

Формы и методы наставничества в МАОУ СОШ № 218

В условиях динамичных изменений образовательной среды наставничество становится ключевым инструментом профессионального развития педагогов и успешной адаптации молодых специалистов. Современная школа сталкивается с множеством вызовов - цифровизацией образования, обновлением педагогических подходов, необходимостью индивидуализации обучения, что делает систему наставничества особенно востребованной. Как отмечается в материалах практик педагогов, наставничество представляет собой "универсальную технологию передачи жизненного, личностного и профессионального опыта, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве».

1 модель «Педагог - начинающий педагог»

Такая форма предполагает "взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом».

Цели и задачи данной модели включают:

- успешное закрепление молодого специалиста в должности
- повышение профессионального потенциала
- создание комфортной профессиональной среды
- формирование потребности в анализе своей деятельности
- развитие интереса к методике построения учебного процесса

Ожидаемые результаты правильной организации такой работы:

- повышение уровня удовлетворенности работой
- улучшение психоэмоционального состояния педагогов
- рост числа специалистов, желающих продолжать работу в организации
- качественное улучшение успеваемости
- сокращение конфликтных ситуаций
- увеличение числа профессиональных публикаций молодых специалистов

	Мероприятия по сопровождению	Сроки выполнения	Подпись
1	Ознакомление с организационной структурой МАОУ СОШ № 218		
2	Ознакомление с основными правовыми актами, регламентирующими деятельность работника		
3	Изучение законодательства, необходимого для исполнения должностных обязанностей		

4	Ознакомление с документооборотом, изучение единых требований к организации работы с документами		
5	Ознакомление с Кодексом профессиональной этики педагогических работников		
6	Консультирование при написании КТП по предмету		
7	Составление технологических карт уроков, конспекта урока		
8	Посещение наставником уроков молодого педагога и анализ уроков		
9	Посещение уроков наставника и других педагогов		
10	Участие молодого педагога во всех внутришкольных семинарах, заседаниях ШМО и т.п., способствующих профессиональному развитию		
11	Консультирование по актуальным вопросам воспитания и обучения (поддержание дисциплины на уроках, взаимодействие с родителями обучающихся)		
12	Изучение форм и методов обучения детей с ОВЗ		

2 модель «Педагог - педагог»

Такая форма предполагает "взаимодействие нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом".

Цели и задачи данной модели включают:

- повышение профессионального потенциала
- создание комфортной профессиональной среды
- формирование потребности в анализе своей деятельности
- развитие интереса к методике построения учебного процесса

Ожидаемые результаты правильной организации такой работы:

- повышение уровня удовлетворенности работой
- улучшение психоэмоционального состояния педагогов
- рост числа специалистов, желающих продолжать работу в организации
- сокращение конфликтных ситуаций

	Мероприятия по сопровождению	Сроки выполнения	Подпись

1	Ознакомление с организационной структурой МАОУ СОШ № 218		
2	Изучение современных тенденций модернизации образования, изучение нормативно-правовой документации регулирующей деятельность педагога		
3	Изучение современных образовательных технологий		
4	Участие педагога в деловых играх, тренингах, дискуссиях, совещаниях, педагогических советах, конкурсах		
5	Посещение и взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий		
6	Изучение механизмов и приемов по формированию благоприятного психологического климата в детском коллективе		
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства		
8	Работа с электронным журналом, оформление документации		
9	Разработка плана саморазвития (или индивидуальной программы самообразования) с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки		

3 модель «Классный руководитель – классный руководитель»

Цель и задачи: создание организационно-методических условий для успешного осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

- создание условий для развития профессиональных навыков в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- оказание помощи в ведении документации классного руководителя.

Ожидаемые результаты правильной организации такой работы:

- повышение уровня удовлетворенности работой
- улучшение психоэмоционального состояния педагогов
- сокращение конфликтных ситуаций

	Мероприятия по сопровождению	Сроки выполнения	Подпись
1	Ознакомление с основными правовыми актами, регламентирующими деятельность классного руководителя		

2	Изучение законодательства, необходимого для исполнения должностных обязанностей		
3	Ознакомление с документооборотом, изучение единых требований к организации работы с документами		
4	Консультирование при формировании папки классного руководителя		
5	Посещение наставником внеурочных мероприятий и анализ урока		
6	Посещение внеурочных мероприятий наставника и других классных руководителей		
7	Участие во всех внутришкольных семинарах, заседаниям ШМО и т.п., способствующих профессиональному развитию		
8	Консультирование по актуальным вопросам воспитания и обучения (поддержание дисциплины, взаимодействие с родителями обучающихся)		
9	Изучение форм и методов работы с детьми ОВЗ		

4 модель «Реверсивное наставничество»

В этом случае "молодой педагог, готовый не только делиться полученными в вузе теоретическими знаниями, но и к совместному 'проживанию' опыта с наставляемым педагогом" становится источником новых идей и подходов .

Эта форма особенно актуальна в условиях цифровизации образования, когда молодые педагоги могут поделиться со старшими коллегами навыками работы с современными технологиями.

Цель и задачи: совершенствование профессиональных компетенций педагогов через сотрудничество и обмен опытом.

- организовать сотрудничество старшего и молодого поколения педагогов в определённых направлениях;
- способствовать профессионально-личностному становлению и развитию педагогов;
- создать внутришкольный механизм «успешности» среди педагогов, отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемых и наставников.

Этапы	Цель	Ожидаемые результаты
Адаптационный (диагностический)	Выявить профессиональные затруднения педагогов	Определение ключевых областей, которых педагоги испытывают трудности, сбор данных для дальнейшего анализа

Основной (проектировочный)	Скорректировать профессиональные умения педагогов, оказать методическую помощь	Разработка и внедрение методик, направленных на улучшение профессиональных умений, проведение обучающих семинаров и тренингов
Контрольно-оценочный	Провести анализ эффективности программы.	Оценка результатов программы, анализ изменений в профессиональных умениях педагогов, подготовка отчетов и рекомендаций для дальнейшего развития

Например:

Наставник	Наставляемый	Аспект взаимодействия
		Передача цифровых навыков: работа в Excel, на информационно-коммуникационной образовательной платформе «Мах»
		Использование цифровых образовательных ресурсов (ЦОР) на уроках деятельности

5 модель «Педагогический диалог»

Направлена на создание поддерживающей и развивающей среды, где педагоги могут учиться друг у друга, обмениваться опытом и совместно работать над улучшением образовательного процесса.

- Диалог и взаимодействие
- Обмен опытом

6 модель «Ученик – ученик»

Интересной практикой является вовлечение самих учащихся в процессы наставничества. Старшие школьники выступают наставниками для младших, помогая им в изучении предметов.

Преимущества этой модели:

- развитие ответственности и лидерских качеств у учащихся-наставников
- повышение мотивации к обучению у обеих сторон
- создание комфортной образовательной среды
- развитие навыков коммуникации и сотрудничества

7 модель «Педагог – ученик»

Цели и задачи: повышение успеваемости и качества знаний обучающегося

- выявление возможных причин снижения успеваемости и качества знаний обучающегося;
- ликвидация пробелов у учащихся в обучении;
- создание условий для успешного индивидуального развития ребенка;
- создание ситуации успеха, наиболее эффективного стимула познавательной деятельности;
- пробуждение природной любознательности;
- вовлечение учащихся в совместный поиск форм работы, поля деятельности;
- принятие комплексных мер, направленных на повышение успеваемости;
- формирование ответственного отношения к работе