



Отдел образования администрации
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга



ГБУ ДПО ЦПКС
«Информационно-методический центр»
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга

**2023 год в России
объявлен
Годом педагога
и наставника**

Указ Президента РФ № 401
от 27 июня 2022 года

НАСТАВНИК – НАСТАВНИКУ



**УСПЕШНЫЕ ПРАКТИКИ
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Практика «Рядом и чуть впереди: индивидуальный маршрут наставляемого по внедрению Целевой модели наставничества»

Победитель районного конкурса лучших практик реализации программ наставничества «Формула успеха»-2022, номинация «Профессионал-профессионалу».

Авторский коллектив ГБОУ школа-интернат № 1
им. К.К. Грота Красногвардейского района Санкт-Петербурга:
Виноградов Виктор Николаевич, методист;
Кузина Наталья Юрьевна, заместитель директора
по учебно-воспитательной работе, учитель русского языка;
Кукушкина Ника Валентиновна, методист

Практика «Рядом и чуть впереди: индивидуальный маршрут наставляемого» представляет собой ключевой компонент Программы наставничества ГБОУ школы-интерната № 1 им. К.К. Грота, уникальной, с научно-педагогической точки зрения, образовательной системы, опирающейся на авторский характер профессиональной деятельности педагогов. Индивидуальный маршрут наставляемого регламентирует форматы, содержание и результаты максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых при поддержке наставников, необходимого для его успешной личной и профессиональной самореализации. Маршрут проектирует все аспекты взаимодействия наставника и наставляемого в рамках адаптационного этапа (1-й год работы) профессионального становления молодого специалиста, малоопытного или вновь прибывшего педагога в коллективе школы-интерната. Его выполнение обеспечивает достижение наставляемым результатов по трем основным параметрам наставничества: адаптация к условиям работы в школе-интернате, рост профессионального уровня и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Предлагаемый индивидуальный маршрут наставляемого предусматривает диагностику «профессиональных дефицитов» наставляемых на адаптационном этапе и помогает при поддержке наставника восполнить эти дефициты сразу по трем направлениям: психолого-педагогические особенности работы со слепыми и слабовидящими детьми, специальные методики преподавания им различных предметов (курсов) и определение оптимальных путей их социализации. Результатом адаптационного этапа является готовность наставляемого к обеспечению высокого качества образования и рефлексивная оценка степени своей удовлетворенности от работы со слепыми и слабовидящими детьми.

Плодотворная работа наставника и наставляемого по реализации индивидуального маршрута на адаптационном этапе позволит перейти на следующий, предаттестационный, этап (2-й год работы), деятельность на котором будет определяться второй, исключительно вариативной, частью индивидуального маршрута наставляемого, направленной на проектирование развития профессионального мастерства нового педагога за рамками повседневного образовательного процесса. На этом этапе наставляемый под руководством наставника, а в ряде случаев и в соавторстве с ним, активно ведёт методическую работу, реализация которой позволяет

ему успешно пройти аттестацию и принять участие в конкурсах профессионального мастерства.

Технически индивидуальный маршрут наставляемого представляет собой алгоритм мероприятий, обеспеченных информационными, диагностическими и дидактическими материалами организации взаимодействия наставника и наставляемого.

Технология работы с маршрутом включает следующие шаги.

1. Подготовка наставника в процессе обновления и разработки авторского содержания информационных, диагностических и дидактических материалов индивидуального маршрута наставляемого.

2. Планирование наставником в очном взаимодействии с наставляемым индивидуальной и совместной работы по достижению обозначенной цели:

- наставник демонстрирует наставляемому и прикрепляет к маршруту диагностические материалы: карты оценки уроков, занятий, специальных условий, анкеты, кейсы, методические материалы (шаблоны, инструкции, памятки и т.п.), нормативно-правовые документы, фото, видеоматериалы;
- указывает форматы совместной работы: встречи, открытые занятия, консультации в т.ч. онлайн, мастер-классы, мастерские и т.п.;
- обозначает конкретное задание для наставляемого и контрольную дату и формат конечного продукта(ов);

3. выполнение наставником и наставляемым составленного плана.

