

1	Ирбейский район
2	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Ирбейская средняя общеобразовательная школа №1» имени Героя Советского Союза С.С. Давыдова. МБОУ Ирбейская СОШ №1
3	*Ссылка на материалы практики, размещенные на сайте организации: http://irbey1.ucoz.ru/index/obrazovatelnye_praktiki/0-68
4	-
5	-
6	Свахина Ольга Павловна
7	Современные практики наставничества.
8	Управление профессиональным развитием молодых педагогов на основе оценки их профессиональных дефицитов в рамках корпоративного стандарта.
9	Эффективнее всего обучаются люди одинаковые по возрасту и статусу.
10	*На каком уровне общего образования, реализуется ваша практика: - на уровне профессионального образования.
11	*На какую группу участников образовательной деятельности направлена ваша практика: - молодые педагоги
12	<p style="text-align: right;"><i>Люди учатся, когда они учат. Луций Анней Сенека</i></p> <p>Особенностью труда молодых педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же функции и несут ту же ответственность, что и опытные педагоги, а администрация, родители, коллеги ожидают от них безупречного профессионализма.</p> <p>Это достаточно сложный период, и, если не оказать молодому специалисту своевременную помощь, то адаптация может привести к стрессу и даже к увольнению.</p> <p>На сегодняшний день в школе работают 15 молодых педагогов в возрасте до 35 лет, стаж которых менее 10 лет, из них 9, стаж которых пять лет и меньше. Это составляет 28% от всего коллектива. В новом учебном году педагогический коллектив пополнили ещё четыре молодых специалиста.</p> <p>В нашей школе, как, наверное, и во всех других, осуществлялся традиционный подход в адаптации молодых педагогов. К каждому молодому специалисту прикрепляли официального наставника, составляли индивидуальный план развития, посещали уроки и предоставляли возможность посещать уроки коллег.</p> <p>Приняв участие в V Красноярском Педагогическом марафоне</p>

«Образовательные результаты и технологии: что мы меняем в школе?», прослушав лекцию-дискуссию «Метаанализ Д. Хетти» Ушакова Константина Михайловича, организацию работы с молодыми педагогами решили дополнить новой для нас формой наставничества: молодой педагог – молодому педагогу.

Константин Михайлович говорил о том, как важно в течение первых двух лет эффективно организовывать работу с молодыми специалистами, что именно первые два-три года работы могут дать результаты. Для себя из его лекции мы отметили важное утверждение, **что эффективнее всего обучаются люди одинаковые по возрасту и статусу**. Наставничество в форме «педагог-наставник – молодой учитель» - это узкий аспект, в котором молодой педагог будет чувствовать себя ущербно и развития может не произойти. Обучение должно происходить на равных и лучше всего, если это будут педагоги разных предметов, так как обучение сегодня имеет метапредметным характер (математика и литература и т.д.) Это могут быть пары или группы, за которыми будет закреплён куратор, который не даёт знания, а направляет молодых педагогов в нужном направлении.

Данный подход показался нам достаточно интересным, и мы решили организовать работу с молодыми педагогами именно так, тем более, что школа начала работать над корпоративным стандартом педагога.

Рабочая группа разработала и представила на педагогическом совете вариант корпоративного стандарта и лист диагностики соответствия уровня профессиональной компетентности работника требованиям профессионального стандарта, в который, для начала были включены три трудовых действия, функции «Обучение». К трудовым действиям *Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы, Планирование и проведение учебных занятий, Формирование универсальных учебных действий* разработаны критерии для оценки. Данные критерии обсудили в группах на педагогическом совете и с дополнениями и корректировкой приняли. Диагностический лист оценки предполагает самооценку, оценку руководителя ШМО и оценку администрации ОУ. Диагностический лист оценки был роздан всем педагогам, в том числе и молодым специалистам. Анализ диагностических листов по трудовому действию *«Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы»* выявил дефициты у 78% молодых педагогов. По трудовому действию *«Планирование и проведение учебных занятий»* у 85%, а по трудовому действию

Формирование универсальных учебных действий у 100%. Для оказания помощи молодым специалистам была создана проблемная группа, которая состояла только из молодых педагогов и составлен план работы для ликвидации не соответствия образовательному стандарту. В рамках такого плана каждый молодой педагог изучал и разбирался изначально в одном направлении, например, в трудовом действии «Планирование и проведение учебных занятий», критерий оценки - «Способность подводить учащихся к определению темы урока различными способами», «Владение приёмами формирующего оценивания на уроке», «Способность удерживать дисциплину в классе и внимание учащихся» и т.д. После того, как молодой педагог изучил и разобрался в данном направлении, в соответствии с составленным планом организуется обучающий семинар для остальных молодых педагогов. На семинаре молодые педагоги, слушая выступающего коллегу, задают вопросы, обсуждают, предлагают свои варианты и т.д. Следующим этапом плана является подготовка и проведение молодым педагогом учебного занятия, в рамках которого он на практике работы показывает, всё чему он научился и как. На открытом занятии присутствует куратор, а также все молодые коллеги и любые учителя. После занятия проводится совместное обсуждение в ходе, которого даются советы, предлагается свой опыт и т.д.

При использовании представленной формы наставничества исключили присутствие на проводимых семинарах представителей администрации и учителей стажистов. Строили работу на полном доверии. Совместно с завучем по методической работе был составлен план работы, и корректно контролировалось его выполнение.

Если возникали вопросы или трудности, снимали их совместно. От самих молодых педагогов исходил запрос, который разбирали на практических семинарах с завучем по методической работе. По желанию и совету завуча организовывалось посещение уроков у педагогов, имеющих положительный опыт в решении той или иной проблемы (например: дисциплина, мотивация, организация работы на уроке различных категорий учащихся и т.д.)

