

**Протокол №1**  
**методического практико-ориентированного семинара для педагогов**  
**«Наставничество в школе»**

Дата проведения: 04.10.2023 г.

Присутствуют: педагоги МБОУ «Мишелевская СОШ №19».

Повестка:

1. Наставничество в школе: виды, формы, способы организации (Белова М.Р.)
2. Наставничество как драйвер развития школы с низкими образовательными результатами (Евтеев Е.Е.)
3. Целевая модель наставничества в образовательной организации «Учитель – учитель» (Леонтьева О.А.)
4. Наставничество в системе работы с одаренными детьми (Лукашенко А.Б.)
5. Я – наставник молодого педагога (Иванова Л.В., Каньшина Е.А.)

По первому вопросу слушали Белову М.Р., председателя методического совета школы. Наставничество – это отношения, в которых более опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определённые компетенции. Причём опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как профессиональной сферы, так и широкого круга вопросов личного развития. Внимание было уделено формам наставничества. На сегодняшний день наша школа работает по следующим формам наставничества: педагог – педагог, педагог – обучающийся, обучающийся – обучающийся, методист – педагог. Подробно рассмотрены задачи наставника, критерии его отбора, определены области поддержки педагога, формы работы с педагогами, типичные ошибки наставничества.

По второму вопросу слушали Евтеева Е.Е. В целях развития системы качества общего образования, реализации комплексного подхода в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», запущен проект «500+», задачей которого является оказание адресной помощи школам с низкими образовательными результатами. Данный проект реализуется в нашей школе второй год. Мы участвуем в модели в области наставничества – «Школа с низкими результатами обучения и Школа – куратор». Возможные направления в качестве драйвера развития:

- 1) *Кадровая политика*. Включает диагностику уровня сформированности предметных компетенций учителей; составление «дорожной карты» адресной поддержки; обучение педагогов на базе ОО; инструктивно-методические совещания по вопросам достижения качества образования; экспертизу рабочих программ, планов работы; оценку материалов для стартовой диагностики, текущего контроля и итоговой аттестации обучающихся. 2)

*Методическое сопровождение* предусматривает трансляцию опыта работы (открытые уроки); консультирование (управленческое, педагогическое, методическое); проведение мастер-классов; «круглый стол»; дискуссионный клуб; педагогический лекторий; «педагогические посиделки» и др. формы работы с педагогами; участие в работе методических объединений, методических и педагогических советов, семинаров, практикумом; участие в конкурсах профессионального мастерства; издание печатных сборников, написание статей на актуальные темы современного образования. 3) *Мониторинг качества обучения* – еще одно из направлений совместной деятельности школ, участников проекта «500+». Видов мониторинга достаточно много. Драйверы развития могут быть как внешние, так и внутренние. К *внешним драйверам* развития педагога можно отнести проекты, гранты, исследования, конкурсы, профессиональные сообщества (союзы, ассоциации), повышение квалификации и др. К *внутренним драйверам* развития педагога относится образовательная среда, карьерный рост, учебный процесс, самообразование, аттестация, работа в профессиональных сообществах, исследовательская и проектная деятельность, инновационная деятельность, участие в профессиональных конкурсах, трансляция опыта и др.

По третьему вопросу выступила Леонтьева О.А. Главная цель наставничества – повышение качества преподавания учителя. Вариация ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» зависит от потребностей самого наставляемого, ресурсов наставников, особенностей образовательной организации. Поэтому в ходе взаимодействия с молодыми специалистами более опытные педагоги не только передают свой опыт, но и получают ценные знания, овладевают современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями. И сегодня стала актуальной модель «педагог-новатор – педагог-консерватор»: опытным педагогам есть чему учиться у молодежи, у поколения цифры. Мы должны быть гибкими и мобильными, чтобы быть интересными современным детям, быть способными помочь своим ученикам и соответствовать профстандарту педагога в ИКТ-компетентности.

Есть несколько моделей наставничества. В модели «Традиционное наставничество» наставник – успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным. В центре внимания – профессиональное развитие. В модели «Партнерское наставничество» наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает. Модель эффективна в парах молодых специалистов, способствует закреплению талантливой молодежи в образовательных учреждениях. В модели «Групповое наставничество» для организации взаимодействия используются два варианта: один наставник работает с группой наставляемых или группа наставников работает с группой подопечных («круги наставничества»). «Флэш-наставничество» – это новая концепция наставничества, проводится через одноразовые встречи или обсуждения. После встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. В модели «Реверсивное наставничество»

профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам, вызывающим затруднения. Реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями. Самой сложной моделью наставничества считается модель «Командное наставничество», которая помогает в короткие сроки подготовить преемников руководителя, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности.

По четвертому вопросу выступала Лукашенко А.Б. Наставничество становится не просто модным трендом, а важным элементом развития талантливой молодежи. Сегодня молодому человеку нужен специалист, способный подсказать, что выбрать в своей профессиональной деятельности, куда пойти, как развиваться. Хочется выделить следующие аспекты для наставников в дополнительном образовании и во внеурочной деятельности: выстроить траекторию развития обучающегося (одарённого ребёнка); способствовать повышению уровня мотивации и творческой активности детей; побуждать к поиску уникальных решений; содействовать в создании благоприятной среды в окружении ребёнка, в том числе в образовательной организации и в семье; привлекать родителей в процесс образования, воспитания и развития одаренных детей; оказывать помощь обучающимся в социализации и адаптации к различным жизненным ситуациям. Основные факторы успеха в применении модели наставничества «педагог – обучающийся» при участии социальных партнеров: постоянное взаимодействие социальных партнеров с педагогами школы, консультационная поддержка; использование для поддержки и сопровождения одарённых детей ресурсов организаций (социальных партнеров) различной ведомственной принадлежности (образования, культуры); высокая степень заинтересованности социальных партнеров в наставнической деятельности; систематическое повышение профессионального мастерства наставников; заинтересованность педагогов и родителей (законных представителей) в создании наиболее благоприятных условий для личностного развития одарённых детей.

По пятому вопросу выступали педагоги, являющиеся наставниками молодых специалистов.

Иванова Л.В. несколько лет была наставником Корчагиной Е.В. С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего педагога ею был разработан ряд мероприятий, который включал: составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год; составление карты индивидуального образовательного маршрута молодого педагога; подборку комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста; разработку методических рекомендаций для организации работы; осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработку рекомендаций по дальнейшей работе; анализ и обзор результатов работы по наставничеству.

Правильно выбранные формы методического сопровождения позволили начинающему педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты, организаторские возможности по организации агробизнес-образования, принять участие в конкурсе молодых учителей «Новая волна» на региональном уровне.

Каньшина Е.А. – начинающий наставник молодого специалиста Егорова А.Н. В начале учебного года молодому преподавателю были даны рекомендации по составлению технологических карт с дидактической и методической структурами занятия, а также возможные варианты деятельности преподавателя и обучающихся. С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов была разработана индивидуальный маршрут молодого специалиста.

В течение всего семинара выступили учителя-стажисты, имеющие богатый педагогический опыт: Яруллина О.М., Борисова С.И., Котов В.И., Гущина О.С.

Решение:

1. Продолжить работу по реализации программы наставничества в МБОУ «Мишелевская СОШ №19».
2. Выявлять затруднения в педагогической практике и оказывать методическую помощь педагогам, испытывающим трудности.
3. Использовать информацию с семинара для организации работы наставнических пар.

Секретарь:



Белова М.Р.