Управление образования г.Хабаровска

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №30

ПРОГРАММА

«ПУТЬ К УСПЕХУ.

ОТ АДАПТАЦИИ ДО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА»

Автор-составитель:

Митрофанова Е.А., учитель начальных классов высшей квалификационной категории

Хабаровск, 2019

Пояснительная записка

«Со мной работали десятки молодых педагогов.
Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов…»

А.С. Макаренко

Актуальность программы. Говорят, у 99% успешных людей в своё время были наставники. С помощью наставника один человек за короткий срок способен усвоить опыт целой человеческой жизни и пойти дальше.

Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарта педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие педагогические коллективы города и края испытывают дефицит сотрудников с творческим подходом, коммуникативными навыками и способностью к адаптации. При этом пришедшие в школу молодые специалисты испытывают компетентностные дефициты, связанные с возрастанием насыщенности образовательной и социальной среды общеобразовательных организаций и тенденции к усилению ее несогласованности и противоречивости.

Окружающая действительность меняется быстро. У людей, в том числе и молодых специалистов, не хватает времени и ресурсов самостоятельно знакомиться со своим «Я», искать личные цели, формулировать мечты.

Одним из ведущих факторов, положительно влияющих на профессиональное развитие и закрепление молодых специалистов в образовательной организации, является наставничество.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование»: федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

Наставничество – технология формирования компетенций, ценностей и смыслов деятельности, преодолению образовательных/профессиональных (компетентностных) дефицитов через педагогическое взаимодействие, доверительность общения и партнерство.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению личности.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра актуальных задач, в том числе адаптации и становления[1] молодых специалистов. Форма наставничества «педагог – педагог» – это разновидность индивидуальной работы с педагогическими работниками, имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательной организации от 0 до 3 лет.

В МБОУ СОШ №30 г. Хабаровска разработана и реализуется структурная программа «Путь к успеху!» адаптации и становления молодого специалиста[2]. Автор-составитель: Митрофанова Е.А., учитель начальных классов высшей квалификационной категории.

Цели программы

[1] Профессиональное становление педагога – система его развития в интегративном процессе, включающем внутреннее социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом со стороны самого учителя и школы.

[2] Молодой специалист –гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов - до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в год окончания образовательной организации, при условии заключения трудового договора впервые.

- адаптация и профессиональное становление молодого специалиста в соответствии с современными требованиями, предъявляемыми в профессиональном стандарте педагога в условиях общеобразовательной организации;
- создание условий для формирования готовности молодого специалиста самостоятельно разрешать образовательные/ профессиональные дефициты.

Задачи программы

- выявлять профессиональные дефициты молодого специалиста;
- способствовать формированию у молодого специалиста потребности в проектировании своего развития, в совершенствовании профессионального уровня;
- включать молодого специалиста в процесс решения поставленных педагогических задач на основе обобщенных трудовых функций;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- способствовать созданию комфортной профессиональной среды школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Участники программы

Педагог-наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, потребность в активной общественной работе, активный участник школьного сообщества и педагогического сообщества города и края. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Педагог-наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах общеобразовательной организации.

Основные субъекты наставнической деятельности: заместитель директора по УВР, педагог-наставник, педагог-молодой специалист.

Срок реализации программы: 2019 – 2022гг.

Ожидаемые результаты

Результатом организации педагогической сопровождения, совместной деятельности педагога-наставника и педагога-наставляемого будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую деятельность, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Молодой специалист преодолеет компетентностные дефициты, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри общеобразовательной организации.

Нормативная база программы

Нормативно-правовые основания наставнической деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13.06.1990г. №1559;
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 01.12.2011г. «О предотвращении преждевременного оставления школы»
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Закон Хабаровского края «О молодежи и молодежной политике в Хабаровском крае» от 26.02.2020 №48;
- Приказ министерства образования и науки Хабаровского края «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организаций, организации дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденное приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 21 февраля 2017 года №8» от 25.04.2019г. №15;
- Методология (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополни-тельным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (Министерство просвещения Российской Федерации, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства», науч.рук. Н.Ю. Синягина, 2020г.);
- Региональная методология наставничества (целевая модель) для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополни-тельным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае. Утверждена распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 № 887.

