Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 15»

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ЧТЕНИЯ – 2023**

**Тематическое направление** Сопровождение профессионального развития педагогических работников

 **Тема** «Формирование основ профессиональной культуры

молодых педагогов МАОУ СОШ № 15 в системе наставничества»

 Составители: Кириллова Юлия Викторовна,

 директор школы, учитель риторики

 Викол Кристина Сергеевна,

заместитель директора по УР, учитель русского языка и литературы

 Бузенюк Анастасия Николаевна,

заместитель директора по УВР, учитель английского языка

2023

**Формирование**

**основ профессиональной культуры молодых педагогов**

**в системе наставничества**

 В условиях модернизации системы российского образования, одним из аспектов национального проекта Образование приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Развитие наставничества педагогических кадров, как одного из ключевых направлений, является эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников системы общего образования.

 Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России имеют место разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.

 Главной проблемой наставничества в образовании являлась неопределенность его концептуально-методологического и нормативного правового статуса, что существенно затрудняло его «превращение» в широкое социально-педагогическое явление. Наставничество в образовании развивалось преимущественно как волонтерское движение. Существовала реальная потребность его трансформации в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании.

 Одним из путей разрешения данного противоречия явилась разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях. «В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам, будет Год учителя, Год педагога», – сказал глава государства на встрече с лауреатами и финалистами конкурса «Учитель года России» и 27 июня 2022 года Президент России Владимир Путин подписал соответствующий указ. Согласно подписанному Президентом указу, это решение должно подчеркнуть особый статус педагогических работников, в том числе и тех, кто занимается наставничеством.

 Руководствуясь нормативно-правовыми актами федерального и регионального уровней, а также методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в МАОУ СОШ № 15 было разработано собственное видение системы наставничества.

 Относительно создания нормативно-правовых условий следует отметить, что в школе издан ряд приказов, регламентирующих деятельность наставников и наставляемых.

В плане программно-методических условий реализации системы наставничества следует отметить разработку Положения о системе наставничества в МАОУ СОШ № 15 (форма «учитель-учитель»). Положение совместно с рядом иных нормативных документов федерального и регионального уровня размещено на официальном сайте школы в разделе «Наставничество» <https://xn--15--5cddx2akj0ad9b1e.xn--p1ai/nastavnichestvo/>

Кроме того, разработаны и утверждены план работы по организации наставничества (приложение 1) и карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога (приложение 2).

Относительно создания организационно-содержательных условий реализации системы наставничества следует подробно остановиться на следующей работе.

Методологической основой системы наставничества МАОУ СОШ № 15 является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

- составной части методической работы МАОУ СОШ № 15 по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации;

- обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

 Форма наставничества «учитель-учитель», где один учитель является опытным стажистом, а второй – молодым специалистом, тоже всегда была актуальной для нашей школы. Подготовка учителя к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным, непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, навыков, адекватных его личностным потребностям и квалификационным требованиям. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

На данный момент молодых специалистов МАОУ СОШ № 15 условно можно разделить на две категории: молодые специалисты, официально имеющие данный статус, 4 человек (учителя начальных классов) и педагоги, являющиеся молодыми специалистами в области образования (пришедшие в школу из другой сферы профессиональной деятельности и имеющие диплом о профессиональной переподготовке) – 10 человек.

 Понимая, что в системе управления развитием педагогических кадров немаловажное значение имеет реализация программно-целевого подхода, в МАОУ СОШ № 15 была разработана, успешно реализуется и своевременно проходит корректировку Программа повышения профессионального мастерства педагогических работников с целью привлечения образовательных ресурсов для создания и развития условий, обеспечивающих внутришкольную систему непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов.

Реализация Программы направлена на решение следующих задач:

* развивать внутришкольную систему повышения квалификации и профессионализма педагогических работников средствами методической службы образовательной организации;
* координировать деятельность центра удовлетворения профессиональных потребностей педагогов в соответствии с направлениями образовательной политики государства;
* обеспечивать освоение педагогами образовательных программ в рамках курсовой подготовки;
* организовывать контроль прохождения педагогами повышения квалификации по актуальным направлениям.

 Система повышения квалификации педагогических работников МАОУ СОШ № 15, как условие развития их профессионального мастерства, повышения результативности профессиональной деятельности в условиях ФГОС выстроена в соответствии со структурой методической службы. В нашей школе мы, как администрация, стремимся к созданию и развитию условий для реализации потенциала каждого педагога, не только молодых специалистов, а всех педагогов в целом. Поэтому особое внимание мы уделяем развитию уже выстроенной в школе внутренней системы повышения квалификации педагогов (приложение 3).

