Результат реализации программы наставничества – участие наставляемых в семинаре на базе школы, в ходе которого наставляемые дают открытые уроки, а наставники – мастер-классы.

Наставниками-классными руководителями стали Тряпочкина Н.В., учитель математики, классный руководитель 6-а класса (наставляемые –

Прудникова А.А., кл. рук. 6-б, и Гринева Ю.А., кл. рук. 6-в) и Саксонова Н.А., учитель русского языка, классный руководитель 7-а класса (наставляемый – Кривошеева В.Д., кл. рук. 7-б). Мы сознательно подбирали наставляемых и наставников в одной параллели, что способствовало формированию самостоятельного стиля классного руководства у наставляемых. Совместная работа по разработке воспитательных программ, над организацией и проведением общих мероприятий для воспитываемых позволяет уделять больше времени воспитательной деятельности, решать возникающие проблемы.

Симонова Е.А., методист, Трушкина Л.М. и Пименова А.Н., воспитатели СП детский сад «Теремок» стали наставниками-тьюторами с целью оказания методической помощи в процедуре аттестации для ряда педагогов СП и филиалов. Эти наставники методически помогли воспитателям Мартыновой И.В., Рубцовой И.Н., Загаринской С.В. успешно пройти аттестацию и повысить квалификационную категорию до высшей, а музыкальному руководителю Ивашкиной Г.А., учителю-логопеду Карпюковой Е.Е. подтвердить соответствие первой категории, воспитателю Томанского филиала Логиновой О.И. подтвердить соответствие занимаемой должности. Наставники провели ряд методических семинаров и консультаций для проходящих аттестацию наставляемых и продолжают свою работу, т.к. троим педагогам еще предстоит проходить аттестацию в этом году.

Гринева Ю.А., учитель русского языка и литературы, реализовала программу наставничества в качестве наставника-тьютора с целью оказания методической помощи в ходе участия в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года» и «Молодой учитель» Прудниковой А.А., учителю истории и обществознания. Будучи сама участником данного конкурса в 2016 году, наставник смогла помочь наставляемой определиться с методическим инструментарием, необходимым для участия в конкурсе, провела ряд консультаций, в ходе которых наставник и наставляемый смогли выработать общую модель представления опыта работы, составить план семинара, технологические карты конкурсных уроков, организовать съемку видеофрагментов уроков. Прделанная работа позволила Алене Алексеевне стать лауреатом областного конкурса «Молодой учитель», победителем районного и участником окружного этапа конкурса «Учитель года». Свой опыт учитель Прудникова представила на «Фестивале методических идей молодых педагогов Самарской области» и получила высокую оценку своей работы.

Наставником-ментором стала педагог Заволжского филиала Меркулова А.Н. с целью оказания методической помощи воспитателям Козулевой Г.А.,

Кочевадовой А.Н., Красавиной И.Ю. в работе над темой: «Приобщение детей к истокам русской народной культуры». Алексеева Г.В., воспитатель СП ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье детский сад «Теремок» реализует программу наставника-ментора с целью оказания методической помощи группе воспитателей в составе Рубцовой И.Н., Пименовой А.Н., Галкиной Е.Н., Загаринской С.В., Трушкиной Л.М. в работе над темой «Знакомство дошкольников с основами финансовой грамотности».



*Никитина Алла Николаевна,
заместитель директора по УР
ГБОУ СОШ №1 г.о. Чапаевск*

***Наставничество как стратегия непрерывного
профессионального развития педагогов и ресурс повышения
качества образования***

*Век живи – век учись тому, как следует жить
Римский философ Сенека*

Современность диктует новые тренды развития образовательной системы, ведущими из которых являются персонализация, цифровизация, коллаборация. Изменения в системе образования, в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции. Наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы. Это технология, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов.

Реализация технологии наставничества на качественном уровне позволит решить самую главную задачу – повышение качества образования в конкретной организации.

В Национальном проекте «Образование» сказано, что к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

В целевой модели наставничества дано определение данному термину: «...это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве», также определены формы

наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент».

Важно отметить, что наставничество – это не разовые события, не конкретные мероприятия, это технология, цель которой создание условий для развития профессиональных умений и компетенций наставляемых и наставников для повышения качества образования. Кроме цели, предполагается конкретный алгоритм действий, при реализации которого можно получить все важные, значимые результаты. Поэтому каждая образовательная организация коллективно создаёт свою эффективную программу наставничества, выделяя зоны роста организации, сильные стороны в контексте поставленных задач.

Создание такой программы в нашем коллективе началось с фасилитационной сессии, на которой все участники были погружены в тему, ознакомлены с терминологией и ответили на вопросы «Золотого круга Саймона»: «Зачем коллективу данная программа?», «Как она будет реализовываться?», «Что будет результатом?»

Были определены преимущества программы: повышение профессиональной компетентности педагогов; повышение качества образования; развитие субъектно-субъектных отношений; повышение степени доверия к образовательной организации.

Когда программа составляется на уровне коллективного участия всех, кто будет причастен к её реализации, когда чётко будет прописан алгоритм действия, критерии выполнения и преимущества, тогда она даст положительный результат.

Благодаря каким технологиям программа наставничества даст максимальный эффект? Это, конечно же, технологии коучинга, менторинга, тьюторинга, фасилитационные технологии, интерактивные, тренинговые, проектные, информационные технологии.

Если этим технологиям обучить кураторов, наставников и наставляемых, тогда с минимальными затратами мы получим максимальный эффект: произойдет естественное повышение профессиональной компетентности педагогов, повысится качество образования; на новый уровень перейдут субъектно-субъектные отношения всех участников. Субъектность сегодня – один из главных трендов, когда человек сам может поставить цель, определить стратегию своей деятельности, проанализировать свою деятельность.

