

## Описание практики наставничества

### 1. Краткая информация о практике

1	Название практики наставничества	«Целевая модель наставничества: как инструмент развития профессиональных компетенций молодых педагогов»
2	Принадлежность практики наставничества к номинации	«Профессиональное развитие педагогов».
3	Наименование Организации, подавшей Заявку	Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Кулижниковская средняя общеобразовательная школа
4	Муниципальное образование, где реализуется практика наставничества	Саянский район
5	Населенный пункт, где реализуется практика наставничества	с Кулижниково
6	Ссылка на сайт Организации, где расположены нормативно-правовые документы	<a href="http://кулижниково.рф/">http://кулижниково.рф/</a>
7	Ссылка на сайт Организации, где расположены материалы подтверждающие практику наставничества	<a href="http://кулижниково.рф/nactav">http://кулижниково.рф/nactav</a>

#### Информация об участниках практики:

№	Выполняемая деятельность, позиция в практике	ФИО	Количество выполненных лет	Место постоянной работы	Должность в Организации	Контактные данные (эл.почты, моб.тел.)
1	Наставник	Гарцук Л.П.	63 года	МКОУ Кулижниковская СОШ	учитель	mail: <a href="mailto:kulignikova@mai.ru">kulignikova@mai.ru</a> тел:83914238198
2	Наставник 2	Савкина Л.В.	68 лет	МКОУ Кулижниковская СОШ	учитель	mail: <a href="mailto:kulignikova@mai.ru">kulignikova@mai.ru</a> тел:83914238198
3	Наставник 3	Веретенникова Е.П.	40 лет	МКОУ Кулижниковская СОШ	учитель	mail: <a href="mailto:kulignikova@mai.ru">kulignikova@mai.ru</a> тел:83914238198
4	Наставник 4	Комиссарова Л.В.	56 лет	МКОУ Кулижниковская СОШ	учитель	mail: <a href="mailto:kulignikova@mai.ru">kulignikova@mai.ru</a> тел:83914238198
5	Куратор	Троцкая Н.В.	49 лет	МКОУ Кулижниковская СОШ	директор	mail: <a href="mailto:trotskaya73@mai.ru">trotskaya73@mai.ru</a> тел:83914238198
6	Наставляемый	Глушакова С.С.	28 лет	МКОУ Кулижниковская СОШ	учитель	mail: <a href="mailto:kulignikova@mai.ru">kulignikova@mai.ru</a> тел:83914238198
7	Наставляемый 2	Савкина Г.А.	36 лет	МКОУ Кулижниковская СОШ	учитель	mail: <a href="mailto:kulignikova@mai.ru">kulignikova@mai.ru</a> тел:83914238198

8	Наставляемый 3	Камардина Г.Н.	29 лет	МКОУ Кулижниковская СОШ	учитель	mail: <a href="mailto:kulignikova@mai.ru">kulignikova@mai.ru</a> тел:83914238198
9	Наставляемый 4	Сумелева Н.А.	25 лет	МКОУ Кулижниковская СОШ	учитель	mail: <a href="mailto:kulignikova@mai.ru">kulignikova@mai.ru</a> тел:83914238198

**Наименование практики: «Целевая модель наставничества: как инструмент развития профессиональных компетенций молодых педагогов»**

**Аннотация:** Представлена практика по внедрению целевой модели наставничества при участии молодых педагогов и педагогов-наставников, имеющих опыт работы. Представленная практика ориентирована на решение кадровой проблемы, расширение образовательных возможностей становления молодого педагога, формирование его профессиональных компетенций.

**Место реализации практики:** Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Кулижниковская средняя общеобразовательная школа, 663590, Красноярский край, Саянский район, с Кулижниково, ул Советская, д 32-А, Троцкая Наталья Владимировна, директор, 83914238198, [trotskaya73@mail.ru](mailto:trotskaya73@mail.ru).

*«...Как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более опытных педагогов...»*

*А.С. Макаренко*

Сегодня вопрос о работе в школах молодых специалистов рассматривается на разных уровнях. По-прежнему остается проблема того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, как удержать молодого учителя в школе, помочь ему освоить профессию, мотивировать, преодолеть профессиональные дефициты.

