

Евтушкова Анна Сергеевна

магистр, учитель

Писарева Татьяна Анатольевна

магистр, учитель

Федорова Татьяна Александровна

магистр, учитель

МБОУ «СОШ №6»

г. Тулун, Иркутская область

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ ПО РАБОТЕ С ПЕДАГОГАМИ НА УРОВНЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ВМЕСТЕ»

Аннотация: в статье рассматривается наставничество как профессиональная помощь молодым специалистам в образовательной организации. Описывается деятельность наставника, перечисляются задачи, которые помогают организовать работу с молодым специалистом. Авторами выделены этапы работы и представлена модель работы с молодыми педагогами, оговорены функции всех участников проекта, чтобы справиться с возложенной ответственностью.

Ключевые слова: педагогический проект, наставничество, молодой специалист, учитель-наставник, педагог-методист, модель наставничества.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с перехо-

дом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Молодые учителя, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя.

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

На основе наших потребностей, мы поставили перед собой *цель*: ускорение процесса становления молодого специалиста как квалифицированного педагога, обладающего профессиональными компетенциями, готового к профессиональному росту и развитию.

В 2022 году распоряжением министерства образования Иркутской области от 21.01.22 №55–46-мр, наша образовательная организация была внесена в перечень общеобразовательных организаций Иркутской области с низкими образовательными результатами на основании федеральной базы данных. При определении рисков профиля школы было проведено анкетирование педагогов и учащихся. Оказалось, что педагоги школы не обладают достаточной предметной и методической компетентностью. Поэтому была разработана программа антирисковых мер по указанному риску. Одним из направлений этой программы стало наставничество по форме «учитель-учителю». Поэтому было решено расширить наш проект и добавить в него мероприятия не только по становлению молодых педагогов, но и по оказанию помощи учителям, имеющим предметные и методические затруднения. Так появилась еще одна *цель* проекта: повышение уровня предметной и методической компетентности педагогических работников.

2 <https://interactive-plus.ru>

Для достижения поставленной цели, необходимо решить *задачи*:

– изучить нормативно-правовую базу по теме проекта;

– создать условия для включения всех педагогов в работу по направлению наставничества;

– оказывать организационно-методическую помощь в освоении и внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс;

– установить отношения сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами;

– разработать программу наставничества в МБОУ «СОШ №6».

Целевая группа проекта: администрация, молодые педагоги, учителя-наставники, руководители школьных методических объединений, педагог-психолог.

Сроки реализации проекта: 3 учебных года.

Теоретическая часть

В литературе рассматриваются разные определения понятия наставничества. Мы придерживаемся следующего определения. Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности.

Согласно точке зрения М.Г. Гарунова, В.В. Краевского, П.И. Пидкасистого, если индивиду не удастся преодолеть трудности адаптации, то у него могут складываться качества конформности, безынициативности, могут появиться робость, неуверенность в себе, что приводит к серьезной деформации личности.

Адаптацию к изменяющимся требованиям образовательного процесса можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере (в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами и родителями).

Помочь молодому учителю могут коллеги: руководство школы, преподаватели с многолетним стажем работы, педагог-наставник. Руководство школы создает условия для легкой адаптации молодого педагога, обеспечивает необходимыми умениями, навыками, методической литературой. Преподаватели с многолетним стажем работы могут поделиться личным опытом, поддержать молодого специалиста эмоционально. Совместно с педагогом-наставником возможно спланировать карьеру и приобщаться к корпоративной культуре.

В наш коллектив за последние три года влились пять молодых специалистов. Данная тема стала для нашей общеобразовательной организации актуальной. Мы создали рабочую группу, в которую вошли: заместитель директора по УВР, учитель с высшей квалификационной категорией, учитель с первой квалификационной категорией, молодой специалист.

Так как в школе несколько молодых специалистов, рабочих групп получилось больше, чем мы предполагали. Возникла необходимость в создании модели работы с молодыми специалистами.

Аналитическую деятельность в работе с молодыми специалистами мы реализовываем через следующие формы работы: собеседование, анкетирование, диагностика, мониторинг. Используем формы методического сопровождения профессионального становления молодого учителя: консультации, учебные занятия, мастер-классы, собеседования. Контролировать и оценивать методическое сопровождение профессионального становления молодого учителя нам помогут: открытые мероприятия молодого учителя, мастер-классы и портфолио, а также конкурс профессионального мастерства, контрольные срезы.

После реализации нашего проекта мы ждем следующих *результатов*:

- рост профессиональной компетентности и мастерства молодых учителей;
- рост уровня самообразования.

– модель методического сопровождения процесса профессионального становления молодых учителей окажется эффективной.

Цели проекта могут быть частично не достигнуты под влиянием *следующих рисков*: недостаток квалифицированных кадров; сопротивление со стороны участников образовательного процесса; объективные риски (болезнь, сложные межличностные отношения, конфликты).