Основные идеи программы

В широком смысле слова наставничество было присуще всем существовавшим и существующим в мире системам образования.

В обобщенном смысле наставничество – часть естественной социализации, естественным образом сложившаяся форма овладения людьми знаниями, культурой, опытом посредством взаимодействия друг с другом.

Наставничество – форма обучения на рабочем месте, направленная на формирование корпоративных и развитие профессиональных компетенций

молодых работников для преодоления информационных и ценностных барьеров в профессиональной деятельности и их социально-профессиональной адаптации, а также раскрытие потенциала молодых кадров с целью определения и сопровождения траекторий их индивидуального профессионального развития (А.Р. Масалимова).

В сфере образования наставничество трактуется как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве (М.В. Кларин).

В своем опыте мы рассматриваем наставничество как технологию преодоления образовательных/профессиональных (компетентностных) дефицитов[3] через педагогическое взаимодействие, доверительность общения и партнерство (В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев).

Характерные черты наставничества, реализуемые в разработанной структурной программе:

- наставничество является не разовым, а длительным, системным и интегративным процессом, и требует значительных временных и ресурсных затрат, как педагога наставника, так и молодого специалиста;
- практика передачи опыта осуществляется через освоение в действии: молодой специалист, осваивающий новый способ, технологию, профессию, сам действует, пробует, проектирует, исследует, а педагог-наставник помогает ему в осуществлении этого реального практического действия;
- наставничество ориентировано не только на демонстрацию и обучение освоению действия, но и анализ самого процесса, обсуждение рисков и ограничений в реализации того или иного действия, анализ различных способов его осуществления;

[3] Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

- наставничество предполагает неформальные, близкие, доверительные и уважительные отношения друг к другу с возможностью выбора самого наставника;
- наставническая деятельность – двусторонний процесс, результатом деятельности наставнической пары является преодоление профессиональных дефицитов молодого специалиста;
- наставничество представляет собой разновидность индивидуального обучения, осуществляемого непосредственно на рабочем месте, внутри профессионального сообщества. При этом в отличие от коучинга и менторинга, наставничество включает действия наставника по адаптации, обучению и сопровождению молодого специалиста.

В разработку структурной программы адаптации и становления молодого специалиста положен принцип методической системы обучения, обозначенный в работах А.М. Пышкало[4], свидетельствующий о двухсторонней связи как между объектами (этапы программы), так и субъектами наставнической деятельности. В своих работах автор описывает структуру системы и связи между ее пятью иерархически взаимосвязанными компонентами.



Рисунок 1. Схема методической системы А.М. Пышкало

[4] Методическая система обучения – структура, компонентами которой являются цели обучения, содержание обучения, методы обучения, формы и средства обучения (А.М. Пышкало)

В рамках реализации структурной программы адаптации и становления молодого специалиста педагогическое сопровождение (поддержка, помощь, сотрудничество) осуществляется на основе двух моделей научно-методического сопровождения О.В. Певзнера:

- комплиментарная модель сопровождения: расширение и обогащение поведенческого репертуара и профессионально-методического потенциала молодого специалиста за счет внесения в деятельность новых элементов, формирования дополнительных компетенций, восполнения выявленных компетентностных дефицитов и корректировки негативных личностных профессиональных установок;
- горизонтальное обучение (система P2P): краткосрочное (консультирование, практикум, тренинг, мастер-класс и т.п.) и пролонгированное (наставничество) сопровождение.

В рамках программы построение педагогическое взаимодействие педагога-наставника и молодого специалиста имеет встречный характер, основывается на знаниях молодого специалиста и построено по вертикали.