Наставничество со стороны педагогов осуществляется через ресурс школьных методических объединений, где создаются условия для развития молодых специалистов как предметников, а со стороны администрации – через ресурс педагогических лабораторий.

Условия для развития методологической компетентности молодых специалистов создаются администрацией школы совместно с руководителями педагогических лабораторий, которые являются ресурсом внутришкольной системы повышения квалификации педагогов. Одной из таких лабораторий является лаборатория «Современные образовательные технологии», темой деятельности которой в 2022 – 2023 учебном году стала реализации технологии наставничества. Важнейшей особенностью технологии наставничества является её точечный, индивидуализированный и персонализированный характер. Наставничество ориентировано на конкретного педагога и призвано решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна). Цель технологии наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в МАОУ СОШ № 15 для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов. Учителя, у которых накоплен колоссальный опыт, наконец-то смогут поделиться своими наработками.

Наставничество в рамках деятельности педагогической лаборатории рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени.

Темы работы были определены исходя из запросов самих наставляемых: повышение познавательного интереса у учащихся к изучению предмета, риторика делового общения с учащимися, родителями и коллегами, грамотное ведение документации, достижение роста  профессионализма учителя в условиях современной школы.

Формы работы – это расширенные заседания лаборатории, мастер-классы, посещение и взаимопосещение уроков, методическая учеба, создание методических разработок, открытая трибуна и готовые педагогические продукты с выходом на диссеминацию опыта.

 Методы работы различные: беседы, игровые методы, творческие, проблемно-поисковые, диалогические.

Если говорить, о мерах финансовой и социальной поддержки, то для молодых специалистов они устанавливаются федеральным и региональным законодательством. В МАОУ СОШ № 15 данные меры предоставляются в том числе согласно локальным актам как наставникам, так и наставляемым. В трудовых договорах предусмотрены разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами. Кроме того, на всех желающих молодых специалистов в школе своевременно оформляется пакет документов для получения единовременного пособия на обзаведение хозяйством в размере, утверждённым Правительством Свердловской области. Кроме того, в Положении об оплате труда МАОУ СОШ № 15 для данной категории педагогов предусмотрено установление повышающего коэффициента 0,2 к окладу, ставке заработной платы, образующего новый размер оклада (размер повышающего коэффициента соответствует доплате, которую получают педагоги при аттестации на первую квалификационную категорию).

 Анализ результатов работы с молодыми специалистами в системе наставничество позволяет обобщить, что форма наставничества «учитель-ученик» в неформальном виде в МАОУ СОШ № 15 существует уже давно, об этом свидетельствуют статистические данные: 37 педагогов школы № 15 являются ее выпускниками это так называемые педагогические династии.

Отметим, что методическая помощь со стороны педагогов-наставников оказывается молодым специалистам не только в предметном плане, но и при участии их в конкурсах педагогического мастерства. За период с 2019 по 2022гг. молодые специалисты МАОУ СОШ № 15 успешно принимали участие:

- в муниципальном этапе конкурса «Педагогический дебют»:

2020г. – Гусакова Ирина Евгеньевна, учитель иностранного языка, победитель;

2022г. – Бутакова Елена Витальевна, учитель русского языка и литературы, участие;

- в муниципальном этапе конкурса «Молодой учитель»:

2022г. – Пятанова Олеся Александровна, учитель начальных классов, призёр;

- в городском конкурсе «Самый классный классный»:

2023г. – Безъязыкова Ксения Сергеевна, учитель начальных классов (результатов пока нет).

Учащиеся, которых обучают молодые специалисты школы, принимают активное участие в различных интеллектуально-творческих мероприятиях как школьного, так городского уровня, где занимают призовые места:

- муниципальный этап ВсОШ в 2020г. – 4 призёра по обществознанию, 1 по английскому языку; в 2021г. – 1 призёр по праву, 1 по экономике;

- региональный этап ВсОШ в 2021г. – 2 человека, участие;

-городской конкурс чтецов в 2022 году – 1 призер;

-городской конкурс «Семицветик» в 2022 году – участие;

-муниципальный этап научно-практической конференции в 2022 году – участие;

* -областная научно-практическая конференция «Грани науки – 2023» - лауреат заочного этапа (результатов очного этапа пока нет).

Обучающиеся молодых специалистов – активные участники социальных акций – «Дай лапу, друг», «Старой бумаге – новая жизнь», «Мы вместе», «Подарок солдату» и многих других.