1. Описание практики (конкурсного продукта по итогам реализации Программы наставничества)

1.1. Название конкурснного продукта по итогам реализации Программы наставничества

«Рядом и чуть впереди: индивидуальный маршрут наставляемого».

1.2. Актуальность представляемой практики реализации Программы наставничества для решения приоритетных задач современного ОУ в соответствии с целями выбранной формы наставничества

Актуальность представленной практики реализации Программы наставничества школы-интерната № 1 им. К.К. Грота для слепых и слабовидящих детей обусловлена тем, что эффективная работа педагога зависит не только от его способности профессионально выполнять свои должностные обязанности, но и от степени его включенности в профессиональную культуру образовательной организации. Качество образования ребенка является результатом коллективной деятельности всего педагогического коллектива, и педагогу важно разделять основные ценности организационной культуры образовательной организации. Конкурсный продукт школы-интерната «Рядом и чуть впереди: индивидуальный маршрут наставляемого» будет полезен для всех образовательных организаций потому, что он раскрывает технологию «интериоризации» индивидуального мастерства отдельного педагога в профессиональную культуру образовательной организации как условия обеспечения высокого качества образования.

Ежегодно в школу-интернат приходят 10-15 новых педагогов. Почти каждому из них требуется особое внимание администрации и опытных коллег. В этом направлении школа-интернат имеет многолетний опыт их адаптации в профессиональную культуру учреждения, который в рамках внедрения Целевой модели наставничества получил

свое оформление в виде Программы наставничества ГБОУ школы-интерната №1 имени К.К. Грота Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

Поддержка молодого педагога со стороны наставника – важная часть методической работы в школе-интернате для слепых и слабовидящих детей. Она направлена на выявление и устранение наиболее распространенных «профессиональных дефицитов», которые испытывают в своей профессиональной деятельности начинающие учителя, тьюторы, воспитатели, учителя-дефектологи и другие специалисты, выявление «точек их профессионального роста» и поддержку их профессиональной самореализации в командной работе педагогического коллектива образовательного учреждения.

Индивидуальный маршрут наставляемого проектирует авторские маршруты оказания систематической помощи со стороны наставника. Такая помощь особенно необходима (вне зависимости от времени завершения формального педагогического образования) каждому, начинающему работу с детьми с нарушениями зрения, когда требуются оказание помощи слепым и слабовидящим школьникам в освоении адаптированной основной образовательной программы, коррекция недостатков в физическом и (или) психическом развитии обучающихся, их социальная адаптация.

Вторая особенность организации наставничества между педагогами в школе-интернате - разделение работы на два этапа продолжительностью по одному учебному году каждый: адаптационный и предаттестационный.

Адаптационный этап – это самый важный этап наставничества, на котором начинающий педагог может раскрыть и реализовать свой потенциал с помощью наставника. Новый педагог вливается в новый коллектив, сталкивается с трудностями, которые в первую очередь связаны с нехваткой опыта работы с детьми, имеющими особенности развития, и их адаптация дополнительно осложняется тем обстоятельством, что протекает в условиях изменяющейся педагогической реальности. Тогда наставник становится «проводником» в мир профессии для педагога.

Работа администрации с наставляемыми начинается с выявления тех педагогов, которые нуждаются в помощи. Практика показывает, что позволительно оставить за рамками программы только тех вновь прибывших в школу-интернат педагогов, которые имеют квалификационную категорию по своей должности и опыт работы со слепыми и слабовидящими детьми. Каждому из начинающих работу в новых условиях педагогу администрация с помощью председателей методических объединений подбирает наставника.

Предаттестационный этап ставит перед наставниками и наставляемыми уже другие задачи: закрепление полученных на первом этапе умений и формирование устойчивых навыков работы со слепыми и слабовидящими детьми; подготовка к аттестации на первую квалификационную категорию.