На этапе подготовки условий для запуска программы наставничества все педагоги нашей образовательной организации были ознакомлены с понятиями «наставник», «наставляемый», «куратор», получили ответы на вопросы: «что

мотивирует человека стать наставляемым/наставником?» «какие навыки и компетенции приобретает человек в роли наставляемого/наставника?», «когда люди чему-то учатся?», получили представление о формах наставничества, а также информацию о том, где можно пройти курсовую подготовку по теме «Наставничество».

На фасилитационной сессии прошло ознакомление с текстом методических рекомендаций, нормативных документов («Региональная Программа наставничества» и «Кодекс наставника») с использованием приёмов: «Распаковка понятия», «Составители словаря», «Обогащение понятия», «Глоссарий».

На этапе создания базы наставляемых главной задачей было выявление проблем у наставляемых с помощью фасилитационных инструментов SWOT-анализ, «Колесо баланса».

Исходя из профессиональных дефицитов наставляемых, была создана база наставников с использованием приёма «Денотатный граф».

Обучение наставников шло с помощью внутренних ресурсов организации. Обучение технологиям коучинга, менторинга, тьюторинга.

Менторинг – это вид поддерживающих отношений и эффективный способ передачи знаний, опыта от более опытного эксперта, предпринимателя, руководителя (ментора) менее опытному (менти), который ведет к профессиональному развитию и прогрессу менти, раскрытию его потенциала и личному росту

Коучинг — это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности, коучинг не учит, а помогает учиться.

Тьюторинг как условие профессионального сопровождения и поддержки педагога в процессе повышения квалификации.

К формированию наставнических пар мы подошли очень серьёзно. Они должны быть сформированы только по желанию, людям должно быть приятно общаться и очень важный момент, который зависит как раз от куратора, – необходимо разработать вместе с наставником и наставляемым регламент и циклограммы работы пар: какова цель встречи, как часто необходимо встречаться, что будет в итоге встречи.

Также важно, чтобы пара прошла все этапы: знакомство, пробная рабочая встреча, встреча-планирование по проблеме, последующие встречи с обязательным заполнением форма обратной связи, итоговая встреча.

В нашем педагогическом коллективе были сформированы учительские пары в формате «учитель-учитель»:

- «опытный педагог – молодой специалист» (ситуационное наставничество);

- «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель»

в формате «один на один»

- «опытный в области информационных технологий учитель – старший по возрасту, опыту, но имеющий затруднения в данной области педагог» (реверсивное наставничество).

На проектной сессии совместно со всеми педагогами были разработаны регламенты взаимодействия наставнических пар, циклограммы работы, критерии отбора наставников, приёмы выявления проблем наставляемых, алгоритмы завершения программы наставничества. Эффектом от проделанной работы по запуску и реализации программы наставничества стала модель самообучающейся организации.

Педагоги, объединённые в пары, тройки для работы над определённой методической темой, проблемой, использовали приёмы, технологии и техники, знания о которых они приобрели во время фасилитационных и проектных сессий:

«Золотой круг Саймона», «Резюме-Парафраз», «3 первых шага», «Вертикаль», SMART-технология, спектр приёмов и технологий рефлексии и анализа: технологи «ОРИП», «ИДЕАЛ», «5 Почему?».

Данные технологии хорошо подходят и для других областей применения: работа с родителями, работа с учащимися.

На протяжении реализации программы наставничества важным условием стало обмен опытом, взаимообогащение.

На этапе завершения программы наставничества важно подвести итоги работы каждой пары, тройки и провести событие с целью популяризации практик наставничества, награждение лучших наставников.

В нашей образовательной организации планируется провести «Фестиваль педагогических идей» по завершению программы наставничества, где будет представлен опыт работы пар, опыт использования технологий, будут даны методические рекомендации, а также будут представлены идеи, приёмы, формы, практики реализации программы наставничества.

Учитывая важную роль процесса наставничества в образовании на современном этапе, можно абсолютно точно сказать, что наставничество – это стратегия непрерывного профессионального развития педагогов и повышения качества образования в образовательной организации.



Совершенствование мастерства педагогов, через организацию наставничества по форме «ученик-ученик»

Наставничество по форме «ученик-ученик» – интересный и довольно эффективный способ взаимодействия и взаимопомощи между учениками, а также верный путь к совершенствованию педагогического мастерства. Такие отношения между учениками известны еще со времен советской школы, когда учитель закреплял за «неуспевающими» тех, кто успевал на «хорошо» и «отлично». Но такие связи предполагали реализацию лишь одной цели – повышение качества знаний. Цели современной модели гораздо шире, например, социализация, поддержка в учебе, участие в конкурсах, спортивных соревнованиях. Наставническая программа может быть эффективна и в вопросах профессионального выбора. Новое направление работы требует от педагогов овладения новыми компетентностями.

Мы определили в качестве приоритетных следующие способности, необходимые каждому наставнику:

Компетентности	Что развивать
Специальные: профессиональные	Креативное мышление, способности к инновационной деятельности
Информационные	Уверенное владение средствами интернет-коммуникаций, в том числе облачными технологиями для анализа объема информации о себе-учениках-родителях
Коммуникативные	Речевые навыки, умение слушать, умение актуализировать вопросы, ярко и убедительно отвечать на них
Аналитические	Новые способы анализа ситуаций, способность точно выявлять проблемы обучающихся, планировать пути решения
Способность к рефлексии	Способы оценки уровня взаимодействия наставника с наставляемым

Чтобы эффективно подготовиться к организации наставничества, педагогам необходимо обучение. С этой целью в сентябре 2021 года был проведен ряд семинаров по темам: «Цели, задачи наставничества, школьная программа наставничества»; «Методы и приемы мотивации деятельности

учеников-наставников»; «Возрастные особенности детей младшего школьного возраста и подростков, способы преодоления конфликтов»; «Рекомендации по составлению «Индивидуальной программы наставничества»»; «Мониторинг результатов совместной деятельности наставника и наставляемого».