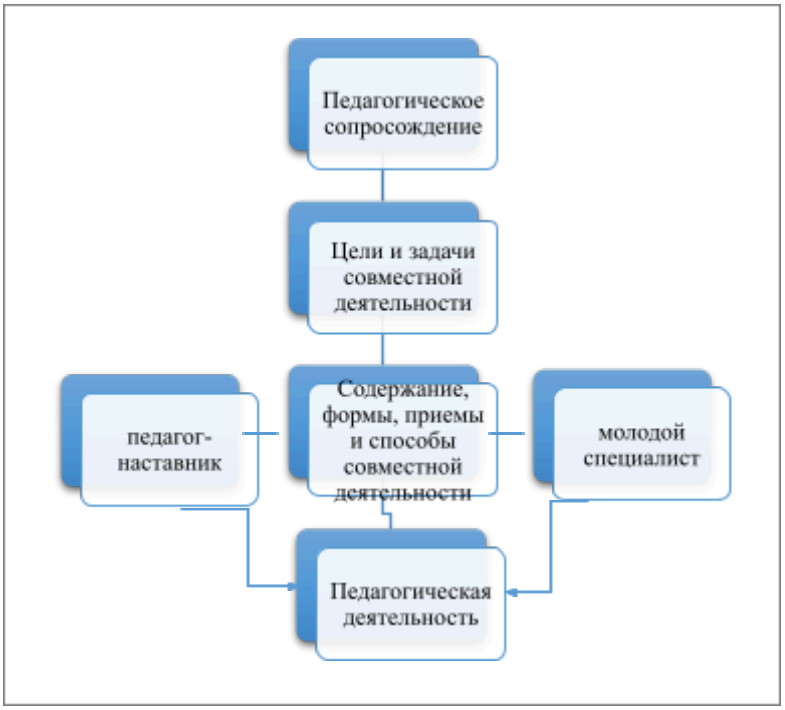


Рисунок 2. Логическая схема педагогической поддержки наставника и наставляемого

Наставник способен стать для молодого специалиста человеком , который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся:

- создавать новое, быть профессионалом в своей области;
- помочь наставляемому адаптироваться в организации, деятельности;
- содействовать личностному и профессиональному развитию, карьерному росту наставляемого.

Обозначенные профессиональные компетенции педагога-наставника сопряжены с типами профессий «Человек-Человек» позволили выстроить результативную наставническую деятельность в ходе разработанной и реализуемой структурной программы адаптации и становления молодого специалиста в МБОУ СОШ №30 г.Хабаровска.

Структура программы

Адаптация и становление молодого специалиста к условиям профессиональной деятельности предусматривает четыре этапа.

1. Аналитический (адаптационный) этап профессионального становления молодого специалиста (сентябрь – декабрь 2019г.).

Цель: выявление проблемных полей и профессиональных дефицитов, определение сформированности профессионально-значимых качеств молодого специалиста.

Задачи:

- ознакомить с нормативными документами всех уровней, локальными актами общеобразовательной организации (структура и традиции, нормативная этика);
- выявить профессиональные дефициты, затруднения молодого специалиста;

- выработать программу взаимодействия педагога-наставника и молодого специалиста.

На данном аналитическом этапе программы проведена стандартная сессия флеш-наставничества. Опытные педагоги школы, желающие выступить в роли наставника, участвовали во встрече с молодыми специалистами. На встречу приглашены опытные педагоги и молодые специалисты школы.

Критерии отбора наставников

Квалификация, стаж	▪ стаж: от 10 лет ▪ наличие: высшей квалификационной категории, опыта наставнической деятельности
Профессиональные знания и навыки	▪ глубокое, системное знание преподаваемых предметов ▪ высокий уровень коммуникативной культуры
Показатели результативности	▪ стабильные результаты образовательной деятельности ▪ отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся
Профессионально важные качества личности	▪ умение обучать других ▪ умение слушать ▪ умение говорить (грамотная речь) ▪ дисциплинированность, ответственность ▪ ориентация на результат
Личные мотивы к наставничеству	▪ потребность в передаче опыта педагогической деятельности ▪ желание помогать людям: помочь раскрыться молодому специалисту

В ходе встречи потенциальные наставники поделились своим жизненный опытом по построению карьеры и дали некоторые рекомендации по выстраиванию адаптационного периода молодого специалиста.

После встречи ее участники решали, хотели бы они продолжить отношения наставничества. Если педагог-наставник и молодой специалист

видели перспективу сотрудничества, они приступали к реализации программы наставничества.