За последние пять лет наш педагогический коллектив претерпел большие изменения. Наряду со стажистами в коллективе трудятся и молодые специалисты, которые ежегодно поступают к нам на работу. Сегодня в нашей школе работает 4 молодых педагога со стажем работы до 5 лет. Одной из первостепенных задач, которую я ставлю перед собой как руководитель не просто привлечение молодых специалистов, но и (что еще существеннее) удержание их на педагогическом поприще.

Кроме того, в сентябре при проведении внутришкольного мониторинга профессиональных компетенций педагогов школы, молодые педагоги показали недостаточный уровень методических компетенций. Перед администрацией школы встала задача создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Мы пришли к общему мнению, что решить эту задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к саморазвитию, самосовершенствованию, самореализации.

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Данная технология позволяет передавать знания, формировать необходимые компетенции быстрее, чем традиционные способы.

**Цель внедрения целевой модели:** создание условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи, которые помогает решать модель наставничества:**

- диагностировать педагогические затруднения начинающих педагогов и содействовать в их разрешении;
- повысить профессиональный потенциал и уровень молодого педагога;
- закрепить в ОО молодого специалиста;
- удовлетворить потребность молодого специалиста в непрерывном образовании и оказании им методической помощи;
- помочь внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер.

**Первый этап: подготовка условий для запуска программы наставничества.** На данном этапе необходимо сформировать команду и выбрать куратора программы, собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых. Проинформировать педагогический коллектив о задачах, формах наставничества и ожидаемых результатах. Обеспечить нормативно-правовую базу модели. (*Приказ МКОУ Кулижниковская СОШ №85-О от 11.10.2021г о назначении куратора и проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества»*; разработали, обсудили на педагогическом совете и утвердили положение о наставничестве, программу наставничества (Протокол № 3 от 28.10.2021г <http://кулижниково.пф/настав>).

Результатом первого этапа стала дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный план работы (*Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МКОУ Кулижниковская СОШ Приказ № 87-О от 28.10.2021г <http://кулижниково.пф/настав>*).

**На втором этапе формируем базу наставляемых и наставников.** Работа на данном этапе сфокусирована на взаимодействии с коллективом. Большая часть работы посвящена мониторингу, который заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные в дальнейшем станут основой для мониторинга результативности программы, измерения динамики изменений. Каналы получения данных: беседа с педагогами, анкетирование, самооценка уровня развития метанавыков. На этом же этапе поиск потенциальных наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта. Сбор данных включает первичное анкетирование кандидатов. Кандидатуры наставников могут быть рассмотрены на заседании педагогического совета.

При назначении наставника администрация ОО должна помнить важные критерии отбора наставника: • профессиональный опыт; • развитые компетенции, сильные стороны; • развитые навыки коммуникации; • ресурс времени; • положительный профессиональный опыт; • соответствие запросам наставляемых; • активная гражданская позиция; • мотивация.

**Этап третий: формирование пары наставник – подопечный.** Он предусматривает анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого и соединение наставников и наставляемых в пары. Закрепление наставнических пар утверждается приказом директора ОО. В итоге в ОО образовалось четыре пары. (*Приказ МКОУ Кулижниковская СОШ № 89-О от 01.11.2021г*).

**Этап четвертый: организация работы наставнических пар, обучение наставников.** В процессе обучения наставников (1–2 встречи) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формирует стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план. Кроме того Куратор программы предоставляет наставникам разработанные методические материалы для работы с молодыми педагогами: формы плана и отчета по работе наставника с молодым педагогом, бланки контроля качества обучения подопечного, форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.

**Этап пятый: основной (конструктивный).** Реализуется сопровождение молодого

специалиста (составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения (эти траектории могут быть уточнены и скорректированы в середине года (январь, февраль) — во время процедуры промежуточной оценки деятельности), проходят регулярные встречи наставника и наставляемого: встреча-знакомство; встреча-планирование, на которой формулируются конкретные цели развития с указанием отрезков времени; комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, в ходе которых происходит постепенная корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого; итоговая встреча, на которой проводится оценка полученной степени компетентности наставляемого.