Практическая часть

Этапы реализации проекта:

I. Подготовительный этап реализации проекта включает:

- изучение нормативных документов о наставничестве;
- закрепление молодых специалистов за учителями-наставниками и методистами;
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений, выявленных в процессе проведения диагностики.

II. Основной этап включает в себя:

- изучение теоретического материала по теме проекта;
- разработку школьной модели наставничества;
- разработку проекта Положения о наставничестве;
- разработку и постепенное использование программы наставничества.

III. Этап реализации проекта – итоговый включает в себя:

- реализацию программы наставничества;
- рефлексию и анализ результатов проекта;
- корректировку модели, Положения и Программы наставничества.

Начальный этап вхождения молодого педагога в педагогическую деятельность, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и

спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний.

Для создания модели и разработки проекта Положения необходимо было определить функциональные обязанности участников проекта.

Планировали создать модель отражающую такую систему сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями, закрепиться в образовательной организации.

Модель наставничества в МБОУ города Тулуна «СОШ №6» представлена ниже.

Таблица 1

Модель наставничества в МБОУ города Тулуна «СОШ №6»

Молодой специалист (стажер)			
	↓	↓	↓
Администрация	Учитель-методист	Учитель-наставник	Психологическая служба
Стимулирование	Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений. Консультации и анализ уроков. Помощь в проведении родительских собраний		Диагностика. Изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношение к проведению занятий и внеклассных мероприятий
Курирование рабочих групп	Помощь в составлении рабочих программ, календарных планов. Сопровождение в выборе темы по самообразованию и ее наполняемости	Работа с документацией (оформление личного портфолио)	Коррекционная работа. Проведение тренингов
Решение разногласий, возникших в результате деятельности рабочей группы	Помощь в аттестации, прохождения курсов повышения квалификации	Курирование в конкурсах, семинарах, вебинарах, творческих мастерских, внеклассных мероприятиях, соревнованиях, конференциях	Поддержка в адаптационный период. Решение нестандартных ситуаций
Посещение уроков с целью оказания помощи в профессиональном росте			
↓			
Педагог, обладающий профессиональными компетенциями. Успешный, удовлетворенный педагогическим процессом, саморазвивающийся, готовый распространять свой педагогический опыт			

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет являться высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу и общественную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги – наставники и методисты получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов;
- повышение уровня профессионального мастерства и как следствие повышение уровня категоричности педагогических работников;
- стабилизация кадровой ситуации в образовательной организации;
- повышение качества образования.

Организация контроля и оценки.

Контролировать и оценивать работу молодых специалистов, наставника и методиста будет администрация образовательного учреждения. Оценка будет происходить в качестве текущего и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить раз в четверть по итогам составленного молодыми специалистами, методистами и наставниками отчёта, на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год.

Результатом правильной организации работы наставников будет являться высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации. Контролировать и оценивать работу молодых специалистов, наставника и методиста будет администрация образовательного учреждения. Оценка будет происходить с помощью анкетирования.

Заключение.

На данный момент мы находимся на основном этапе реализации педагогического проекта «ВМЕСТЕ». Мы изучили нормативно-правовую документацию по теме проекта.

Приказом по школе были закреплены молодые специалисты за учителями-наставниками и методистами, подобрана методическая литература для изучения молодыми специалистами, составлены планы работы с учетом индивидуальных затруднений, выявленных в процессе проведения диагностики педагогом-психологом.

В течение этого учебного года учителя-наставники и методисты оказывали методическую помощь, посещали уроки, проводили консультации, ознакомили молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды школы. Кроме этого, сопровождали молодых учителей в муниципальном мероприятии «Неделя молодых специалистов», где юные педагоги проводят открытые уроки, мастер-классы, презентации по теме самообразования.

Список литературы

1. Богословец Л.Г. Тайм-менеджмент в работе образовательных учреждений: методическое пособие / Л.Г. Богословец, О.И. Давыдова. – М.: ТЦ Сфера, 2016.
2. Игнатенко Н. Организация работы с молодыми учителями / Н. Игнатенко // Школа. – 2016. – №4.
3. Колесникова И.А. Педагогическое проектирование: учебное пособие для высших учебных заведений / И.А. Колесникова, М.П. Горчакова-Сибирская; под ред. В.А. Слостенина, И.А. Колесниковой. – 2-е изд., стер. – М.: Академия, 2007. – 176 с. – EDN QVPBMT
4. Лукин Ю. Дневник молодого учителя / Ю. Лукин // Школа. – 2017. – № 10.
5. Молчан Г. Организационно-методическая работа по вопросам адаптации молодых учителей / Г. Молчан // Управления школой. – 2014. – №10-12.

6. Организационно-методическое обеспечение стажировки молодых специалистов // Школа. – 2018. – № 10.