Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

«Центр образования № 1» г. Белгорода

ВАРИАНТ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

**МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ**

**ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

**МАОУ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 1» г. БЕЛГОРОДА**

Прохорова Алина Владимировна,

Заместитель директора МАОУ «ЦО № 1» г. Белгорода

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**К ОПИСАНИЮ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА МАОУ «ЦО № 1»**

**г. Белгорода**

**«КОРПОРАТИВНАЯ СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ»**

Важно понять, как встроить стандарт педагога в систему работы образовательного учреждения, или как система работы образовательного учреждения поможет педагогу соответствовать стандартам.

Светлана Левадная

Обновленная законодательная база в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты определили **долгосрочные цели развития образовательных организаций**, особое место среди которых занимает формирование **Я-концепции педагога**, соответствующей требованиям профессионального стандарта. Справедливо, что особые надежды в этой связи возлагаются на молодых специалистов.

Работа по совершенствованию кадрового потенциала и содействие профессиональному развитию начинающих педагогов – одно из стратегических направлений деятельности МАОУ «ЦО № 1» г. Белгорода. Это объясняется не только запросом общества на подготовку кадров, отвечающих требованиям ускоренного развития экономики, способных мыслить нестандартно и оперативно, но и имеющейся в учреждении на 1 сентября 2018 года возрастной характеристикой кадров:

Конечно, молодой педагог всегда сталкивается с трудностями, которые связаны с неумением практически применять имеющиеся знания в конкретной ситуации. Но, с другой стороны, молодой педагог имеет ряд качеств, которые способны компенсировать отсутствие опыта. Это и свежий взгляд на вещи, амбиции и задор, успешная встроенность в мир цифровых технологий. Эти плюсы, помноженные на системную поддержку профессионального роста и помощь в освоении практических педагогических навыков, могут стать настоящим ресурсом инновационного развития системы образования, источником обновления форм и методов работы.

Именно этими обстоятельствами и обусловлена **актуальность и своевременность** описываемой практики наставничества «Корпоративная система поддержки профессионального самоопределения молодых педагогов», структура и концепция которой **может быть использована** **как в дошкольных, так и в общеобразовательных учреждениях, заинтересованных в эффективной коммуникации опытных и начинающих педагогов**. Важно отметить, что разработанная модель наставничества предполагает не только межличностные отношения «опытный педагог-молодой специалист», но и отношения педагогических групп «опытн**ые** педагог**и**-молодой специалист», «опытн**ые** педагог**и**-молод**ые** специалист**ы**».

В связи с этим **принципиально значимым** становится понимание того, что настоящему наставнику необходимо собственным примером воплощать в реальность идею непрерывного образования («образования через всю жизнь»). Обучение в магистратуре, работа в общественно-профессиональных сообществах различного уровня, включенность в проектные команды и творческие группы, активная проектно-исследовательская деятельность, успешная встроенность в мир актуального знания – ключевые атрибуты успешного и современного ментора, готового делиться своим опытом с молодыми педагогами не только в формальной, но и в неформальной среде. **Описанная модель соответствует следующим концептуальным подходам в работе наставников:**

1. **Вариативность** транслируемого молодым педагогам содержания, которая позволяет учесть индивидуальные образовательные потребности начинающих специалистов.
2. **Открытость и доступность** профессионального взаимодействия.
3. **Практикоориентированность** методических мероприятий, проводимых на базе центра образования.
4. Формирование **корпоративного компонента профессиональной компетенции** молодого педагога через приобщение к традициям образовательной организации.

**Цель** корпоративной системы наставничества молодых педагогов состоит в создании среды для конструктивного профессионального общения педагогов, обеспечивающей формирование профессионально-ценностной картины мира молодых специалистов.

Ее достижение предполагает решение следующих методических **задач:**

1. Создание условий для профессионального самоопределения молодых педагогов, которое включает в себя способность к профессиональной рефлексии и высокий уровень мотивации к ведению инновационной деятельности.
2. Создание условий для повышения узко-предметной и общепедагогической грамотности молодых педагогов.
3. Развитие профессиональной компетентности ведения инновационной деятельности в образовательной организации.
4. Приобщение молодых педагогов **к конкурсному движению** (оказание методической помощи в участии в конкурсах профессионального мастерства различных уровней).