Мы сочли рациональным осуществлять работу по организации наставничества с начальной школы: чем раньше ученики научатся помогать друг другу в преодолении своих проблем, научатся взаимодействовать, тем проще будет организовать подобную работу в основной и старшей школе.

Работа с наставляемыми должна быть основана на принципах системного, личностно-ориентированного подходов.

Организаторы наставничества начинают работу со следующих шагов.

Шаг первый – определение обучающихся в возрасте 9-11 лет, нуждающихся в поддержке и помощи; разработка базы данных таких обучающихся; выяснение потребностей, целей и ценностей наставляемых; выявление пожеланий наставляемых относительно личности наставника и направлений наставнической деятельности; получение обратной связи от наставляемых.

Шаг второй – набор наставляемых – важная составляющая часть процесса привлечения участников в программу наставничества. Необходимо проанализировать данные обо всех учащихся образовательной организации и выделить группу наиболее нуждающихся в наставничестве. Это могут быть обычные дети, попавшие в трудную ситуацию, или дети из социально неблагополучных семей, состоящие на внутришкольном учете. Особое внимание стоит уделить детям группы риска – тем, кто в силу определенных обстоятельств своей жизни более других подвержены дурному воздействию со стороны общества.

Мы предлагаем ребятам участвовать в программе и разъясняем им цели, задачи и результаты, которых можно достигнуть в совместной с ровесниками (или старшими) деятельности. Дети должны осознать, насколько важным и полезным будет для него участие в программе, должны увлечься возможностью общения с интересным для него куратором. Куратор-взрослый – педагог должен обеспечить безопасность такого взаимодействия, контроль за реализацией поставленных целей.

Следующий шаг – обучение учащихся-наставников. В школе организована «Школа юного наставника», ее программа рассчитана не менее чем на 6 часов и выглядит примерно так:

Дата	Темы обучения	Ответственные
11.09.21	«Задачи и обязанности наставника»	Куратор наставничества
17.09.21	«Как составить индивидуальную программу наставничества»	Куратор наставничества
25.09.21	«Знакомство с Программой наставничества ГБОУ СОШ №3»	Куратор наставничества
01.10.21	«Психологические основы общения»	Школьный психолог
08.10.21	Тренинг «Как преодолеть конфликты»	Школьный психолог
08.10.21	Тестирование «Мои проблемы и мои возможности»	Школьный психолог

Наставниками для обучающихся 2-5 классов в нашей школе стали ученики 10 классов, увлекшиеся идеями наставничества. Они прошли программу обучения, при помощи педагогов сформировали группы наставляемых (по 3-4 человека). Составили свои программы согласно запросам детей и их родителей.

Следующее необходимое условие реализации наставничества – обязательное информирование семьи наставляемого о реализации программы. Семья – основа становления личности, именно дома, в семейном кругу, ребенок осваивает нравственные нормы и культурные ценности. Влияние семьи на ребенка сильнее, чем влияние школы, улицы, успех реализации программы наставничества в значительной степени зависит от активного участия родителей или лиц, их замещающих, в этом важном деле.

Нужно убедить родителей в том, что основная роль наставника заключается в руководстве и дружбе с ребенком, а не замене родителей. Педагоги, наставники, родители оценивают свою роль в программе наставничества, продумывают посильное участие в ее реализации. Младшим школьникам очень нравится дружить с десятиклассниками, получать от них помощь и поддержку.

Следующий шаг: по инициативе наставников в школе реализуется программа «Веселая и дружная работа». Созданы 6 групп наставляемых согласно выявленным проблемам и запросам. Все направления связаны с вовлечением детей в активную деятельность. В условиях сегодняшнего дня в эти группы входят дети из одного класса, однако в другой обстановке они могут быть объединены по параллелям.

Дата	Направление работы	Содержание работы
02.10.21	«Читаем вместе»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Чтение внеклассных произведений (помощь детям, имеющим проблемы в чтении, консультации психолога, поочередное чтение) 2. Обсуждение прочитанного 3. Реклама любимых детских книг наставника 4. Передача книг наставляемым 5. Создание иллюстраций, аппликаций, презентаций к прочитанным книгам 6. Подготовка наставляемых к выступлению на классных часах 7. Чтение по ролям 8. Консультации для родителей по организации домашнего чтения 9. «Книжка неделя» 10. Праздник книги 11. Экскурсии в детскую библиотеку 12. Создание библиотечки класса
02.11.21	«Делаем вместе»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Использование оборудования для робототехники. Разработка технических проектов 2. Изучение основ программирования 3. Отработка математических вычислительных навыков 4. Как учатся машины 5. Вред и польза компьютерных игр 6. Разработка собственных информационных продуктов (например, головоломки, математические загадки, справочники и т. д.) 7. Подготовка к выступлению на классных часах, к участию в научных конференциях 8. Консультации студентов технических вузов-выпускников школы №3 9. Привлечение родителей, представителей технических профессий 10. Виртуальные экскурсии по техническим выставкам, в том числе музей Алабина
25.04.22	«Бережем природу вместе»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Экологическое занятие «Храните землю, воду» 2. Книжная выставка «Они нуждаются в защите» 3. Конкурс экологической рекламы 4. Подготовка «живой» газеты «От нас зависит жизнь на планете» 5. Акция «Уберем свой дом вместе» 6. Изучение свойств и качества питьевой воды 7. Подготовка наставляемых к проведению классных мероприятий экологической направленности 8. Подготовка проектов к школьной научно-практической конференции

24.05.22	«Спорт вместе»	<ol style="list-style-type: none"> 1. «Сказочная эстафета» 2. «Олимпийцы среди нас» 3. «Мы выбираем спорт» 4. «Состязание здоровячков» (подготовка общешкольного мероприятия) 5. Тренируемся вместе – развиваем силу: занятия на многофункциональной площадке (под контролем учителя физической культуры проводим тренировки) 6. На коньки – всей семьей!
----------	----------------	---

Важнейшим и эффективным методом реализации наставничества является, на наш взгляд, общение через Интернет. Его можно организовать, по крайней мере, от одного раза в неделю до шести месяцев и до года. Такое общение позволяет осуществлять взаимодействие наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам. Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает к более серьезным обсуждениям в сравнении с личной консультацией.