В ходе стандартной сессии флеш-наставничества была создана наставническая пара: Митрофанова Едена Анатольевна (педагог-наставник) – Красная Наталья Сергеевна (молодой специалист).

Педагогическое сопровождение: использование диагностического инструментария (анкеты, опрос, беседа) «Опросник для молодого специалиста», анкета, наблюдение, тест самооценки «Выявление затруднений молодого специалиста в направлениях организации образовательной деятельности» для выявлений профессиональных затруднений; адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе, выстраивание отношений с администрацией, опытными и молодыми коллегами, родителями (законными представителями); выстраивание программы взаимодействия педагога-наставника и молодого специалиста.

Результат: молодой специалист руководствуется в своей деятельности нормативными документами, локальными актами общеобразовательной организации; выявлены профессиональные затруднения молодого специалиста (Приложение 1); составлен план работы педагога-наставника с молодым специалистом (Приложение 2).

2. Организационный (проектировочной) этап (январь – декабрь 2020г.)

Цель: формирование у молодого специалиста потребности в проектировании и совершенствовании своего профессионального развития.

Задачи:

- выстраивать педагогическое сотрудничество педагога-наставника и молодого специалиста на репродуктивном уровне в комплексе с творческими, иллюстративными и продуктивными методами обучения;
- организовывать работу молодого специалиста в разных формах методической деятельности (методические объединения, педагогические советы и т.д.);
- выстраивать взаимодействие с педагогом-наставником;

- ориентировать на повышение квалификации и (или) переподготовку;
- апробировать и реализовать виртуальную модель наставничества.

Педагогическое сопровождение: разработка конспектов разных типов уроков и учебных занятий, воспитательных мероприятий, дидактических материалов и пр.

Участие молодого специалиста в:

- взаимопосещении уроков, учебных занятий, воспитательных мероприятий (самоанализ: выявление проблем, профессиональных дефицитов, затруднений);
- заседаниях методического объединения учителей начальных классов, например, «Эффективные формы повышения профессионализма учителя как фактор успешности ученика» и др. (Приложение 3);
- помощь молодому специалисту в самообразовании через работу педагогических мастерских, включающих информационный блок: «Развитие творческих способностей младших школьников в учебной и внеурочной деятельности», «Развитие интереса к чтению у младших школьников» «Использование математических знаний на уроках в начальной школе» и др.;
- тематические консультации «Методика проведения различных видов уроков по ФГОС НОО»», «Технология разработки рабочей программы», «Алгоритм разработки технологической карты урока», «Брендинг молодого специалиста», «Индивидуальная работа с одаренными учащимися», «Особенности оценивания письменных работ по русскому языку (сочинение, диктант, изложение)» и др.;
- мастер- классах для родителей «Цветы из ватных дисков»;
- совместное курсовое повышение квалификации по теме «Системные изменения в начальной школе: от цели до результата» (10.08-09.09.2020, 72 час.).

Реализация разработанной программы «Путь к успеху!» позволила выявить основные правила проведения индивидуальных встреч, тематических консультаций наставника и наставляемого, а именно:

- индивидуальные встречи проходят на рабочем месте наставника и наставляемого;
- тематика и содержание индивидуальных встреч носят рекомендательный характер, допускаются ситуативные и плановые изменения;
- допускается проведение групповых встреч с коллегами, специалистами школы (логопед, социальный педагог, психолог) по инициативе наставнической пары;
- индивидуальные встречи/консультации наставник проводит с учетом индивидуальных особенностей наставляемого;
- в завершении встречи/консультации в паре осуществляется рефлексивное обсуждение совместной работы по следующим вопросам: достигнута ли большая часть того, к чему стремились? Появилась ли уверенность в себе и в своих силах? Чему научила данная встреча и отношения в паре? За что хочется сказать друг другу «Спасибо»?

В ходе этого этапа была реализована виртуальная модель наставничества: советы и рекомендации наставника осуществлялись в режиме онлайн. Были проведены онлайн тематические консультации на платформе Zoom по использованию ИКТ: «Рациональное использование ИКТ на уроках окружающего мира», разработка интерактивных заданий, организация фрагментов уроков с использованием различных сервисов образовательных платформ Учи.ру, Якласс и др. Данный материал сразу же использовался молодым специалистом для обучения младших школьников в режиме онлайн в период дистанта.