**Структурные элементы** представляемого материала соответствуют целям, задачам и концептуальным подходам реализации «Корпоративной системы поддержки профессионального самоопределения молодых педагогов»:

1. Описания практики наставничества.
2. Коллекция методического инструментария для организации рефлексивной деятельности молодых педагогов.
3. Материалы по организации работы с молодыми педагогами.

Описанная **модель** внутришкольной системы повышения квалификации/самоопределения/методического сопровождения молодых педагогов **состоит из** **трех модулей**:

1. Модуль № 1. Создание условий для профессионального самоопределения молодых педагогов.
2. Модуль № 2. Новые знания и профессиональные навыки.
3. Модуль № 3. Факультет неформального образования.

**Эффективность** реализации каждого из модулей и модели в целом определяется следующими **позитивными результатами** деятельности молодых педагогов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ФИО молодого педагога / ФИО наставника** | **Стаж работы** | **Некоторые из профессиональных достижений** |
| Сорокин А.А. / Кадуцкий А.А. | 5 лет | * **Лауреат** муниципального этапа конкурса «Учитель года» в номинации «Педагогический дебют», 2015 г. * **Победитель муниципального конкурса** «Педагогический олимп», 2018 г. * Педагог-наставник лучшей в городе, регионе и ЦФО команды девушек по мини-футболу. |
| Лаврушина А.Д. / Федосова Е.А. | 3 года | * **Лауреат** муниципального этапа конкурса «Учитель года» в номинации «Педагогический дебют», 2016 г. * Автор обобщенного **на муниципальном уровне актуального педагогического опыта на тему** «Развитие познавательных УУД посредством обучения смысловому чтению на уроках английского языка» (№ свидетельства 1018, протокол от 17.04.2018 г.). |
| Черкашина Е.А./ Прохорова А.В. | 3 года | * **Победитель** муниципального этапа конкурса **«Учитель года-2016»** в номинации «Педагог службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся». * **Лауреат регионального** этапа конкурса **«Учитель года-2016»** в номинации «Педагог службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся». * **Призер II степени регионального конкурса** профессионального мастерства «Психолого-педагогическое сопровождение образовательно деятельности в условиях реализации ФГОС». * Автор обобщенного **на муниципальном уровне актуального педагогического опыта на тему** «Развитие коммуникативной компетентности младших школьников средствами игровых упражнений во внеурочной деятельности» (свидетельство №897, протокол № 2 от 07.06.2017 г.) |
| Герасимова М.Э./Прохорова А.В. | 4 года | * **Победитель** школьного этапа конкурса «Учитель года-2018» в номинации «Педагогический дебют», участник муниципального этапа. * **Победитель** городского конкурса на лучшую методическую разработку «Созвездие детства», 2018 г. * **Победитель** городского конкурса-акции «За здоровый образ жизни» среди педагогов. |
| Чефранова М.А./Божко Н.Н. | 3 года | * **Призер** школьного этапа конкурса «Учитель года-2018» в номинации «Педагогический дебют». * **Победитель** городского конкурса видеороликов «Профессия от первого лица», 2018 г. |
| Головачева А.А./Федосова Е.А. | 2 года | * **Победитель** городского конкурса видеороликов «Профессия от первого лица», 2018 г. |
| Середа О.Ю./Краскова Л.Е. | 2 года | * **Руководитель** МО воспитателей. |
| Все молодые педагоги приняли участие в фестивале открытых уроков, посвященных 80-летнему юбилею центра образования. |  | * **Приказ о дне молодого педагога в рамках юбилейного фестиваля открытых уроков.** |

Это неполный перечень материально выраженной **результативности** реализуемой в МАОУ «ЦО № 1» модели поддержки молодых специалистов.

Описанный вариант практики наставничества **может быть использован** в любом общеобразовательном учреждении и как план мероприятий, и как методологическая/концептуальная основа для разработки собственной системы наставничества.

Ее **новизна** состоит в обновлении традиционной концепции педагогического наставничества: диада «наставник-наставляемый» переходит из вертикальной плоскости в горизонтальную, акцент ставится на партнерских отношениях, на обмене эффективными практиками педагогической деятельности. Кроме того, ряд проводимых для молодых педагогов мероприятия апеллирует не к точечным, узким проблемам, связанных с написанием конспекта или, например, с заполнением журнала (что тоже не менее важно). Описанная нами практика наставничества стимулирует формирование Я-концепции педагога, в которой особое место занимают такие категории, как самоопределение, индивидуальный педагогический стиль, инновационная деятельность и корпоративный дух.

**МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ**

**ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

**МАОУ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 1» г. БЕЛГОРОДА**

**Цель** корпоративной системы наставничества молодых педагогов состоит в создании среды для конструктивного профессионального общения педагогов, обеспечивающей формирование профессионально-ценностной картины мира молодых специалистов.

Ее достижение предполагает решение следующих методических **задач:**

1. Создание условий для профессионального самоопределения молодых педагогов, которое включает в себя способность к профессиональной рефлексии и высокий уровень мотивации к ведению инновационной деятельности.
2. Приобщение молодых педагогов **к конкурсному движению** (оказание методической помощи в участии в конкурсах профессионального мастерства различных уровней).
3. Создание условий для повышения узко-предметной и общепедагогической грамотности молодых педагогов.
4. Развитие профессиональной компетентности в области ведения инновационной и проектно-исследовательской деятельности в образовательной организации.

Структурные элементы модели (модули) соответствуют указанным выше задачам. Модульная система работы с молодыми педагогами, на наш взгляд, отвечает требованиям современной управленческой науке в части коучинга и менторского сопровождения. Классический план работы с молодыми специалистами не дает возможности подходить к решению задач адаптации новых кадров с позиций концептуальности и неформальности. Ведение школьной документации, которое зачастую ставят во главу угла, пусть и составляет одну из наиболее осязаемых проблем в работе молодого педагога, все-таки является частной, факультативной задачей, решаемой в индивидуальном порядке. Вопросы, связанные с поиском своего стиля работы, с понимаем миссии педагога, ключевых тенденций образования – вот те проблемные точки, которые требуют пристального внимания и серьезной работы, которая не может быть сведена к сухому, заранее продуманному плану.

Вектор движения в сфере наставничества задается заместителем директора, который курирует работу всей школы в данном направлении и сам является активным ментором, помощником и тренером.

Поощрение наставнической деятельности в МАОУ «ЦО № 1» закреплено в критериях оценки деятельности педагога для распределения стимулирующих выплат.

Нормативным основанием наставнической деятельности в центре образования являются следующие локальные акты:

* положение «О клубе молодых педагогов»;
* план методической работы МАОУ «ЦО № 1».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Цель** | **Содержание модуля** | **Проводимые мероприятия, результат** |
| **Модуль № 1.**  **Создание условий для профессионального самоопределения молодых педагогов**  ***Человек – это знание, которое познает самое себя.***  ***Е. Евтушенко*** | | |
| 1. Развитие мотивации к самообразованию через формирование навыков самооценки имеющейся теоретической и практической базы педагога | 1. Знакомство с единой методической темой ЦО, целью и задачами методической работы. 2. Специфика образовательной организации (традиции ЦО, творческие группы педагогов, методические доминанты образовательного процесса). 3. Знакомство с лучшими педагогическими практиками ЦО. 4. Оценка и самооценка в контексте современных образовательных и профессиональных стандартов. | 1. Заседание клуба молодых педагогов № 1 «Создание единого образовательного пространства ЦО через индивидуализацию образовательного процесса» (см. приложение № 1). 2. Совместная работа методического совета ЦО и психологической службы ЦО по разработке картотеки карт самоанализа профессиональной деятельности (см. приложение № 2). 3. Проведение диагностики профессиональных потребностей и затруднений молодых педагогов, обработка результатов и внесение дополнений в план методической работы ЦО, корректировка плана работу клуба молодых педагогов ЦО. 4. День мастер-классов «Опытные учителя молодым педагогам ЦО». 5. Привлечение (пассивное, в качестве зрителей) молодых педагогов ко ВСЕМ проводимым в ОУ методическим мероприятиям (пример оформления приказа см. в приложении № 3). 6. Создание условий для демонстрации молодыми педагогами собственных педагогических находок (фестивали открытых уроков, фестивали технологической преемственности т.д.). 7. Включение молодых педагогов ОУ в работу городских школ молодых педагогов. 8. Участие молодых педагогов ОУ в мероприятиях, проводимых в рамках работы городского Совета молодых педагогов. 9. Проведение школьной **акции «Неделя открытых дверей»**, в рамках которой молодые педагоги ЦО посещают уроки опытных педагогов.   + самостоятельная работа, консультации в свободном/плавающем графике, работа в группах, обсуждение открытых уроков в формате педагогической мастерской, экспресс-корректировка профессиональных затруднений |
| 1. Приобщение молодых педагогов к конкурсному движению | 1. Организация участия молодых педагогов ЦО в конкурсах профессионального мастерства различных уровней. 2. Знакомство с опытом педагогов-победителей и лауреатов конкурсов профессионального мастерства. 3. Проведение агитационной работы, стимулирование творческой активности молодых педагогов, мотивация участия в конкурсном движении | 1. Организация и проведение **школьного этапа конкурса «Учитель года»,** номинация «Педагогический дебют» (шаблон приказа о проведении см. в приложении № 4). ВАЖНО, ЧТО ШКОЛЬНЫЙ ЭТАП КОНКУРСА ЯВЛЯЕТСЯ **АНАЛАГОМ** МУНИЦИПАЛЬНОГО И РЕГИОНАЛЬНОГО ЭТАПОВ. КОНКУРСНОЕ ИСПЫТАНИЕ **«УЧЕБНОЕ ЗАНЯТИЕ»** ПРОВОДИТСЯ НА КЛАССЕ, В КОТОРОМ УЧИТЕЛЬ **НЕ ПРЕПОДАЕТ.** 2. Создание временной **творческой группы педагогов** по методическому сопровождению молодого специалиста и оказанию помощи в участии в муниципальном этапе конкурса «Учитель года» (шаблон приказа о проведении см. в приложении № 5). 3. **Приглашение победителей конкурсов** профессионального мастерства различных уровней на заседания клуба молодых педагогов ЦО (шаблон приказа о приглашении и справки об участии специалистов из других ОУ см. в приложении № 6). 4. Коллективный **просмотр записей** учебных занятий и мастер-классов победителей конкурса «Учитель года» различных годов и уровней. 5. Включение в повестку дня заседаний Клуба молодых педагогов вопросов, связанных с **позитивными эффектами от участия в конкурсном движении** (выступления победителя Всероссийского конкурса «Педагогический дебют-2013» Прохоровой А.В., победителя муниципального этапа конкурса «Учитель года-2012» Нарьян Е.Л., лауреата муниципального этапа конкурса «Учитель года-2016» в номинации «Педагогический дебют» Лаврушиной А.Д., победителя муниципального этапа конкурса «Учитель года-2017» в номинации «Педагог службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся» Черкашиной Е.А. и т.д.). 6. Создание **сетевого банка** материалов конкурсов профессионального мастерства всех лет (технологические карты уроков, образовательные проекты, презентации, видео и т.д.) |
| **Модуль № 2.**  **Новые знания и профессиональные навыки** | | |
| 1. Создание условий для повышения узко-предметной и общепедагогической грамотности молодых педагогов. | 1. Современные образовательные технологии, или требования к современному уроку. 2. ФГОС: сущность и практика реализации. 3. Современные технологии оценивания личностных достижений (учащихся и педагогов). 4. Индивидуальное сопровождение одаренных детей | 1. Создание **картотеки актуальной литературы** учителя-предметника (см. приложение № 7). 2. **Оформление книжного стенда «Молодому педагогу для вдохновения»** в библиотеке ЦО, в методическом кабинете и в кабинете педагога-наставника. 3. Включение в повестку дня **заседаний клуба молодых педагогов** вопросов о методике преподавания. 4. **Цикл экспресс-консультаций** с педагогом-наставником о предметной компоненте урока (теоретическая наполненность урока, достоверность предлагаемого детям материала). 5. Совместная деятельность педагога-наставника и молодого специалиста по разработке **технологической карты урока.** 6. Обмен идеями в **on-line режиме** (создание чата **экспресс-помощи** и обмена актуальными файлами). 7. **Заседание клуба молодых педагогов № 2 в форме мирового кафе по теме** «Создание условий для достижения метапредметных результатов освоения образовательных программ всех уровней образования» (интерактивная форма заседания позволит освоить его участникам одну из интересных форм групповой работы). 8. **Инструктаж по теме «Как помочь ребенку подготовиться к предметной олимпиаде**»: знакомство с банком олимпиадных заданий, демонстрация материалов муниципального этапа конкурса «Учитель года-2013» (испытание «Педагогическая импровизация») по теме «Как разглядеть и подчеркнуть детские таланты?» (автор Прохорова А.В.). 9. **Цикл мероприятий для молодых педагогов, направленных на развитие коммуникативной компетенции** |