*Убогова Людмила Анатольевна (наставник),
Еремина Татьяна Сергеевна (наставляемый),
воспитатели СП «Детский сад «Журавушка»
ГБОУ СОШ №2 с. Обшаровка*

Мой наставник

Еремина Татьяна Сергеевна «Размышление о наставнике».

На работу по специальности «воспитатель» я попала, как мне казалось, случайно, но именно в этой профессии я нашла себя. Я получила педагогическое образование уже взрослым человеком, мне было 28 лет, когда я закончила «Губернский колледж г. Сызрани» по специальности «Дошкольное образование».

Начиная работать воспитателем, я понимала, какая это большая ответственность перед детьми и родителями. Мне, как молодому педагогу, было сложно влиться в работу и, конечно, я нуждалась в советах

квалифицированных специалистов, боялась и переживала о том, что сделаю что-то неправильно. Я знаю, что все приходит с опытом, но где же взять этот опыт и знания? Мое волнение рассеялось, когда меня познакомили с моим наставником, приятной и улыбчивой женщиной – это замечательный человек с широкой душой, прекрасный воспитатель – Убогова Людмила Анатольевна.

Людмила Анатольевна профессионал своего дела, воспитатель высшей квалификационной категории, стаж её работы 19 лет. Именно о ней я хочу рассказать. Людмила Анатольевна продолжатель династии педагогов (третье поколение), она пришла работать в детский сад сразу после того, как окончила педагогическое училище. Позже получила высшее педагогическое образование. Мне было очень интересно наблюдать за её работой, как она занимается с детьми, как играет и разговаривает с ними. Казалось, что она знает все. Я восхищаюсь её работой педагога, в каждом воспитаннике она видит не просто ребенка, а личность. Я увидела, как её любят дети, как тянутся к ней. В твердом уверенном голосе своего наставника я чувствую поддержку, вслушиваюсь в её советы и пожелания.

Людмила Анатольевна помогла мне влиться в работу. Для меня, как начинающего педагога, у которого не было опыта работы с дошкольниками, очень важна поддержка со стороны опытного наставника. У Людмилы Анатольевны много задач в работе. Она научила меня, что воспитатель, прежде всего, должен выступать как друг и организатор, координатор детской деятельности, научить детей способности мыслить, действовать, творить. Так же очень важно уметь взаимодействовать с родителями, они наши первые помощники, чем лучше налажено взаимодействие с родителями, тем приятнее работать с детьми, все это Людмила Анатольевна успешно применяет в своей работе и научила этому меня.

Я благодарна этому педагогу за то, что она обучает меня этой нелегкой профессии. Людмила Анатольевна охотно делится своим огромным педагогическим опытом. Вместе – мы команда!

Убогова Людмила Анатольевна «Работа в паре».

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью. От того, как он преодолет этот этап, зависит его личностное и профессиональное развитие, а также состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования. Перед этим выбором стояла молодой педагог Татьяна Сергеевна.

Моя цель как наставника – это помощь молодому специалисту в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса: с детьми, их родителями и коллегами.

Помощь наставника заключается в том, чтобы:

- помочь начинающему воспитателю адаптироваться;
- оказывать информативную помощь;
- обеспечить методической литературой и дидактическим материалом;
- обеспечить обмен знаниями, умениями, навыками;
- организовать методическое сопровождение по участию в конкурсах, подготовке к выступлениям на семинарах и методических объединениях;
- продемонстрировать позитивный личный пример;
- способствовать формированию авторитета педагога среди воспитанников, родителей, коллег.

Вместе мы выявили профессиональные дефициты молодого педагога, поставили цель, определили задачи, наметили ожидаемые результаты профессиональной адаптации молодого специалиста, разработали план наставничества на 2 года.

Мы работаем в паре только первый год, но у нас есть уже хорошие результаты: участие в конкурсах, муниципальном конкурсе «Воспитатель года», выступление на муниципальных и окружных методических объединениях, достижения детей на разных уровнях, создание сайта Татьяны Сергеевны, где она делится своими мастер-классами и методическими разработками. Татьяна Сергеевна начала формировать портфолио своих педагогических достижений и в следующем учебном году мы планируем выйти на аттестацию. Вместе – мы команда!

Наши достижения и результаты за год можно посмотреть:

- <https://infourok.ru/user/ubogova-lyudmila-anatolevna>
- [учительский.сайт/Убогова-Людмила-Анатольевна](https://uchitel'skiy.sait/Убогова-Людмила-Анатольевна) (страница «Наставник»)
- <https://infourok.ru/user/eremina-tatyana-sergeevna3>



*Павлова Наталья Владимировна,
учитель русского языка и литературы
ГБОУ СОШ с. Падовка*

Коуч-наставничество как инструмент профессионального развития педагога

Успех в работе наставника зависит целиком и полностью от того, какие технологии, методы и инструменты в данном направлении он выбирает.

Я – наставник и это значит, что я должна начинать работу с себя, а именно с того, чтобы проанализировать, что именно я могу дать наставляемому, выяснить, в какой помощи он нуждается и обеспечить максимально благоприятные условия, которые бы позволили моей коллеге раскрыть свой потенциал и добиться желаемого результата. Поэтому сначала я выяснила всё о наставничестве и о работе коуча, выяснила, в чем заключается моя роль как наставника, какие техники я могу использовать в своей работе.

Наставник-коуч – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации самосовершенствования наставляемого.

Общую основу работы наставник- коуча можно описать несколькими словами:

- 1) партнерство;
- 2) раскрытие потенциала;
- 3) результат.