1.3. Период, в течение которого практика реализуется

В основе практики создания индивидуального маршрута наставляемого лежит многолетний опыт сотрудничества образовательного учреждения с РГПУ им. А.И. Герцена по организации практики студентов на базе школы-интерната. С 2016 года по июнь 2021 года в школе-интернате реализовывалась «Программа работы с молодыми специалистами, малоопытными вновь прибывшими педагогами». Обновленная практика, основанная на целевой Программе наставничества, реализуется с сентября 2021 года.

1.4. Описание целей и задач, идей использования наставнических инструментов

Цель – информационное и методическое обеспечение эффективной работы наставника с наставляемым, результатом которой станет успешная адаптация в школе-интернате для слепых и слабовидящих обучающихся молодого специалиста, малоопытного или вновь прибывшего педагога с последующей аттестацией на квалификационную категорию.

Задачи

Адаптационный этап:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса со слепыми и слабовидящими;
- творческое использование передового педагогического опыта в деятельности каждого педагога, работающего с детьми с нарушениями зрения;
- формирование корпоративной культуры учительского сообщества.

Предаттестационный этап:

- закрепление полученных на первом этапе умений и формирование устойчивых навыков работы со слепыми и слабовидящими детьми;
- подготовка к аттестации на первую квалификационную категорию.

Идея конкурсного продукта «Рядом и чуть впереди: индивидуальный маршрут наставляемого» состоит в том, чтобы сделать взаимодействие наставников с наставляемыми профессиональным видом деятельности, опирающимся на единые концептуальные основания, технологии, методические и диагностические материалы, но при этом сохранить ее авторский характер реализации. Это позволяет контролировать процесс, направлять его и при необходимости корректировать в зависимости от индивидуальных особенностей, запросов наставляемых.

Особенностью продукта является возможность его индивидуализации даже на адаптационном этапе. Это документ, объединяющий два запроса: с одной стороны, в инвариантной части, запрос школы-интерната, её требование совершенствовать профессиональную подготовку нового педагога, а с другой, в части вариативной, - запрос нового педагога, перечень дефицитов, которые он хотел бы восполнить.

В течение учебного года наставники проводят индивидуальные консультации для наставляемых по разным направлениям: нормативные документы, регламентирующие работу образовательного учреждения, реализующего адаптированные основные образовательные программы, оформление документации педагога, изучение шрифта Брайля, тифлопедагогические требования - знакомят с особенностями работы над методической темой проведения внеклассных мероприятий, приглашают на свои уроки или занятия и посещают уроки и занятия своих подопечных. Самым важным аспектом посещения уроков, занятий, мероприятий является их последующее обсуждение, которое наставник и наставляемый проводят вместе. Шаг за шагом, под чутким руководством наставника, к концу адаптационного периода новый педагог начинает чувствовать себя на новом месте уверенно, грамотно действовать как учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования слепых и слабовидящих детей на уровне школы-интерната. К концу предаттестационного периода наставляемый обретает опыт взаимодействия с коллегами из других образовательных учреждений

района, региона или РФ и имеет портфолио педагога для подачи заявления на получение первой квалификационной категории.

2. Условия для реализации практики

2.1. Организационные

Материалы информационного и методического обеспечения реализации всех заявленных мероприятий «Индивидуального маршрута наставляемого» - бланки консультаций, карты анализа урока, рабочие программы, конечные продукты наставляемого и др.

2.2. Правовые

Программа наставничества, локальные акты по организации наставничества, приказы директора, выписки из протокола заседания педсовета.

2.3. Психолого-педагогические

Для успешной реализации практики важно комфортное взаимодействие участников процесса. К работе с наставляемым привлекается педагог-психолог школы-интерната, который работает в формате консультаций, проводит диагностику затруднений, выступает в роли эксперта качества организации работы со слепыми и слабовидящими детьми.

Педагог-психолог отслеживает и корректирует стиль взаимодействия наставника и наставляемого, обеспечивая создание комфортной среды профессионального развития последнего.

2.4. Кадровые

Для реализации практики необходимо достаточное количество квалифицированных кадров. Для молодых специалистов, малоопытных и вновь прибывших педагогов подбирается наставник, имеющий квалификационную категорию, по возможности, в аналогичной должности. Обучение наставника ведется в формате его работы по обновлению и дополнению материалов информационного и методического обеспечения реализации всех заявленных мероприятий индивидуального маршрута наставляемого.