| 1. Стимулирование творческой активности молодых педагогов и приобщение их к инновационной деятельности в ЦО | 1. Реализация инновационных образовательных проектов различных уровней. 2. Участие в городских творческих группах, членство в городском совете молодых педагогов, участие в мероприятиях, проводимых региональным клубом молодых педагогов «Начало», участие в городских декадах молодых педагогов и пр. | 1. **Делегирование полномочий по курированию проектов (или их отдельных блоков) от опытных педагогов – молодым.** Так, молодой специалист, учитель русского языка и литературы Сайненко Ю.В. с 01.09.2018 г. курирует работу школьного музея, организует с обучающимися экскурсии по рекреационно-образовательных зонам ЦО и участвует в проведении городских и областных семинаров. 2. **Создание команды молодых педагогов МАОУ «ЦО № 1» для** участия в городских квестах молодых педагогов (1 октября 2018 года молодой учитель иностранного языка Головачева Анна стала призером такого квеста. В марте 2016 года два молодых специалиста центра образования стали участниками профильной смены для молодых учителей, проходившей на базе ДОЛ «Юность» ) |
| **Модуль №3.**  **Факультет неформального образования** | | |
| Современные практики наставничества во всех сферах трудовой деятельности говорят о том, что отношения «наставник-наставляемый» не категорично вертикальны. Опытному педагогу важно создать атмосферу сотрудничества и поддержки, в которой начинающий специалист не будет бояться ошибиться и озвучить имеющуюся проблему. «Не критиковать, а корректировать и направлять», - вот эффективно работающая в сфере педагогического наставничества установка. В феврале 2018 году делегация МАОУ «ЦО № 1» принимала участие во всероссийском форуме «Наставники», лейтмотивом которого стала мысль об определяющей роли личности наставника, его нравственного опыта, уровня духовного развития. Подтверждают это слова первого заместителя руководителя Администрации президента РФ Сергея Кириенко, который в своем приветственном слове отметил: «Самое главное – это, может быть, ценностные отношения к жизни, моральные качества, волевые качества. Они не передаются через учебник. Они не передаются по интернету. Они передаются только от человека к человеку, потому что это вот принцип личного примера». | | |
| 5. Установление доверительных отношений между наставником и молодым педагогов по принципу «Созидание-партнерство-открытость».  6. Практическое решение профессиональных затруднений молодых специалистов. | 1. Консультации о специфике общения с родителями (законными представителями) в контексте современного правового поля и идеологии ФГОС общего образования. 2. Обмен опытом об использовании приемов активизации внимания учащихся на уроке, или как добиться дисциплины. 3. Коллективная деятельность наставника и молодого специалиста | 1. **Проведение акции «На урок без приглашения»:** с согласия молодого педагога наставник получает право посещать его уроки без предупреждения. Важно, чтобы молодой специалист понимал, что цель визита – не уличить и раскритиковать, а оценить уровень доступности и корректности предлагаемого детям материала. Итоги этих посещений не становятся достоянием заместителя директора и справок ВШК. Молодой специалист получает ценные рекомендации и практические советы о проектировании и проведении уроков. Временной диапазон акции не нормирован, он определяется потребностью молодого учителя. 2. **Проведение акции «На урок К НАСТАВНИКУ без приглашения»:**  с согласия НАСТАВНИКА молодой педагог получает право посещать его уроки без предупреждения. 3. **Цикл практических занятий** «Как работать с электронным журналом?», «Как проверять тетради?», «Как подготовиться к родительскому собранию?», «Как бороться с плохим поведением на уроке?» и др. 4. **Совместная (наставник + наставляемый) разработка и проведение** родительского собрания в интерактивной форме. |
| **Модуль № 4.**  **Мастерство наставничества** | | |
| 1. Обновление опыта педагогического наставничества. 2. Развитие менторских способностей опытных педагогов. | 1. Современные практики наставничества. 2. Участие в мероприятиях, посвященных вопросам методического сопровождения молодых педагогов. | 1. Очное и заочное участие педагогов-наставников в мероприятиях различных уровней, посвященных специфике педагогического наставничества 🡪 педагоги-наставники Бакланова И.Ю. и Прохорова А.В. приняли участие в первом Всероссийском форуме «Наставники» (13.02.2018 г. – 15.02.2018 г.) 🡪 2. Школьный круглый стол на тему «Лучшие практики наставничества РФ» - трансляция опыта участия во Всероссийском форуме. 3. Создание творческой группы опытных педагогов «Мы наставники». 4. Практикум для педагогов-наставников по теме «Развитие коммуникативной компетенции наставника как условие эффективного взаимодействия с молодым педагогом» |