Цель моей работы заключалась в следующем: реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

Задачи:

- провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития, выявление профессиональных дефицитов;
- разработать меры по преодолению трудностей, составить индивидуальный план развития;
- формировать положительную мотивацию и стремление к развитию и реализации потенциала через участие в конкурсах профессионального мастерства;

- подготовить к участию в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года-2022».

После изучения и подготовки необходимых документов была составлена программа наставничества и началась наша совместная работа, которая проходила в несколько этапов.

I этап – подготовительный. Он включает в себя следующие моменты.

1. Постановка цели и осознание её реальности. Цель определена максимально конкретно – добиться результативности в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года-2022».
2. Входное анкетирование с целью выявления профессиональных дефицитов.
3. Анализ необходимых составляющих успеха и имеющихся возможностей.

Для постановки цели и осознания ее реальности использовалась техника «Интервью»:

- Чего я хочу? Почему для меня это важно?
- Как я смогу этого добиться?
- Что может меня вдохновить?
- Как я пойму, что достиг желаемого результата?

Для выявления профессиональных дефицитов – техника «Анкетирование». На этом этапе, в течение 5 дней, был составлен индивидуальный план развития, в котором определены основные направления деятельности, сроки проведения, планируемый результат. По мере прохождения программы фиксировался фактический результат и оценка.

II этап – основной. Практическая работа по достижению цели. Использовалась техника «Линия времени».

Описание техники.

1. Сформулируйте цель в позитиве, без частицы «не».
2. Возьмите лист бумаги, начертите на нём прямую линию и разделите ее на 10 равных делений. Начало линии – это отправная точка. Поставьте на ней цифру «1». В конце линии поставьте цифру «10».

3. А теперь попробуйте представить – увидеть, услышать и почувствовать, что было бы для Вас наилучшим результатом достижения Вашей цели – результатом на «10» из «10».

4. Подумайте, к какому сроку Вы намерены достичь своей цели? Это



Линия времени

произойдет через месяц? Через полгода? Через год? Определитесь с датой и поставьте её на линии около «10».

5. А теперь посмотрите на шкалу и определите, на какой точке Вы находитесь сейчас по отношению к своей идеальной «10».

6. Запишите всё, что вы узнали: все шаги, все этапы, все действия, которые помогут Вам реализовать задуманное. Теперь у вас есть план действий, необходимых для достижения цели.

7. И остался последний штрих: запишите то действие по достижению цели, которое вы можете сделать уже сегодня, а лучше – сейчас. И сделайте его! Это может быть что-то совсем небольшое, главное – чтобы оно приближало вас к Вашей цели.

Шаги, которые мы определили для достижения цели:

1. Изучить положение конкурса «Учитель года», определить тему урока, отобрать формы, методы и технологии, используемые в уроке.

2. Познакомиться с опытом конкурсантов предыдущих лет. Просмотр видеороликов выступлений лауреатов конкурсов предыдущих лет вместе с творческой группой, их обсуждение и анализ.

3. Определить тему урока, используемые технологии.

4. Апробировать конкурсные мероприятия на обучающихся и на педагогическом коллективе.

5. Изготовить демонстрационный материал.

6. Изучить структуру методического семинара. Знакомство конкурсанта с основами ораторского искусства и коммуникативными практиками.

7. Подготовить выступление на методическом семинаре.

8. Апробировать семинар в присутствии коллег с последующим обсуждением.

9. Снять видеоматериал, подготовить пакет документов.

На протяжении всей работы, помимо методической помощи, моя основная задача была – стимулировать самообучение, чтобы наставляемый в итоге сам достиг цели, помогать преодолевать страхи, внутренние барьеры, поддерживать и верить в его успех. Этому способствовали частые беседы с наставляемым в дружеской обстановке. Главный принцип – нет неудач и поражений – есть только обратная связь, из которой можно научиться чему-то новому.

III этап – рефлексия совместной деятельности. Мониторинг достижения цели и анализ результатов.

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что у наставляемого сформировано умение убеждать, аргументировать свою позицию, применять ораторские приёмы и техники, осуществлять публичное представление

результатов своей работы; она продемонстрировала значительные успехи в проведении открытых уроков и методических семинаров.

Результат нашей работы: 2 место в муниципальном этапе конкурса профессионального мастерства «Учитель года-2022».

Перспектива: совершенствование профессионального мастерства, выступление на методических семинарах округа.

Побывав в роли наставника, я поняла, что наставничество – это шаг вперёд к развитию профессиональных компетентностей не только наставляемого, но и педагога-наставника. Оно заставляет его соответствовать современным требованиям, ориентироваться в новых педагогических технологиях, владеть нормативно-правовой базой. И действительно, как говорил Сенека, – «Уча других – учись сам!»



*Харитошина Ольга Викторовна,
старший воспитатель СП
«Детский сад «Аленький цветочек»
ГБОУ СОШ №2 с. Приволжье*

Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодого специалиста через организацию проектной деятельности с детьми и родителями в ДОО

Современных педагогов дошкольного учреждения всё больше и больше интересует метод проектов, но не все могут самостоятельно его освоить. На помощь молодым педагогам может прийти методическая поддержка в лице педагога-наставника, который способен своевременно отслеживать достижения и трудности молодого педагога в процессе освоения проектной деятельности. Педагог-наставник призван развивать в молодом специалисте чувство уверенности в своих силах, готовности к действиям. Успех вхождения в проектную деятельность педагога во многом может зависеть от наставника. От применяемых методов обучения проектированию, готовности педагогов к изменениям в себе как профессионале и образовательной системе. Важно, что технология введения в проектную культуру положительно влияет на профессиональную компетентность педагогов.

Молодой специалист, воспитатель Асташина Виктория Владимировна, обратилась ко мне за помощью в создании проектов. Мной были даны рекомендации по выбору литературы: «Проектная деятельность в детском саду», автор-составитель: Т.В. Гулидова, проведена консультация: «Что же такое проектная деятельность в ДОУ». Также я посоветовала провести консультацию с родителями на тему: «Проектная деятельность в детском саду» и поделилась опытом по организации проектной деятельности в ДОУ.