На данном этапе был проведен урок технологии в проекте «Школа на дом» (телеканал «Хабаровск», 06.05.2020, https://www.youtube.com/watch?v=rpRn41HAj-k&list=PLVJxJOTumJylQjvbgwOC2uSmkLRzimt0g&index=33) с демонстрацией педагогом-наставником техник

«Цветы из ватных дисков», декупаж, молодым специалистом – фрагментов занятий «Аппликация из салфеток. Сова», «Барашек из ватных палочек». Проект «Школа на дом» – это совместный проект управление образования администрации Хабаровска и телеканал «Хабаровск». Изначально он был ориентирован на школьников с 1 по 3 класс. Занятия вели лучшие учителя – победители хабаровского конкурса «Педагогический звездопад» и педагоги с большим стажем.

Результат: педагогическое сопровождение педагога-наставника и молодого специалиста выстраивается на репродуктивном уровне (воспроизведение и применение полученных знаний, приемов действий и алгоритмов) в комплексе с творческими, иллюстративными и продуктивными методами с опорой на имеющиеся знания и опыт.

Посредством педагогического сопровождения формируются профессиональные компетенции: самоорганизации, позитивного принятия выбранной профессии, самостоятельности и активности, стимулирование форм профессиональной деятельности.

3. Содержательный (методический) этап (январь – декабрь 2021г.)

Цель: развитие имеющихся профессиональных компетенций, реализация деятельности молодого специалиста по выполнению обобщенных трудовых функций, обозначенных в профессиональном стандарте педагога.

Задачи:

- составить программно-методическое обеспечение общеобразовательной программы (разработка конспектов разных типов уроков, досуговых (воспитательных) мероприятий, оценочных материалов к программе и др.);
- содействовать расширению профессионального кругозора (участие в методическом объединении учителей начальных классов, семинары, вебинары и пр.);
- продолжить взаимопосещение с последующим анализом уроков и воспитательных мероприятий;

- апробировать и реализовать реверсивную модель наставничества;
- изучить промежуточные результаты адаптации и становления молодого специалиста.

Педагогическое сопровождение: разработка методических продуктов по общеобразовательной программе (рабочие программы внеурочной деятельности, технологические карты уроков, презентации, дидактические материалы и пр.); взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности и воспитательных мероприятий (самоанализ, выявление проблем и затруднений в ходе проведения); ведение документации.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется в контексте разных форм наставнической деятельности:

- тематические консультации «Алгоритм составления плана-конспекта современного урока по ФГОС», «Ведение документации учителя начальных классов», «Особенности реализации программ внеурочной деятельности», «Специфика организации индивидуальных и групповых форм работы с родителями младших школьников», «Индивидуальная работа со слабоуспевающими учащимися» и др.;
- тематические педагогические советы «Мониторинг и диагностика образовательных результатов учащихся» и др.;
- совместное проведение различных мероприятий: экологическая акция, праздники «Февромарт», «День Знаний», КТД «В мире профессий» и др.

В ходе этого этапа программы адаптации и становления малодого специалиста была реализована реверсивная модель наставничества: молодой педагог обучал педагога-наставника созданию обучающих видеороликов. Суть интерактивного видео в том, что учащиеся могут взаимодействовать с содержимым видео разными способами: например, нажимать кнопки, отвечать на вопросы и выполнять другие действия. Такие интерактивные ролики мотивируют учащихся гораздо больше, чем простые видеолекции.

За период работы педагога-наставника с молодым специалистом были разработаны и реализуется программа внеурочной деятельности «Финансовая

грамотность». При разработке данной программы педагогом-наставником осуществлялась организационно-методическая работа (индивидуальные консультации, беседы, методическое сопровождение и поддержка).

На этап этапе реализации программы осуществляется распространение опыта совместной деятельности педагога-наставника и молодого специалиста через участие в семинаре для молодых специалистов и педагогов-наставников «Наставничество как эффективный инструмент закрепления молодых педагогов» (МАУ «Центр развития образования», 11.02.21 https://maystro.ru/seminar-dlja-molodyh-specialistov-i-pedagogov-nastavnikov/).

