

"Лениногорский муниципальный район" Республики Татарстан

**Проект: Организация наставничества в условиях  
сотрудничества образовательных организаций**

**«Лаборатория молодого педагога»**

Автор: учитель иностранных языков

МБОУ СОШ №2,

Член Совета Наставников,

Сальникова Ирина Олеговна

*Лениногорск, 2021 г.*

«Мир может выстоять только тогда,  
когда он превращается в мир добрых человеческих отношений,  
если убрать добрые взаимоотношения между людьми,  
то мир рухнет»

Рэй Брэдбери

Преступив порог школы, молодой педагог осознает – знания, полученные им в высшем учебном заведении, хороши лишь теоретически, и в начале своей профессиональной деятельности придется столкнуться с определенными трудностями. Неумение поэтапно и логично выстроить свой урок, затруднения при объяснении материала, отсутствие контакта, взаимопонимания с коллегами – далеко не весь список раздражающих, отвлекающих факторов для «новеньского».

Молодой учитель должен освоиться в новом коллективе, выстроить отношения с детьми, владеть корректной, эмоциональной речевой культурой на уроке, стараться заинтересовать своим предметом. Каждый учитель несет в себе индивидуальный стиль, который должен оставаться эталоном для юного человека, а также для коллег, администрации школы. Часто молодые учителя испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы с дисциплиной. Разумеется, умение организовать класс постепенно приходит к учителю. Однако молодым специалистам было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшее поколение преподавателей стремилось передать им свой опыт, а они при этом готовы были бы его принять. К сожалению, во многих школах опытные учителя, методисты и администрация порой создают только трудности для начинающего учителя. Но есть и такие школы, где к молодым преподавателям относятся очень трепетно. Продуманные действия администрации школы, хорошо спланированная система наставничества для начинающих учителей помогает быстро влиться в новый коллектив и успешно работать с учениками и их родителями. Сопровождение молодого специалиста в школе - дело всех: начиная от директора школы, заканчивая учителем-коллегой.

### **Информационная карта проекта**

- 1. Полное наименование проекта:** Проект по работе с молодыми учителями на уровне образовательного учреждения, муниципальном уровне «Лаборатория Молодого Педагога»
- 2. География проекта (база):** Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №2» муниципального образования "Лениногорский муниципальный район" Республики Татарстан, 423250, улица Морякова дом 4, город Лениногорск Республика Татарстан
- 3. Постановка проблемы:** в настоящее время в МБОУ СОШ №2 работает 5 молодых специалистов: учитель физической культуры, учитель хореографии, учитель начальных классов и, два начинающих с этого учебного 2020-2021 года свою профессиональную деятельность, учитель изобразительного искусства и учитель химии. Один молодой учитель по школьному предмету «математика» уволился, проработав в школе 6 месяцев. Свой уход объяснила тем, что сложно работать в

коллективе лидеров, где идет постоянная конкуренция, давление и сложно сориентироваться в информационном пространстве, профессионально «встать на ноги». Все молодые специалисты имеют высшее образование, занимают соответствие занимаемой должности. Учитель физической культуры работает в школе более трех лет, имеет хорошие показатели учащихся в спортивных соревнованиях, олимпиадах, однако его профессиональный портфель не собран из-за отсутствия критерий, необходимых для заявления себя на первую квалификационную категорию.

Современной школе нужен самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации системно-деятельностного подхода на уроках и внеклассных мероприятиях, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу на ФГОС. В настоящее время наблюдается тенденция старения педагогических кадров, так как молодые педагоги стараются найти место работы вне школы. Анализ работы с молодыми кадрами показывает, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства.

Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи учителям-стажерам. Работа с молодыми специалистами является одной из самых важных составляющих методической работы школы, и это является важной актуальной проблемой.

Считаю, в работе с молодыми специалистами в школе нужно создать лабораторию молодого учителя, где бы специалист, пришедший в коллектив, усвоил азы педагогического мастерства и почувствовал желание работать с детьми, а для этого нужно стимулирование и материальная поддержка молодого педагога.