 Подводя итог сказанному выше, следует отметить, что наставничество будет иметь значение и достигать своей цели, если оно напоминает фитиль, от которого зажигаются сердца молодых педагогов или будущих педагогов. Это не просто передача опыта и знаний, это передача всего, что заложено в душе и сердце. Если наставничество организовано в таком ключе, то это большая сила. Педагог-наставник – это фактически личный пример для наставляемого, который точно придет на помощь в любую минуту, даст дельный совет, укажет на ошибки. Иметь хорошего наставника хотят многие молодые специалисты. И там, где это делается с душой, результаты получаются отличные.

 Работа по наставничеству в МАОУ СОШ № 15 – это не просто формальная работа. Она является системной. Для педагогического коллектива наставничество – это не цель, это средство воспитания молодых и талантливых педагогов, в руки которых мы отдадим будущее нашей страны, будущее нашей молодёжи, будущее нашего народа.

Приложение 1

**План работы по организации наставничества**

План наставничества на I четверть

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые мероприятия** | **Срок исполнения** | **Результат** |
| 1.Нормативно- правовая база школы (программы, ФГОС), правила внутреннего распорядка, устав школы. | 09.09.2022 | Проведён инструктаж |
| 2.Составление карты индивидуального образовательного маршрута молодого педагога (на первый год педагогической деятельности) | 16.09.2022 | Практическое занятие. |
| 2.Знакомство с положениями о ведении дневников учащихся, о едином орфографическом режиме к ведению тетрадей и внешнем виде учащихся. | 23.09.2022 | Проведён инструктаж.Практическое занятие. |
| 3. Разработка и изучение рабочих учебных программ и календарно-тематических планов по учебным предметам и программы воспитательной работы. Организация работы в электронном журнале «Сетевой город». | 05.09.2022-30.09.2022(каждую пятницу) | Практическое занятие. |
| 4.Ознакомление с требованиями оформления классного журнала, журнала внеурочной деятельности. |
| 5.Час общения «Основные проблемы молодого учителя» | 07.10.2022 | Выявлены затруднения в работе. |
| 6. Критерии оценивания предметных результатов ФГОС НОО (2-4 классы). Технология оценивания. | 14.10.2022 | Практическое занятие. |
| 7. Посещение молодыми специалистами уроков педагогов-наставников.  | 03.10.22- 28.10.22 | Обмен опытом. |
| 8. Посещение уроков молодых специалистов педагогами-наставниками и завучем по учебно-воспитательной работе. | 03.10.2022-28.10.2022 | Практикум. Анализ уроков. |
| 9.Проектирование содержания родительского собрания. | 21.10.2022 | Практическое занятие. |
| 10.Изучение уровня адаптации первоклассников. Знакомство с методиками. | 29.10.2022 | Практическое занятие. |
| 11.Обучение составлению отчётности по окончанию четверти. | 24.10.2022-28.10.2022 | Практическое занятие. |

План наставничества на II четверть

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые мероприятия** | **Срок исполнения** | **Результат** |
| 1. Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога. | 11.11.2022 | Беседа с молодыми специалистами. |
| 2.Посещение молодыми специалистами уроков педагогов-наставников. | 07.11.2022- 23.12.2022 | Практическое занятие. Анализ посещенных уроков.  |
| 3. «Современный урок: структура и конструирование». | 18.11.2022 | Консультация – практикум. |
| 4. Воспитательная деятельность. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников. | В течение четверти | Практическое занятие. |
| 5. Посещение уроков молодых специалистов педагогами-наставниками и завучем по учебно-воспитательной работе. | 05.12.2022-16.12.2022 | Практикум. Анализ уроков. |
| 6.Организация работы в электронном журнале «Сетевой город» | В течении четверти | Систематическое заполнение д/з и выставление текущих отметок. |
| 7. Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся» | 20.12.2020 | Консультация-практикум. |
| 8.Час общения «Основные проблемы молодого учителя» | 09.12.2022 | Выявлены затруднения в работе. |
| 8.Тренинг «Учусь строить отношения» | 25.12. 2020 | Анализ педагогических ситуаций. |

План наставничества на III четверть

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые мероприятия** | **Срок исполнения** | **Результат** |
| 1.Использование современных образовательных технологий в учебном процессе. | 13.01.2023 | Собеседование |
| 3. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся. | В течение четверти | Индивидуальные консультации. |
| 4.Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. | 06.02.202328.02. 2021 | Выявление затруднений. Консультация. |
| 5. Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки. | 03.03.2023 | Практическое занятие |
| 7. Изучение положения о промежуточной аттестации учащихся | 10.03.2023 | Собеседование |
| 8. Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций» | 17.03.2023 | Практикум по разрешению педагогических ситуаций. Анализ конфликтных ситуаций. |