В феврале 2021 года наставническая пара примет участие в городском конкурсе профессионального мастерства «Педагогический звездопад»:

- молодой специалист в номинации «Лучший молодой педагог года»;
- педагог-наставник в номинации «Лучший педагог-наставник года».

Изучение промежуточных результатов адаптации и становления молодого специалиста:

- удовлетворенность профессиональной деятельностью – 83%;
- самоанализ и самооценка собственной компетентности в соответствии с требованиями профессионального стандарта – до 80%, степень владения компетенциями на высоком уровне, компетенции явно выражены;
- адаптация молодого специалиста к новому коллективу, умению взаимодействовать как с молодыми, так и с опытными коллегами, с администрацией, учащимися и с родителями (законными представителями) – наставляемый стал более уверенным в себе и своих возможностях; снизилась боязнь быть непонятыми;
- практическое отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами школы. В конфликтных ситуациях молодой педагог придерживается стиля компромисса, реализуя умение идти на уступки друг другу, поставить себя на место другого и сохранять доброжелательные отношения с окружающими. Это говорит о положительном настрое на окружающих и желании разрешить конфликтные ситуации.

Качественный анализ промежуточных результатов адаптации молодого специалиста показал, что молодой педагог имеет активную жизненную позицию: стремление работать на результат и уверенное отношение к личному опыту; представляет четкие цели профессиональной деятельности (создание стабильного коллектива, организация учебно-познавательной деятельности обучающихся, развитие их творческих способностей). Посредством активного участия молодого специалиста в разных формах методической деятельности и сопровождения педагога-наставника накоплен методический, дидактический и диагностический материалы, необходимые для осуществления стабильной результативной образовательной деятельности и повышения квалификации.

Результат: молодой специалист приобрел опыт в составлении технологической карты урока и внеурочного занятия, разработке программы внеурочной деятельности, разработке и самоанализе воспитательного мероприятия. Повысилось качество преподавания по общеобразовательной программе, составления УМК (дидактический, методический материал) и др. Также молодой специалист успешно адаптировался в педагогическом коллективе, научился взаимодействовать с коллегами, учащимися, родителями (законными представителями).

4. Контрольно-оценочный (результативный) этап (январь – май 2022г.)

Цель: повышение профессиональной компетентности и закрепление молодого специалиста в общеобразовательной организации.

Задачи:

- проводить итоговую диагностику молодого специалиста;
- обобщать опыт педагогической деятельности молодого специалиста за три года, период реализации программы «Путь к успеху!»;
- способствовать прохождению процедуры аттестации молодого специалиста на присвоение квалификационной категории.

Педагогическое сопровождение: проведение итоговой диагностики, использование диагностического инструментария (анкеты, опрос, беседа). Анализ наставнической деятельности за период работы с молодым

специалистом. Выстраивание перспектив его профессионального развития через разные формы методической деятельности в школе.

Результат: на основании итогового анкетирования молодого специалиста была определена его удовлетворенность профессиональной деятельностью и их готовность к реализации трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом.

Анализируя четыре этапа наставнической деятельности, можно утверждать, что реализация программы «Путь к успеху!» способствует успешному включению молодого специалиста в педагогическую деятельность.

Таким образом, в ходе реализации программы «Путь к успеху!» адаптации и становления молодого специалисты были выделены критерии ее эффективности:

- текучесть педагогических кадров;
- удовлетворенность работой;
- качество и скорость освоения молодым специалистом своих профессиональных задач.

Качественный анализ промежуточных результатов адаптации молодого специалиста на третьем этапе реализации программы показал ее эффективность.

Практическая ценность реализации программы наставничества по форме «педагог – педагог» заключается в:

- повышении эффективности подготовки молодого специалиста к выполнению своих обязанностей;
- быстром приобщении к традициям, культуре, правилам общения, стандартам и пр. особенностям функционирования общеобразовательной организации, проникновение в корпоративную культуру;
- положительном и продуктивном отношении к работе, высокая мотивация;

- постоянном и преемственном характере обновления педагогических кадров в связи с нарастающей информационной и модернизационной составляющими современного образования.