- 4. Цель проекта:** организовать работу с молодыми учителями, в том числе адаптационную, и оказать методическую помощь в их профессиональном становлении, в выработке своей системы преподавания, формировании индивидуального стиля творческой деятельности

- 5. Задачи проекта:**

- 1.Оказание помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом коллективе.
- 2.Повышение уровня методической подготовленности педагогов.
- 3.Оказание практической помощи учителям – стажерам в преподавании предмета.
- 4.Обеспечение постоянного освоения современных образовательных технологий.
- 5.Проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности.
- 6.Оказание помощи в самообразовательной работе молодых специалистов.
- 7.Создание условий для саморазвития и самореализации.
- 8.Оказание психологической поддержки.
- 9.Поощрение молодых специалистов и стимулирование их работы.

- 6. Сроки реализации проекта:** 2021-2022 гг.

**7. Нормативная база ЛМУ:** Устав школы; Должностная инструкция учителя, Инструкция по охране труда учителя, Положение о Лаборатории молодого педагога, Положение о наставничестве, Положение об организации работы с молодыми учителями; Проект по работе с молодыми учителями на уровне образовательного учреждения «Лаборатория молодых педагогов», Положение об оплате труда.

**8. Руководитель школы педагогического мастерства:** учитель английского языка, тьютор проекта, Сальникова И.О.; заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

#### **9. Этапы реализации проекта**

2021-2022г	методика планирования уроков и внеклассных мероприятий;
	актуальные вопросы профессиональной деятельности учителя;
	подготовительный этап к аттестации учителя

**10. Предполагаемое количество участников на ОУ (на примере СОШ №2):** молодые учителя школы со стажем до 5 лет – 5 человек, 2 наставника (к наставнику могут быть прикреплены от 1-3 молодых педагогов), психолог школы, администрация школы.

**11. Предполагаемое количество участников на уровне муниципалитета:** молодые учителя со стажем до 5 лет – до 40 человек, 16 наставников (и более), психологи клуба «Надежда», методические отделы УО, методисты УО.

Наставник сопровождает и оценивает работу нового сотрудника. Молодой педагог ежемесячно представляет наставнику отчеты о работе, проделанной в соответствии с индивидуальным планом (см. приложение). Наставник оценивает работу и докладывает результаты председателю методического объединения.

Итоги работы молодой педагог фиксирует в отчете. Отчет ведется им совместно с наставником: молодой педагог отмечает выполненные им виды работ; наставник дает краткую характеристику итогов их выполнения и реализации профессионально-деловых знаний, умений и навыков работника.

На основе отчета наставник обсуждает с молодым педагогом особенности его профессиональной деятельности и дает рекомендации по ее дальнейшему совершенствованию, способствуя тем самым адаптации специалиста к профессиональным и организационным аспектам работы.

По окончании срока наставничества молодой педагог в течение 10 дней сдает председателю методического объединения следующие документы:

- *отчет молодого специалиста о проделанной работе;*
- *план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.*

Процесс адаптации молодого педагога к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

### ***СОВЕТ НАСТАВНИКОВ, как форма общественного управления.***

При достаточном количестве такой опытной части педагогов, как наставники, для методического руководства ими в образовательном учреждении может создаваться орган общественного управления – ***Совет наставников***.

Совет наставников создается в образовательном учреждении а также при сетевом взаимодействии между образовательными учреждениями при наличии не менее 7-9 наставников. Состав Совета определяется на заседании педагогического совета и утверждается приказом директора ОУ, приказом УО. С учетом решения педагогического совета директор ОУ/ начальник УО своим приказом вносит изменения в состав Совета наставников. Совет наставников координирует свою деятельность с администрацией ОУ. На первом заседании Совета избираются председатель, его заместитель и распределяются обязанности между членами Совета. Совет наставников проводит свои заседания один раз в четверть и не реже одного раза в год отчитывается о своей деятельности на педагогическом совете ОУ.

***Основной целью работы Совета*** является оказание помощи администрации ОУ в подборе, обучении, воспитании наставников и координация их деятельности.

#### ***Функции Совета наставников:***

1. Выработка единых требований к наставникам.
2. Обобщение и коллективная оценка опыта наставничества.
3. Организация учебы наставников.
4. Исследование проблем эффективности наставничества, подготовки методических разработок и рекомендаций.

#### ***Задачи Совета наставников:***

1. Принимать участие в подборе и создание резерва наставников;
2. Оказывать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании молодых и вновь прибывших специалистов;
3. Изучать, обобщать и распространять передовой опыт работы наставников;
4. Заслушивать на своих заседаниях отчеты наставников и молодых специалистов о проделанной работе.