2.5. Материально-технические

Для адаптации наставляемого в профессиональной культуре школы-интерната задействуется современное оборудование и программное обеспечение образования слепых и слабовидящих детей.

2.6. Финансовые

Для поддержки эффективной работы наставника в школе-интернате применяются выплаты стимулирующего характера, порядок начисления которых закреплен в Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников школы-интерната, Положении о распределении стимулирующей составляющей фонда оплаты труда между осуществляющими педагогическую деятельность работниками школы-интерната.

3. Результативность практики

3.1. Показатели оценки результатов

Для оценки результатов можно воспользоваться **индикаторами** достижения планируемых результатов, ими являются следующие умения наставляемых:

- планировать учебную (воспитательную) деятельность, как собственную, так и учебную, на основе творческого поиска через самообразование;
- владеть методикой проведения уроков, занятий в классах (группах) слепых и

- слабовидящих;
- работать с классом (группой) на основе изучения личности ребенка;
- индивидуально работать со слепыми и слабовидящими детьми;
- контролировать и объективно оценивать уровень достижения планируемых результатов учащимися;
- владеть рельефно-точечным шрифтом Брайля;
- готовить дидактический материал и наглядные пособия с соблюдением тифлопедагогических требований;
- следить за новинками педагогической и дефектологической литературы;
- вести методическую работу;
- участвовать в горизонтальном повышении квалификации и аттестации.

В школе-интернате № 1 им. К.К. Грота председатели всех методических объединений отмечают успешность формирования у новых педагогов перечисленных выше умений после работы с наставниками.

Во-вторых, очень многое как об успехах, так и о недостатках работы может рассказать анкетирование наставников и наставляемых по вопросам их самооценки мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста и удовлетворенности участием в наставничестве. В школе-интернате анкеты 83% наставников и наставляемых свидетельствуют об удовлетворенности совместной работой.

В-третьих, можно обратиться к цифрам. В школу-интернат в 2019-2020 учебном году поступили на работу 18 молодых специалистов, малоопытных и вновь прибывших педагогов. После прохождения обоих этапов работы были успешно аттестованы на первую квалификационную категорию 17 (94%).

Таким образом, цель наставничества по форме «учитель - учитель» - успешная адаптация в школе-интернате для слепых и слабовидящих обучающихся, подтверждением чего является получение квалификационной категории, - достигнута.

В процессе реализации новой Программы наставничества школа-интернат предполагает продолжать работу в обозначенном направлении, способствуя удовлетворению индивидуальных потребностей (познавательных, психологических, эмоциональных, образовательных, профессиональных и др.), реализацию потенциала наставляемого в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе.

3.2. Динамика результатов

Таблица 7 - Динамика результатов по итогам Программы наставничества

Показатели	Результативность		
	2019	2020	2021
Удовлетворенность результатами совместной работы наставника и наставляемого, %	72	75	83
Доля молодых специалистов, прошедших аттестацию по итогам Программы наставничества, %	83	85	94
Доля молодых специалистов, принявших участие в профессиональных конкурсах по итогам Программы наставничества, %	20	25	45

3.3. Практическая значимость конкурсного продукта по итогам реализации Программы наставничества для развития системы образования Красногвардейского района Санкт-Петербурга с помощью ресурса наставничества

Продукт «Рядом и чуть впереди: индивидуальный маршрут наставляемого» школы-интерната им. К.К. Грота имеет следующую значимость для развития системы образования Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

- Компенсирует неготовность ряда руководителей образовательных организаций в принятии на работу молодых специалистов. Опасения, что молодые специалисты не смогут обеспечить качество образования, не смогут вписаться в педагогические коллективы, устраняются возможностью применения продукта в педагогических коллективах. Продукт помогает повысить профессиональную компетентность руководителей в работе с молодыми специалистами.

- Обеспечивает повышение профессионального мастерства целых педагогических коллективов образовательных организаций. Предлагаемый индивидуальный маршрут наставляемого необходимо рассматривать как процесс подготовки наставников, которые не просто хорошо работают с обучающимися, но и являются лидерами педагогических коллективов и носителями профессиональной культуры образовательных организаций.