Одним из эффектов наставнической деятельности выступает создание атмосферы заинтересованности и преемственности в общеобразовательной организации, когда педагог-наставник показывает на своем примере, какие педагогические и корпоративные ценности важны для школы, какие функции выполняют педагоги в работе с обучающимися, родителями (законными представителями), как общаются друг с другом, с членами администрации.

Перспективы дальнейшей совместной деятельности педагога-наставника и молодого специалиста-наставляемого:

- способствовать развитию профессиональных компетенций молодого специалиста в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
- обобщить и систематизировать опыт наставнической деятельности в форме открытых занятий, мастер-классов, участия в курсовом повышении квалификации учителей начальных классов на базе КАОУ ДПО ХК ИРО;
- транслировать опыт реализации формы наставничества «педагог – педагог» в педагогическом сообществе города и края;
- трансформация опыта наставнической деятельности в форму наставничества «работодатель – студент».

Список использованных источников

Книги

1. Вагин И. О. Наставничество: учебное пособие / И.О. Вагин – Москва: Студия АРДИС, 2014. – 692 с.
2. Максвелл Дж. Наставничество 101. / Дж. Максвелл – Москва: Изд-во Попурри, 2009. – 160 с.
3. Масалимова А. Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая: Учебно-методическое пособие / А.Р. Масалимова. – Казань: Издательство КФУ, 2015. – 123 с.
4. 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.
5. Поташник М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: методическое пособие / М.М. Поташник – Москва: Центр педагогического образования, 2010. – 448 с.
6. Тарасова Н. В. Рекомендации по применению инструментария персонифицированного сопровождения учителей общеобразовательных организаций для сотрудников центров непрерывного повышения профессионального мастерства и организаций дополнительного профессионального образования/ Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – Москва: Перспектива, 2020. – 94 с. – Электрон. данн. – URL: https://itdperspectiva.page.link/recppm

7. Тарасова Н. В. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – Москва: Перспектива, 2020. – 108 с. – Электрон.данн. – URL: https://itdperspectiva.page.link/recschool

Статьи

8. Башарина О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования. / О.В. Башарина. – Текст: непосредственный // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018 – № 3 (19). – С. 18-26.

9. Блинов В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4-18.

10. Гоголева И. И. Реализация модели наставничества "работодатель – студент" в профессиональном обучении / И.И. Гоголева // Среднее профессиональное образование. – 2020. – №7. – С.32-36.

11. Кларин М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М.В. Кларин //Экономика и образование. – 2016. – С. 92-112.

12. Певзнер М. Н. Развитие креативности в педагогической среде и создание условий для адресного научно-методического сопровождения педагогов в системе ПКРО / М.Н. Певзнер, Е.Е. Шестернинов // Завуч. – 2004. – №5. – с. 11-18.

13. Самоукина Н. В. Наставничество в компании / Н.В. Самоукина // Управление развитием персонала. – 2020. – №3 (63). – С. 218-224.

14. Смирнова Л. В. Наставничество как важная составляющая системы профессионального обучения. Боевое искусство и трансляция корпоративной идеологии / Л.В. Смирнова// Корпоративные университеты. – 2008. – № 15. – С.18-30.

Интернет-ресурсы

15. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко – URL: https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html (дата обращения 25.01.2021).

16. Долгушева А. Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / А. Н. Долгушева, В. М. Кадневский, Е. И. Сергиенко // Вестник Омского университета. – 2013. – №4 (70). – С. 264–268. – URL: http://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskiyfenomen-istoriya-i-sovremennost (дата обращения 25.01.2021).

17. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 05.08.2016г. – URL: https://base.garant.ru/70535556/#friends (дата обращения 25.01.2021).