Виктория Владимировна с удовольствием рассмотрела образцы проектов:

1. «Богатыри земли Приволжской». Актуальностью этого проекта было то, что в настоящее время мало осталось мужчин, про которых можно было бы сказать: «Это настоящий мужчина!» Эта проблема не нова. На примере одной семьи мы хотели показать, что и в наше время есть семьи, в которых мужчин можно назвать «Богатыри земли русской».

2. «Семейная династия хлеборобов Плоховых». Цель этого проекта – познакомить детей с крестьянско-фермерским хозяйством А.И Плохова. Информация оказалась достаточно емкой для молодого специалиста и полезной при подготовке к различным конкурсам, проектам

В ноябре 2021 года была проведена совместная работа по подготовке к чемпионату «Будущие профессионалы 5+», целью которого была активизация интереса детей к миру профессий и привлечение внимания родителей к проблеме ранней профориентации у дошкольников. Мы выбрали направление «Медицина», номинацию «Врач-педиатр». Вместе разрабатывали идею, подбирали нужные материалы, продумывали оригинальность подачи сюжета, подключили родителей. После проведенной с родителями консультации «Формирование позитивных установок к труду у дошкольников», они поддержали идею и приняли активное участие в подготовке к конкурсу. Познакомили ребят со своими профессиями, подготовили профессиональные костюмы, подбирали атрибуты. В результате проделанной работы дети с удовольствием выполнили технологический процесс по выбранному направлению, демонстрируя результат своей деятельности.

Также, вместе с Викторией Владимировной, принимали участие в робототехнических соревнованиях «Икарёнок» – «Секреты простых механизмов», который проходил в январе 2022 года. Целью данного конкурса было развитие детского технического творчества и создание в образовательных учреждениях условий для развития основ инженерного образования. Нашей командой «Роботёнок» был представлен творческий проект под названием «СнегоЛеп». Создавая его, мы поставили цель: разработка и конструирование макета робота-помощника, который облегчить

труд людей зимой. Для начала мы составили план проекта. Он состоял из нескольких этапов: 1 этап – конструирование подвижного механизма, 2 этап – создание макета снеговика, 3 этап – создание макета «Участок детского сада». Разделили обязанности и приступили к работе. В результате реализации проекта нам удалось создать модель робота-помощника из конструктора LegoWedu 2.0. В процессе данной работы были созданы условия сотрудничества – ребенок, родитель, педагог.

Третьей нашей совместной работой было создание проекта «Широкая масленица» в рамках тематической недели. Целью данного проекта было продолжение знакомства детей с народными традициями и обычаями, расширение и углубление их знания о празднике «Масленица» и обогащение духовного мира.

Проект краткосрочным, реализован в течение недели. В рамках тематической недели был проведен ряд мероприятий с воспитанниками старшей группы: беседа «Широкая Масленица», заучивание закличек, пословиц о блинах и масленице, экскурсия в горницу: «Давайте вместе заглянем в русскую избу», консультация для родителей: «Детям о Масленице», знакомство с народными инструментами, лепка «Масленичное солнце», викторина «Масленичная». Продуктом проекта стала выставка семейных поделок «Веселая Масленица». Принесенный детьми в детский сад продукт совместной деятельности – кукла, сделанная своими руками, – был важным с точки зрения педагогики событием, именно в этот момент ребёнок видел взаимосвязь своего труда, себя и конечного продукта. Возрастал его социальный статус в глазах окружающих детей, а профессионализм педагогов детского сада заключался в умении спланировать совместную работу родителей и детей. Прделанная нами совместная работа была плодотворной и ценной для молодого специалиста.

Хочется закончить свое выступление словами молодого специалиста Асташиной Виктории Владимировны: «Благодаря коммуникабельности, отзывчивости и богатому профессиональному опыту моего наставника, мой процесс становления как педагога проходит в благоприятной атмосфере поддержки и сотрудничества. Я считаю, что наставничество в детском саду играет большую роль для начинающего специалиста. Ведь, кто, как ни опытный педагог, поможет успешно адаптироваться на новом рабочем месте».



*Чернова Светлана Анатольевна, методист,
Киркина Алена Геннадьевна,
Кутюмкина Зинаида Сергеевна,
воспитатели ГБОУ СОШ №22 г.о. Чапаевск СП –
детский сад №28 «Ёлочка»*

Наставничество как инструмент повышения уровня профессиональной компетентности опытных педагогов

Поддержка молодых специалистов – была и есть одна из ключевых задач образовательной политики. Однако в процессе педагогической деятельности практически у каждого педагога возникает необходимость иметь наставника по вопросам, в которых он сам еще недостаточно компетентен.

Каждому педагогу хочется быть успешным, профессионально выполнять свои обязанности и получать от этого удовлетворение.

Многофункциональное наставничество как инструмент повышения уровня профессиональной компетентности педагога как нельзя лучше отвечает современным запросам педагогов.

В нашем детском саду сложилось устойчивое убеждение «Умею сам – научу другого». Наверное, поэтому у нас есть наставники-педагоги не только для молодых педагогов, но и для педагогов, имеющих достаточный опыт работы, наставник-тьютор, наставник-коуч.

В этой системе отражена жизненная профессиональная необходимость педагога получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

С декабря 2018 года детский сад является апробационной площадкой и внедряет программу для детей раннего возраста «Первые шаги». Процесс апробации новой программы всегда требует от педагогов вдумчивости, анализа своей деятельности, условий, в которых реализуется программа, а также творчества по созданию методических продуктов.

Педагоги групп раннего возраста, имея большой опыт педагогической работы, за свою практику ещё не сталкивались с апробацией новой программы, с созданием методического продукта для ее реализации.

Методистом, Черновой Светланой Анатольевной (наставником), была составлена персонифицированная программа наставничества. Целевой контур программы наставничества определялся на основе оценочной процедуры и интервью воспитателей групп детей раннего возраста.