Проблемная группа молодых педагогов активно работает и взаимообучается с ноября 2018 года. Каждым молодым педагогом составлена индивидуальная образовательная программа развития.

Свою работу группа продолжила с сентября 2019 года. Результатом такой формы наставничества стало повышение компетентности молодых педагогов. Проведя диагностику соответствия уровня профессиональной компетентности требованиям профессионального стандарта в сентябре

2019 года, был получен результат, свидетельствующий о положительной динамике использования формы наставничества молодой педагог – молодому педагогу. По трудовым функциям обучения и воспитания 89% молодых педагогов получили наивысший балл при оценке руководителей ШМО и оценки администрации. На сегодняшний день проведено 12 семинаров. 27 февраля 2019 года в рамках «Дня открытых дверей» школы по теме: «Формирующее оценивание в учебной и внеурочной деятельности», проводимого для педагогов района, приняли участие и показали открытые уроки и внеурочные занятия 6 молодых специалистов. Представленные занятия получили высокую оценку коллег.

Два молодых педагога приняли участие в муниципальном конкурсе «Педагог года» (номинация «Педагогический дебют»), оба выступили достойно, а один из них стал Абсолютным победителем среди коллег - профессионалов.

Для того, чтобы совместное обучение и развитие не имело узкую направленность, педагогам было предложено поучаствовать в муниципальном конкурсе для педагогов до 35 лет «Проект молодого педагога». В марте 2019 года молодыми специалистами были представлены 2 проекта. Один из проектов получил диплом второй степени и денежную премию.

Данный опыт наставничества был представлен на XIII педагогической конференции работников муниципальных образовательных учреждений г. Канска и группы восточных районов Красноярского края «Инновационный опыт – основа системных изменений».

Педагогам понравилась совместная деятельность, что они стали одной командой, которая стала организовывать и проводить праздничные мероприятия для коллег школы (Новый год, 23 февраля, 8 марта, «Вечер встречи выпускников»).

По результатам мониторинга все 100% молодых педагога отметили, что им нравится совместная работа по само- и взаимобучению.

По результатам внутришкольного контроля проводимого в 5 и 10 классах, где работают молодые специалисты, было отмечено что у 90% молодых педагогов повысился уровень методической, интеллектуальной, аналитической культуры, освоение функциональных обязанностей учителя, воспитателя и классного руководителя. Повысилось педагогическое мастерство молодого специалиста, умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.

	<p>Одним из самых главных результатов мониторинга для молодых педагогов организацией такой формы наставничества является возможность проявить инициативу, показать свои возможности, обрести уверенность, встать на путь карьерного роста на уровне с педагогами – стажистами.</p>
13	<p>*Укажите способы/средства/инструменты измерения результатов образовательной практики:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствие молодых специалистов требованиям профессионального и корпоративного стандарта; - повышение качества образования в классах, где преподают молодые педагоги; - результативное участие молодых педагогов в мероприятиях различного уровня (педсоветах, семинарах, днях открытых дверей, конкурсах); - исключение среди молодых педагогов разочарования в профессии в связи с возникшими трудностями и ухода из школы.
14	<p>С какими проблемами, трудностями в реализации практики вам пришлось столкнуться:</p> <p>Одной из главных проблем стала частая корректировка плана работы проблемной группы из - за того что 3 молодых педагога обучаются заочно и уезжают на сессии, либо находятся на больничном из-за болезни детей.</p>
15	<p>Что вы рекомендуете тем, кого заинтересовала ваша практика (<i>ваши практические советы</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> - при использовании представленной формы наставничества исключить присутствия на проводимых семинарах представителей администрации и учителей стажистов; - строить работу на полном доверии; - проводить взаимообучение на семинарах лучше в каникулярное время; - обязательно составить план работы и контролировать его выполнение.
16	<p>*Какое сопровождение готова обеспечить команда заинтересовавшимся вашей образовательной практикой (<i>выбор варианта(-ов) из списка</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> - консультационное сопровождение; - предоставить информационные материалы; - предоставить методические материалы; - провести вебинар/семинар/мастер-класс и т.д.;
17	<p>Есть ли рекомендательные письма / экспертные заключения / сертификаты, подтверждающие значимость практики для сферы образования Красноярского края (<i>перечислить документы и указать ссылку на сайте общеобразовательной организации</i>)- сертификат участия в работе XIII педагогической конференции работников муниципальных образовательных учреждений г. Канска и группы восточных районов Красноярского края «Инновационный опыт – основа</p>

	<p>системных изменений» на сайте школы http://irbey1.ucoz.ru/index/obrazovatelnye_praktiki/0-68 .</p>
18	<p>Есть ли организация или персона, которая осуществляет научное руководство / кураторство / сопровождение практики? (Укажите название организации или ФИО, звание и должность.) - нет</p>
19	<p>*При наличии публикаций материалов по теме реализуемой практики укажите ссылки на источники – сборник публикации XIII педагогической конференции работников муниципальных образовательных учреждений г. Канска и группы восточных районов Красноярского края «Инновационный опыт – основа системных изменений» http://www.uo-kansk.ru/avgustovskij_pedagogicheskij_sovet, стр. 141, Управление профессиональным развитием молодых педагогов на основе оценки их профессиональных дефицитов в рамках корпоративного стандарта. <i>О.П. Свахина, заместитель директора по методической работе, МБОУ Ирбейской СОШ №1.</i></p>
20	<p>При наличии видеоматериалов о реализуемой практике укажите ссылку на них: http://irbey1.ucoz.ru/index/obrazovatelnye_praktiki/0-68</p> <p>—</p>