 План наставничества на IV четверть

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые мероприятия** | **Срок исполнения** | **Результат** |
| 1.Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.  | 07.04.2023 | Собеседование, консультация. |
| 2.Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе» | 14.04.2023 | Анкетирование. Выявление затруднений. |
| 3. Выступление по теме самообразования на ШМО | май | Анализ своей работы по теме самообразования |
| 4. Посещение педагогом-наставником уроков молодых специалистов. | Апрель – май 2023 | Практическое занятие. Анализ уроков. |
| 5.Изучение КИМ к промежуточной аттестации |  Май 2023. | Изучение КИМ. |
| 6.Анкета «Оценка собственного квалификационного уровня» | 19.05.2023 | Анкетирование, оценивание. |
| 7.Правила заполнения «Личного дела учащегося» | 26.05.2023 | Консультация-практикум. |
| 5. Рефлексия «Мои достижения за прошедший год» | 29.05.2023 | Рейтинговая оценка |

Приложение 2

**Карта**

**индивидуального образовательного маршрута молодого педагога (на первый год педагогической деятельности)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **План** | **Цели** – **результаты** | **Возможность работы с другими педагогами школы** | **Сроки реализации** | **Заметки** |
| ***Адаптация к новому месту работы*** | Адаптация к новым условиям трудовой деятельности;– приспособление к физическим и психологическим нагрузкам;– изучение особенностей управления школой;– ознакомление с новыми обязанностями. | Руководство школы создает условия для легкой адаптации молодого специалиста (знакомство с рабочим кабинетом, представление коллективу, помощь в оформлении документации, знакомит с обязанностями, даёт советы). | В течение учебного года. | Следует как можно чаще обращаться за помощью к более опытным коллегам, в том числе и к руководству школы. |
| ***Установление взаимоотношений*** | Установление контактов:–с администрацией школы;– с коллегами;– с учащимися и их родителями. | Опытные педагоги могут дать советы; оказать эмоциональную поддержку начинающему педагогу. | В течение учебного года. | Следует выделять свободное время на общение с коллегами и с педагогом-наставником. |
| ***Принятие ролей*** | ***Роль учителя*** | – Усвоение роли педагога;– принятие педагогической деятельности;– умение планировать урочное время;– держать дисциплину на уроке;– применять педагогические технологии;– оценивать устные и письменные ответы учащихся;– следить за успеваемостью учащихся;– работа с документацией;– выставление четвертных и годовых оценок и т.д. | Учителя-предметники могут оказать помощь по вопросам организации урока, внеурочного занятия, по проверке тетрадей и выставлению оценок.Классные руководители могут дать советы по организации внеурочных мероприятий, классных часов, поделиться опытом работы со «сложными» детьми, семьями. | В течение учебного года. | Следует чаще обращаться к коллегам с различными вопросами по возникающим сложностям. Это поможет преодолеть все трудности адаптации. |
| ***Роль классного руководителя*** | – Умение находить индивидуальный подход к каждому учащемуся;– выставление оценок в дневники;– умение следить за успеваемостью учащихся;– организовывать внеурочную деятельность учащихся;– проведение бесед с учащимися;– посещение «сложных» семей;– следить за посещаемостью;– работа с документацией и журналами;– проведение тематических классных часов и т.д. |
| ***Педагогический рост (развитие)*** | – Участие в семинарах, обсуждениях, встречах;– взаимопосещение уроков;– участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства;– прохождение курсовой подготовки и т.д. | Педагог-наставник помогает молодому специалисту с подготовкой к выступлениям на различных мероприятиях, а также советует посещать различные курсы повышения квалификации. | В течение учебного года. | Следует как можно чаще участвовать в семинарах, форумах, конкурсах, а также своевременно проходить курсовую подготовку. |
| ***Формирование собственной системы работы с учащимися*** | – Применять на уроках различные педагогические технологии и методы;– посещать уроки других учителей и перенимать их методы работы;– применение собственного разработанного проекта, связанного с внеурочной деятельностью учащихся. | Учителя-предметники могут предложить молодому специалисту посетить их урок; также коллеги могут поделиться личным опытом. | В течение учебного года. | Инициативу, присутствия на уроках коллег; креативность в профессии, чтобы уметь применять различные педагогические технологии и привносить свое в учебную деятельность. |

**Приложение 3**

**Внутренняя**

**система повышения квалификации**

**педагогов МАОУ СОШ № 15**