В результате были определены дефицитные профессиональные компетенции: «Создавать в группе предметно-развивающую среду в

соответствии с требованиями ФГОС», «Составлять и оформлять методические разработки с применением образовательных технологий деятельностного типа», «Отбирать и конструировать содержание образования, методы и средства образовательной деятельности, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы всеми обучающимися», «Выстраивать эффективную самопрезентацию/публичное выступление», которые легли содержательной единицей в основу программы.

Цель программы: разработка инновационного методического продукта для реализации программы для детей раннего возраста «Первые шаги».

Задачи программы:

- Изучить виды методических продуктов.
- Определить недостающий методический продукт для реализации программы «Первые шаги».
- Создать инновационный методический продукт.

Планируемым результатом наставнической деятельности было обозначено: создание методического продукта в соответствии с программой «Первые шаги».

Персонифицированная программа наставничества реализовывалась в три этапа:

1 этап. Мотивационный 01.09-01.10.2021 г.

был нацелен на:

- определение недостающих методических материалов по программе для детей раннего возраста «Первые шаги»;

- знакомство с различными видами методических продуктов СП – детского сада № 28 «Ёлочка» (дидактические игры, сценарии, методические рекомендации, конспекты, демонстрационный материал, статьи и т.п.).

Итог 1 этапа: определен методический продукт для разработки и изготовления – серия динамических игрушек для реализации программы «Первые шаги».

2 этап. Деятельностный по разработке методического продукта развития 01.10-25.12.2021 г.

Шаги данного этапа:

- Определение новизны составляемого методического продукта, содержания методического продукта.
- Разработка алгоритма изготовления методического продукта.
- Распределение задач между педагогами.
- Реализация алгоритма изготовления серии динамических игрушек.

После каждой встречи происходило обсуждение с наставляемым возникающих вопросов.

На данном этапе важно, чтобы наставник придерживался поддерживающей позиции в создании методического продукта, делегируя выполнение определенных шагов алгоритма.

- Сформированные в ходе данной деятельности умения позволили перейти к задаче более высокого порядка, а именно: «презентации авторского методического продукта», где ведущая роль уже принадлежала наставляемому.
- Презентация авторского методического продукта «Серия динамических дидактических игрушек в соответствии с программой для раннего возраста «Первые шаги»:
 - ✓ выступление на педсовете;
 - ✓ выступление на семинаре;
 - ✓ открытый показ занятия с использованием динамических игрушек.

Воспитатели демонстрировала свои наработки на мероприятиях разного уровня:

- Презентация методического пособия состоялось на семинаре в детском саду. Коллеги заинтересованно восприняли созданный методический продукт. Педагоги в доступной форме продемонстрировали результаты своей деятельности. Рассказали, из чего сделаны динамические игрушки, как их можно использовать в воспитательно-образовательном процессе. Поделились затруднениями, которые возникли при создании замысла пособия, изготовления динамических игрушек, адаптации его для детей раннего возраста, о том, что в имеющейся литературе недостаточно раскрыта заявленная тема.

- Открытый показ организованной образовательной деятельности на уровне дошкольной образовательной организации. На занятии воспитатели использовали динамические игрушки, которые были приобретены согласно программе «Первые шаги», а также изготовлены родителями воспитанников по эскизам педагогов.

- В детском саду проходил семинар по программе «Первые шаги». На нём педагоги рассказывали своим коллегам об использовании заводных и динамических игрушек в реализации программы для раннего возраста "Первые шаги".

- Провели мастер-класс по изготовлению динамических игрушек.

- Педагоги участвовали в окружных конкурсах с пособиями (динамическими игрушками), которые были сделаны своими руками.

- Участвовали в окружных методических мероприятиях. Темы выступлений: «Сенсорное развитие как первая ступень познания в раннем возрасте», «Презентация дидактического пособия по программе «Первые шаги»: «Умный бычок».

- Выступили на четвёртом региональном форуме «Педагогических идей» по теме: «Использование заводных и динамических игрушек в реализации программы для раннего возраста «Первые шаги».

- Принимали участие в семинарах «Взаимодействие с родителями по знакомству детей раннего возраста с сенсорными эталонами» и «Сюжетные игры современных детей», где педагог продемонстрировала динамические игрушки.

- Для вовлечения родителей воспитанников в воспитательно-образовательный процесс в группах раннего возраста, воспитателем был инициирован конкурс «Динамическая игрушка для малышей своими руками». Игрушки получились из разнообразных материалов: пластиковые стаканчики, фанера, картон, ткань, шпага. Механизм динамических игрушек также отличается: от самых простых, до сложных конструкций с ременной передачей.

■ Самоанализ своей деятельности как наставляемым, так и наставником.

При проведении работ по проекту наставником была организована обратная связь как в формате индивидуальной встречи лично и дистанционно. Совместно отрабатывались ключевые элементы.

Итог 2 этапа: Создана серия динамических игрушек для реализации программы «Первые шаги». Проведена презентация методического продукта.

3 этап. Аналитический 25.12-31.12.2021 г. был ориентирован на оценку результативности реализации программы наставничества и проходил в формате рефлексивной сессии, где были обсуждены следующие проблемные вопросы: «Недостатки созданного методического продукта», «Навыки публичного выступления», выявленные в ходе организационно-содержательных аспектов наставнической деятельности.

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что наставляемые воспитателей Киркиной А.Г., Кутюмкиной З.С. повысили уровень профессиональных компетентностей в следующих направлениях: «Создавать в группе предметно-развивающую среду в соответствии с требованиями ФГОС», «Составлять и оформлять методические разработки с применением образовательных технологий деятельностного типа», «Отбирать и

конструировать содержание образования, методы и средства образовательной деятельности, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы». К наиболее эффективным методам работы можно отнести: проектную деятельность, рефлексию, личное лидерство.

Вывод: первый опыт многофункционального наставничества состоялся и имеет положительную результативность.