Совет организует и проводит семинары по актуальным методическим, психолого-педагогическим вопросам, научно-методические конференции, индивидуальные и групповые консультации для педагогов-наставников, обобщает и распространяет лучший наставнический опыт.

#### ***Советом наставников разрабатываются:***

- типовые положения о наставничестве;
- анкеты наставника и молодого специалиста;
- примерный план наставнической работы;
- анкеты социологических исследований наставнической работы и т.д.

Все стороны наставнической деятельности в ОУ определяются Положением о наставничестве, регламентирующим эту процедуру, критерии отбора наставника, его обязанности и мотивацию.

**12. Описание деятельности по проекту** (этапы реализации): привлекаются педагоги, имеющие стаж работы от одного года до пяти лет, а также учителя, которые не имеют педагогического образования. Занятия в «Лаборатории молодого учителя» проводятся один раз в месяц согласно плану.

Кроме того, за каждым молодым специалистом закреплен учитель-наставник. Организуется взаимопосещение уроков, после которых обязательно проводится наставником самоанализ урока с целью обучения стажера. С учителями, которые работают в школе первый год, обсуждаются вопросы по методике планирования уроков и внеклассных мероприятий.

Организуются консультации по:

- оформлению классных журналов;
- составлению рабочих программ и тематических планов.

Проводятся практикумы по:

- разработке планов воспитательной работы;
- поурочному планированию;
- проектированию методической структуры урока в зависимости от его типа и вида;
- оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока;
- планированию учета знаний.

Молодым учителям выдаются памятки и методические разработки по темам:

1. «Основные требования к личностно-ориентированному уроку».
2. «Деятельность учителя с личностно ориентированной направленностью».
3. «Самоанализ урока».
4. «План психологического анализа урока».
5. «Как подготовить современный урок?».
6. «Как анализировать свой урок?».

7. «Как писать конспект урока?». Карта конструирования урока.

8. «Нестандартные формы проведения урока».

В работе с молодыми учителями используются различные формы: лекции, дискуссии, обмен опытом, практикум, тренинг.

**2021-2022 год работы** школы посвящен актуальным вопросам профессиональной деятельности учителя, самосовершенствованию педагогов с учетом современного уровня развития психолого-педагогической науки.

Выдаются памятки:

1. Концепция одаренности.
2. Сравнительные параметры традиционной педагогики и инновационной («развивающей») педагогики, функциональной грамотности.
3. Анкеты для изучения классного коллектива: «Я и мой круг общения», «Интересы и досуг», «Я в школе», тест-опросник: «Мое мнение о классе» и другие.

Молодые учителя участвуют в деятельности творческих групп, годичных команд,

педсоветов, становятся активными участниками профессиональных конкурсов, проводимых в школе, приобретают опыт проведения открытых уроков и внеклассных мероприятий. Теоретические вопросы, которые рассматриваются на занятиях школы, готовят сами молодые специалисты.

В конце года молодые учителя делают самоанализ педагогической деятельности и намечают пути дальнейшего самосовершенствования.

**Также, год работы ШМУ** посвящается подготовке учителя к аттестации на соответствие занимаемой должности. К работе привлекаются учителя-стажисты, работающие экспертами по аттестации. Основные организационные формы работы школы – практикумы и тренинги. Молодой педагог участвует в мероприятиях и конкурсах разных уровней, делится приобретенным опытом с коллегами. Проводится диагностика профессиональных качеств учителя в процессе педагогической деятельности.

<b>Направления работы школы</b>	<b>Формы работы:</b>
1. Организация наставничества.	-беседы; собеседования;
2. Методические семинары.	-тренинговые занятия;
3. Психологические семинары.	-встречи с опытными учителями;
4. Самообразовательная работа.	-открытые уроки, внеклассные мероприятия;
5. Организация внеклассной работы.	-тематические педсоветы, семинары;
6. Распространение положительного, успешного опыта работы.	-методические консультации;
7. Стимулирование работы.	-методические бюллетени;
8. Диагностика работы.	-взаимопосещение уроков;
9. Повышение квалификации.	-анкетирование, тестирование;
10. Конкурсы, игры, тренинги.	-участие в разных мероприятиях;
	-прохождение курсов, посещение семинаров.