- Повышение качества образования учащихся. Диагностические материалы индивидуального маршрута наставляемого позволят вести мониторинг «профессиональных дефицитов» не только молодых специалистов, но и малоопытных педагогов образовательных организаций. Работа наставников по устранению «профессиональных дефицитов» является эффективной формой методической работы по повышению профессионального мастерства всего педагогического коллектива.

4. Готовность конкурсного продукта по итогам реализации Программы наставничества к трансляции и внедрению в практику образовательных учреждений

4.1. Соответствие целей, содержания и результатов

Конкурсный продукт «Рядом и чуть впереди: индивидуальный маршрут наставляемого» является результатом осмысления многолетнего опыта работы школы-интерната № 1 им. К.К. Грота с молодыми специалистами. Разработка и реализация Программы наставничества в рамках Целевой модели наставничества позволила оформить положительные результаты работы в формат конкурсного продукта. Поэтому можно утверждать, что содержание образовательного продукта гарантирует не только положительные результаты, но и соответствие этих результатов потребностям Программы наставничества. Соответствие целей, содержания и результатов внедрения конкурсного продукта требованиям Целевой модели наставничества делает процесс трансляции и внедрения индивидуального маршрута наставляемого в практику образовательных учреждений Красногвардейского района Санкт-Петербурга эффективным процессом развития профессиональной компетентности их педагогических коллективов и обеспечения высокого качества образования.

4.2. Теоретическая обоснованность, оформленность

Применение продукта предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового педагога (при смене места работы) с опытным

и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является успешная адаптация в школе нового педагога, повышение его профессионального уровня, реализация потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым можно назвать следующие:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать новому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- включить его в учительское сообщество конкретной образовательной организации.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательном учреждении. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа педагогов, продолжающих свою работу в образовательной организации;
- рост числа собственных профессиональных работ педагогов: статей, исследований, методических практик.

Портрет участников.

Наставник

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый

Молодой специалист, малоопытный или вновь прибывший педагог, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействия с учащимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо

получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Возможные варианты программы.

Варианты участников программы внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт школы-интерната № 1 им. К.К. Грота, в рамках взаимодействия «опытный педагог – начинающий педагог», классического варианта поддержки для приобретения наставляемым необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и адаптации на новом месте работы, оптимальными вариантами могут быть:

- учитель – учитель;
- учитель надомного обучения – учитель надомного обучения;
- тьютор – тьютор;
- учитель – тьютор;
- воспитатель – воспитатель;
- педагог-психолог – педагог-психолог;
- учитель-дефектолог – учитель-дефектолог;
- учитель-логопед – учитель-логопед.

Область применения. Продукт может быть использован в образовательных организациях, в том числе работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в школах, ПОО и организациях дополнительного образования), не только по своему прямому назначению, но и как элемент повышения квалификации, основа для создания широких педагогических проектов.

4.3. Обоснование рисков внедрения конкурсного продукта по реализации Программы наставничества в системе образования Санкт-Петербурга

Продукт «Вместе и чуть впереди: индивидуальный маршрут наставляемого» школы-интерната № 1 им. К.К. Грота является по своей сути универсальной технологией для использования в любой образовательной организации Санкт-Петербурга. Материалы информационного и методического обеспечения маршрута будут избыточными для общеобразовательных учреждений, но они легко трансформируются для использования в их педагогических коллективах.

Единственным риском внедрения продукта является «упрощение» смысла применения данного продукта только для устранения «профессиональных дефицитов» молодых педагогов. В этом случае теряется стратегическая линия наставничества – вхождения нового педагога в профессиональную культуру образовательного учреждения и его профессиональная самореализация в командных формах обеспечения высокого качества образования.

Для устранения данного риска необходимо предусмотреть возможность стажировки представителей образовательных организаций Санкт-Петербурга на базе ГБОУ школы-интерната № 1 им. К.К. Грота по реализации Программы наставничества и применению индивидуального маршрута наставляемого.