1. Эмоциональное удовлетворение воспитанников, когда оживают игрушки.
2. У педагогов повысился уровень недостающих профессиональных компетенции.
3. Создан инновационный методический продукт в соответствии с программой для детей раннего возраста «Первые шаги».



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

Наставничество как необходимое условие повышения профессиональных компетенций педагогов в образовательной организации

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

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

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

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

В своей статье хотелось бы сделать некое обобщение той деятельности, которая велась в Юго-Западном округе в рамках внедрения региональной программы многофункционального наставничества педагогических

работников, обозначить векторы дальнейшего продвижения в данном направлении деятельности.

Итак, в образовательных организациях Юго-Западного управления еще до 2021-2022 учебного года было организовано наставничество. Речь шла, в первую очередь, о назначении наставников по работе с молодыми специалистами с целью их успешной адаптации, закреплении на рабочем месте.

В марте 2021 года мы были ознакомлены с новым документом «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области».

Данному документу предшествовал ряд других Федеральных документов.

Но толчком к изменениям в работе по наставничеству послужила именно региональная программа, которая позволила взглянуть на наставническую деятельность гораздо шире.

В региональном документе говорится о том, что наставляемыми могут быть не только молодые специалисты, но и все остальные педагоги, желающие повысить своё профессиональное мастерство. Данная деятельность является добровольной, осуществляется без отрыва от реальных задач и трудовых функций.

Существует несколько форм наставничества, нас интересовали такие формы, как: «руководитель-руководитель», «педагог-педагог».

Данные формы включают в себя выполнение наставником различных функций:

- наставник-куратор
- наставник-учитель/воспитатель
- наставник-классный руководитель
- наставник-ментор
- наставник-тьютор
- наставник-коуч

Региональный документ был изучен, информация проанализирована.

В апреле 2021 года на уровне округа были разработаны дорожная карта и план мероприятий по внедрению региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников.

Образовательным организациям был дан алгоритм действий:

1. Назначение куратора по внедрению программы многофункционального наставничества в ОО.

2. Создание модели наставничества ОО, планируемой к реализации с 01.09.2021 г.

3. Создание локального акта о внедрении программы многофункционального наставничества педагогических работников.

4. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения многофункционального наставничества.

5. Разработка и утверждение положения о многофункциональном наставничестве.

Специалистами РЦ была проведена большая работа. В первую очередь она носила информационно-разъяснительный характер. Необходимо было объяснить тот факт, что если в ОО нет молодых специалистов, это не значит, что не должна вестись работа по наставничеству и т.д.

Был разработан макет положения многофункционального наставничества, определены права и обязанности всех участников модели, предложены шаблоны написания индивидуального плана работы наставника и т.д.

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

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

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

В начале учебного года в ОО округа насчитывалось:

323 наставника;

482 наставляемых;

345 наставнических пар, триад, групп.

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

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

во всех ОО:

- назначены кураторы, ответственные за внедрение и реализацию многофункционального наставничества;
- разработано положение;
- создана модель многофункционального наставничества;
- педагоги, задействованные в реализации наставничества, проходят КПК в ИРО, через Центр трудовых ресурсов, являются участниками вебинаров, семинаров, единым методических дней, конференций по заявленному направлению деятельности.

Так, 92 педагога из ОО Юго-Западного округа прошли обучение на КПК по направлению деятельности «Наставничество»;

- более 500 человек были участниками онлайн семинаров;
- на сайтах всех ОО создан раздел «Наставничество»;
- изданы приказы о назначении наставников и закреплении за ними наставляемых;
- наставникам за работу с молодыми специалистами назначена доплата;
- для остальных наставников создана индивидуальная система поощрений (в каждой школе своя – материальное поощрение, дополнительные дни к отпуску, участие в рейтинге на получение статуса «Лучший наставник» и т.д.);
- наставниками разработаны индивидуальные планы работы с наставляемыми.

В ноябре 2021 года был проведен окружной методический семинар, где педагоги поделились своими наработками по внедрению и реализации многофункционального наставничества. По материалам семинара был составлен окружной методический сборник «Поделюсь опытом».

В декабре 2021 года МОиН СО поставило перед нами новую задачу – необходимо было всем ОО внести в АИС «Кадры в образовании. Самарской области» сведения о реализуемых программах наставничества. К 15 января 2022 года мы справились с этой задачей на 97,5%. В последующем учреждение, которое не вошло в региональный мониторинг, так же внесло данные в систему АИС.

В феврале 2022 года нам предстояло включить все ДОО в систему многофункционального наставничества с занесением данных о реализуемых программах в систему АИС. На 25.02.2022 года данная задача была выполнена на 88%.

Проблема включения всех ДОО в программу многофункционального наставничества заключается в том, что есть учреждения, где работает один педагог и данное учреждение является единственным СП или филиалом школы.

В ближайшем будущем нас ждет ряд мероприятий. В марте 2022 года планируется проведение методического семинара по теме: «Многофункциональное наставничество как инструмент повышения уровня профессиональной компетентности педагога», по результатам которого будет издан методический сборник «Поделюсь опытом».

В апреле 2022 года планируется проведение итогового мониторинга реализации многофункционального наставничества в ОО округа в 2021-2022 учебном году.

С мая 2022 года будет организована работа по составлению образовательными организациями модели наставничества на 2022-2023 учебный год.

Представленная выше информация – это лишь цифры и факты, за которыми скрывается большая кропотливая работа специалистов РЦ, руководителей ОО, кураторов, наставников и наставляемых. 2021-2022 учебный год для нас является годом проб и ошибок по внедрению многофункционального наставничества. Ведь не ошибается только тот, кто ничего не делает. В 2022-2023 учебном году задачи по реализации многофункционального наставничества будут усложняться. Но мы уверены, что придем к хорошим результатам. Наставничество станет в каждой ОО нашего округа инструментом повышению профессионального мастерства каждого педагога.