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект в ОО используется не только технология сотрудничества (обучение в малых группах; собеседования; встречи с учителями - профессионалами; взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий), но и активно в течение года используется кейс- метод (обсуждение деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики) и коучинг (методические консультации, интерактивное общение, дискуссии). Молодые педагоги под руководством своих наставников показывают мастер – классы на школьных методических советах, участвуют в профессиональных конкурсах (*2021-2022 учебный год: участие Молодого специалиста в конкурсе учителей начальных классов по разработке урока по формированию функциональной грамотности; «Молодой педагог»- 2 молодых специалиста, «Учитель года»- 1 молодой специалист (мун. уровень)*). С целью повышения квалификации и профессионализма молодые специалисты посещают районные методические объединения, участвуют в кустовых тьюторских группах, участвуют в вебинарах, семинарах, конференциях на различных уровнях (*Повышение квалификации в 2021-2022 учебном году: «Школа современного учителя», г Москва- 2 молодых педагога; «Развитие функциональной грамотности» – 4 молодых педагога; «Обновленные ФГОС»- 4 молодых педагога;*).

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества. В ОО используется две модели: модель традиционного наставничества для молодых педагогов со стажем работы до 3 лет и модель «Флэш- наставничество».

При традиционном наставничестве наставник, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным для улучшения профессиональной педагогической деятельности, карьерного роста и налаживания рабочих связей. В центре внимания – профессиональное развитие подопечного. Наставник передает свой опыт и профессиональные знания, правила и традиции отношений в образовательной организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха. Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, ценности и традиции образовательного учреждения.

Вторая модель «Флэш- наставничество». Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения. Флэш-наставники предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале. Эту модель мы используем с молодым специалистом со стажем работы более 3 лет.

Ролевой репертуар наставника в современной действительности может быть разным: коуч, ментор, тьютор, эдвайзер.

В нашей ОО роль наставника реализует ментор. Менторинг — вид наставничества, который подразумевает более глубокую работу с подопечными. Ментор, как опытный специалист (стаж работы менторов нашей школы более 30 лет), не просто делится знаниями, а и оказывает моральную поддержку, помогает в решении сложных задач и, в общем, положительно влияет на развитие молодых педагогов.

Основным методом обучения молодого специалиста в менторинге является модель *расскажи— покажи— сделай*. Наставник - ментор формулирует цель обучения. Он оговаривает, чему молодой специалист должен научиться по окончании обучения из того, что он не умел делать до этого. В течение года наставник проводит две встречи в рамках

процесса оценки деятельности (промежуточной и итоговой). На промежуточной (как правило, полугодовой) встрече наставник отмечает прогресс за прошедший период и корректирует план действий до конца года.

Главным инструментарием оценки наставничества является мониторинг. В мониторинговом исследовании используются разные способы и каналы получения информации: анкеты и опросники, диагностики педагогической деятельности молодого специалиста, в т. ч.: анализ статистических данных; анализ открытых занятий; анализ документов; участие в методических мероприятиях; участие в профессиональных конкурсах; портфолио молодого специалиста.

На каждого педагога в ОО создано портфолио профессиональных достижений, позволяющий осуществлять мониторинг личных и профессиональных достижений молодого специалиста. Портфолио даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности. Данный мониторинг проводится в течение всего педагогического пути начинающего молодого специалиста.

**Шестой этап – аналитический (конец мая- начало июня).** Подведение итогов работы каждой пары и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого итогового мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Таким образом, выстроенная система наставничества, правильно спланированная работа педагога- наставника, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов позволяет им достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, быстро адаптироваться к работе в школе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

Применение наставничества возможно в любой образовательной организации при наличии молодых специалистов или педагогов имеющих потребность в наставничестве, но с учетом особенностей организации. При организации данной работы необходимо помнить: работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов.

#### **Библиографический список.**

##### **Нормативно-правовые материалы:**

1. Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель Будущего». — URL: <https://projectobrazovanie.ru>.
2. Распоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». — URL: <https://clck.ru/QWQZt>.

##### **Методические материалы:**

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. — М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с. — URL: <https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/>
2. Наставничество: эффективная форма обучения: информационнометод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Казань: ИРО РТ, 2019. — 48 с.