### **13. План работы «Лаборатории молодого учителя»**

Муниципальный уровень (УО, при совете наставников, на базе МБОУ СОШ №2)

Мероприятия	сроки	ответственные
Занятие 1. 1. Круглый стол «Психолого-педагогические основы совершенствования профессиональной деятельности учителя». 2. Обмен мнениями по теме «Качества, необходимые учителям».	сентябрь	психолог центра «Надежда», наставники, методист Ахмадиева Э.Ф.
Занятие 2. 1.«Индивидуальный стиль деятельности учителя как важнейшее условие формирования эффективности педагогического труда». 2. Микроисследование «Каков твой стиль педагогической деятельности?»	октябрь	Методист Ахмадиева Э.Ф., Сальникова И.О. –тьютор проекта, наставники
Занятие 3. 1. Физическое и психическое здоровье учителя и ученика - залог их творческой активности.	ноябрь	Глухарева М.А. – медработник

2. Обмен мнениями по проблеме «Домашнее задание: как, сколько, когда?»		
Занятие 4. 1. Коррекция взаимоотношений в педагогической среде. 2. Практикум по проблеме «Разрешение конфликтов». 3. Изучение памятки «Опорная схема анализа конфликтной ситуации».	декабрь	Психолог центра «Надежда» наставники
Занятие 5. 1. Круглый стол «Требования к квалификации педагогических работников при присвоении им квалификационных категорий». 2. Конструирование урока	январь	Адеева Е.Н –эксперт (аттестационной комиссии, учитель высшей категории) Ахмадиева Э.Ф., наставники
Занятие 6. 1. «Методика организации коллективных способов обучения». 2. Практикум «Работа учащихся в парах сменного состава».	февраль	Сальникова И.О. –тьютор проекта, наставники
Занятие 7. 1. Лекция «Профессионально значимые личностные качества учителя». 2. Диагностика профессиональных качеств учителя в процессе педагогической деятельности.	март	Методист Ахмадиева Э.Ф., Сальникова И.О. –тьютор проекта наставники
Занятие 8. Самоанализ и анализ открытых уроков молодых педагогов	апрель	Сальникова И.О. –тьютор проекта наставники
Занятие 9. 1.Подведение итогов работы школы за год. 2.Анализ деятельности учителя	май	Сальникова И.О. –тьютор проекта Ахмадиева Э.Ф., наставники

**14. Риски проекта:** финансовая нестабильность при выплате заработной платы; психологический климат в коллективе, отсутствие собственного жилья.

**15. Ожидаемые результаты:** систематически проводится разносторонняя целенаправленная методическая работа с молодыми учителями. Разработана и апробирована модель адресной поддержки молодых педагогов, количество реализованных тренингов, мастер-классов, консультаций молодых педагогов с педагогами-мастерами. Реализован механизм взаимодействия молодого педагога и его наставника (ментора, коуча), количество участников из молодых учителей в профессиональных конкурсах. Молодые учителя проходят адаптационный период уверенно, повышают уровень профессиональной подготовки. Выходят на сетевую связь с другими школами, проводят с ними методические мероприятия, привлекают опытных учителей школ в организации

работы «Лаборатории Молодого Учителя». Организация, внедрение и распространение методической службы школы для повышения квалификации молодых учителей.

**16. Перспективы дальнейшего развития проекта.**

**В дальнейшем выходить на сетевую связь с советами наставников других районов, проводить с ними методические мероприятия, привлекать опытных учителей школ для организации работы сетевого взаимодействия наставников. Организация, внедрение и распространение методической службы школы для повышения квалификации молодых учителей.**

## Приложение

### Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»

#### **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «учитель-учитель». Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

---

Ф.И.О. и должность наставника

---

Срок осуществления плана: с «\_\_» 20\_\_ г. по «\_\_» 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>1</sup>	Фактический результат <sup>2</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1 .	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2 .	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3 .	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>3</sup></b>					
2.1 .	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в		

<sup>1</sup> В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

<sup>2</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<sup>3</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

			области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2 .	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3 .	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника<sup>4</sup></b>					
3.1.	Изучить психологические и		Изучены		

<sup>4</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

	возрастные особенности учащихся (указать возрастную группу) <sup>5</sup>		психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)		

<sup>5</sup> В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	...				

Подпись  
наставника\_\_\_\_\_  
«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_.  
20\_\_ г.

Подпись наставляемого  
сотрудника\_\_\_\_\_  
«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_. 20\_\_ г.