

Выступление на площадке  
«Профессиональная среда»  
в рамках межрегионального  
Фестиваля «Педагогическая весна – 2024.  
Горизонты образования города у моря»

### **Роль наставничества в профессиональном становлении педагогов школы-новостройки**

Здравствуйте!

Меня зовут Журова О.Н., я методист Средней школы №155 имени Героя Советского Союза Мартынова Д.Д. в городе Красноярск

В программе фестиваля моя тема звучит следующим образом **«Наставничество как одна из форм работы с молодыми педагогами»**, но, **готовя свое выступление**, я решила переформулировать ее. Почему? Вы поймете в ходе моего доклада.

**Итак, сегодня я представлю видение в нашей школе «Роли наставничества в профессиональном становлении педагогов школы-новостройки»**

Наша школа – это школа-новостройка, она функционирует 5-ый год. Поэтому у нас еще выстраивается культурное пространство, система методической работы. Особенностью являлось то, что мотивацию в пед коллективе необходимо было формировать в кратчайшие сроки.

О чем говорят статистические данные школы? Молодых специалистов почти 50 % -- из них 31% - это учителя со стажем работы от 0 до 3 лет, также 35% в профессии после прохождения переподготовки, либо имеющие диплом о педагогическом образовании, но более 10 лет после его получения не работали в школе. 63 % руководителей школьных МО не имеют опыта работы в данной должности. И у Заместителей директора опыт работы тоже от 1 до 2 лет. Таким образом, перед нами встали вопросы: Как построить новую педагогическую команду, как прийти к синергетическому (это методологическая ориентация в познавательной и практической деятельности, предполагающая применение совокупности идей, понятий и методов в исследовании и управлении открытыми нелинейными самоорганизующимися системами) эффекту, а не конфликту? Тогда отвечая на эти вопросы, решая данные проблемы, необходимо говорить о наставничестве как о механизме

Успех обновления российской школы, повышение её конкурентоспособности напрямую зависят от профессионального уровня

педагогических работников. Педагогу в современных условиях необходимо стремиться к постоянному росту, развитию и самосовершенствованию в профессиональном и в личностном планах. Всё это в полной мере относится и к молодому педагогу, приступающему к своей профессиональной деятельности, и к педагогу, работающему не один десяток лет.

Как Вы думаете, какие ключевые компетенции необходимы учителю для успешной деятельности? (перечисляют) Замечательно **Слайд 4**

Методическую работу в коллективе мы начали традиционно – с выявления дефицитов (опрос, наблюдение, посещение и анализ уроков, анкетирование, тестирование, самооценка). Молодым специалистам определили наставников – учителей-стажистов (это было не просто, так учителей стажистов было меньше, чем молодых), за основу взяли Школу менторского сопровождения и Кураторскую методику Ушакова, применяли разные виды наставничества. Написали программу ГБП «Школа менторского сопровождения «учитель-учитель»» Результатом стали только адаптация и закрепление молодого специалиста в школе. Но о формировании у педагога осознания необходимости непрерывного самообразования, постоянного повышения профессиональных компетентностей; становлении собственного мастерства, способности к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности речи не шло. Мы задалИсь вопросом: почему?

А какая компетенция, по-вашему, является механизмом развития высокого профессионализма? (предложения)

Одним из важных профессиональных качеств **молодого** и не только молодого педагога на пути его становления в профессии становится его готовность и способность к рефлексии.

Отметим, что термин «рефлексия» происходит от латинского «reflexio», что означает «отражение», «обращение назад». В настоящее время рефлексия является предметом изучения различных наук: философии, педагогики, психологии, социологии и др.

В педагогической акмеологии (**наука о закономерностях (путях) достижения максимального совершенства во всех видах индивидуальной деятельности человека**) рефлексия рассматривается как механизм развития педагогического мастерства, профессионального самосовершенствования и саморазвития, проявляющийся в способности специалиста занимать аналитическую позицию по отношению к себе и профессиональной деятельности.

Результаты ряда исследований свидетельствуют о том, что стихийного нарастания рефлексивности как следствия приобретения профессионального опыта у взрослого человека не наблюдается.

Проанализировав данные анкет, опросов, увидели, что учителя школы, **притом не только молодые**, не испытывают профессиональных дефицитов: урок, по их мнению, они проводят современный, требования ФГОС выполняют, метапредметные УУД формируют и т.д. Нет дефицитов, нет и потребности профес. роста.

Поняли, что

- не знаем методов и средств групповой и индивидуальной рефлексии,
- отсутствует мотивация на собственное продвижение и качественное образование
- нет желания саообразовываться.

Итак, проводя мониторинг, анализируя образовательные результаты обучающихся, полученные через внутренние и внешние диагностики, результаты участия учителей в конкурсах пед-го мастерства, администрация школы понимала, что дефицитов у учителей много, но как выйти на осознанное принятие их самими учителями? Так появились проекты по профессиональному становлению учителя. В каждом проекте свои наставники, у каждого наставника своя роль

1) Первый – корп. Сделали запрос в КК ИПК на независимую диагностику. Во время тестирования, решая профессиональные задачи, получили объективные результаты, увидели дефициты всех учителей, выбрали программу повышения квалификации и 50% коллектива прошли обучение на курсах. Слушателями курсов стали прежде всего администрация

Ш  
К  
О  
Л  
Ы

2) Второй проект Развитие Социального капитала в организации с целью повышения человеческого капитала, т.е знаний, умений, навыков, не только успешности личной, но организации в целом. Эффективность работы возможна, только если есть групповые связи. Мы провели сетевой анализ, который показал, что у нас наставники номинальные, они не приведут к желаемым результатам. Результатами данного проекта стали: выявление неформальных наставников, которые ведут за собой и повышают человеческий капитал организации, функционирование реверсивного

К  
О  
В

наставничества, создание проектных студий и профессионально обучающихся сообществ. Продуктом проделанной работы стал Конструктор современного урока (знакомство с гугл диском) **Переход на гугл диск**

Созданы папки по типам урока Открытие новых знаний, урок рефлексии, урок методологической направленности, урок развивающего контроля,

Проработаны этапы урока, где написаны цели этапа, рекомендованы приемы и техники, указаны формируемые УУД

3) Третий проект Городская базовая площадка как форма взаимообучения для молодых (В Красноярске действует 22 площадки под лозунгом Пространство возможностей) В этом году начало работать в Красноярске сообщество «Школа молодых», в нее вошли и 4 наших педагога. Молодые учителя сами иницируют, организуют и проводят мероприятия городского уровня. В результате чего приобретают опыт организационных и управленческих навыков и переходят из статуса наставляемых в статус наставников «равный – равному», втягивают выгоревших педагогов в творческую деятельность.

**Спасибо за внимание!**