Приложение 1

Выявленные педагогические затруднения молодого специалиста Красной Натальи Сергеевны

- проведение уроков, взаимодействие с обучающимися и их родителями, организация внеклассной жизни обучающихся и многое другое
- недостаточное владение методикой преподавания;
- недостаточно сформированный навык коммуникабельности;
- недостаточное знание психолого-педагогических особенностей младших школьников;
- незнание способов мотивации и стимулирования младших школьников;
- проблемы организации учебно-познавательной деятельности обучающихся на уроке;
- затруднения по работе с документацией учителя;
- затруднения по работе учителя с родителями младших школьников.

Вывод: профессиональные затруднения молодого связаны со всеми видами профессиональной деятельности, начиная с организации учебного процесса и заканчивая вопросами по оформлению и ведению школьной документации. Поэтому педагогическая поддержка молодого специалиста должна быть комплексной. Только тогда есть вероятность успешной адаптированности и становления молодого педагога.

Приложение 2

План работы педагога-наставника с молодым специалистом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1 год			
1.	Выявление профессиональных дефицитов и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого специалиста
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого специалиста относительно современных требованиях к ведению документации.
3.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые уроки наставника, других педагогов, их анализ. Тематические консультации по разработке урока по ФГОС, технологической карты урока, учебных занятий по внеурочной деятельности.	Компетентность молодого специалиста в проектировании урока по ФГОС.
4.	Проектирование и анализ работы с родителями	Тематические консультации по организации групповой и индивидуальной работы с родителями.	Компетентность молодого специалиста в проектировании работы с родителями. Культура общения с родителями

			(законными представителями).
5.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения молодого специалиста с педагогами, родителями (законными представителями), обучающимися, освоенные эффективные приемы.
6.	Мониторинг профессиональног о роста молодого специалиста.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция индивидуального плана молодого специалиста.
7.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
2 год			
1.	Моделирование воспитательного процесса.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы с младшими школьниками, разработка воспитательных мероприятий.	Разработка и реализация воспитательных мероприятий.
2.	Описание темы по самообразованию	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
3.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация тематических консультаций по использованию ИКТ («Рациональное использование ИКТ на уроках окружающего мира» и др.), мастер-классов наставника с	Обогащение опыта, умение молодого специалиста использовать современные образовательные технологии, динамика в их освоении.

		использованием современных образовательных технологий.	
4.	Разработка технологических карт разных типов уроков по ФГОС НОО	Организация самостоятельного проектирования технологических карт уроков. Анализ и самоанализ.	Компетентность молодого специалиста в проектировании технологических карт.
5.	Организация образовательной предметно-развивающей среды	Анализ образовательной предметно-развивающей среды кабинета в соответствии с требованиями.	Образовательная предметно-развивающая среда кабинета
6.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция индивидуального плана молодого специалиста.
7.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
3 год			
1.	Освоение современных образовательных технологий	Организация мастер-классов наставника по освоению современных образовательных технологий. Тематические консультации по использованию ИКТ в обучении младших школьников. Взаимообмен опытом по созданию видеороликов.	Самостоятельно разработанные технологические карты с использованием конкретных образовательных технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные индивидуальные

	образовательной программы обучающихся.		образовательные маршруты.
3.	Проектирование разных типов уроков по ФГОС НОО.	Организация самостоятельного проектирования разных типов уроков по ФГОС. Открытые показы. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого специалиста в самостоятельном проектировании и анализе уроков по ФГОС НОО.
4.	Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Компетентность молодого специалиста в оформлении документации.
5.	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
6.	Мониторинг профессиональног о роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
7.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

Приложение 4

Отзыв

о результатах адаптации молодого специалиста

№	Критерии	Оценка
1	Обучаемость	Высокая Средняя Низкая
2	Умение планировать работу	Отличное Хорошее Удовлетворительное
3	Ответственность за результаты работы	Высокая Средняя Низкая
4	Отношение к коллегам, членам администрации, родителям (законным представителям)	Доброжелательное Преимущественно доброжелательное Противоречивое Конфликтное
5	Положение в коллективе	Авторитетное Обычное рабочее Неустойчивое
	Вывод: результаты адаптации	Хорошие Удовлетворительные * Неудовлетворительные *

* При данных результатах адаптации в индивидуальном плане профессионального развития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

- Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач
- Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности

- Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил общеобразовательной организации
- Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)
- Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством

Учитель-наставник _____