Клещукова И.Е.,

директор ГБОУ «УВК «ГАРМОНИЯ»

Г.О.ДОНЕЦК» ДНР

**Сопровождение персонифицированной траектории профессионального развития педагогов в рамках лучших практик наставничества**

Возросший рост требований к выпускнику современной школы

сопровождается повышенными требованиями к квалификации педагога. Не

только молодые специалисты, но и педагоги, имеющие большой стаж и опыт

осваивают новые знания, умения и компетенции. Согласно федеральным

государственным образовательным стандартам учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии

учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования;

формировании образовательной инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк.

Персонифицированное сопровождение учителей рассматривается как стратегия и форма удовлетворения профессиональных и образовательных потребностей педагога на основе диагностики его проблем, актуализации ресурсов и персонально-субъектного опыта, стимулирования саморегуляции, самообучения, самоуправления в процессе планирования и реализации различных персонализированных форм методической работы, дополнительного профессионального образования и при личной ответственности за достигнутые результаты.

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста учителей обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие. Причем, хотя степень выраженности этих проблем различна, все они так или иначе значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности школы.

Персонифицированное сопровождение учителей в ГБОУ «УВК «ГАРМОНИЯ» Г.О.ДОНЕЦК» представляет собой систему методической деятельности всего педагогического коллектива, обеспечивающую создание необходимых организационно-педагогических, психологических и прочих условий для полноценного функционирования образовательной организации в целом и каждого педагога в отдельности. Структура этой системы включает такие взаимосвязанные, взаимообусловленные и последовательные действия, как:

- диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов учителей в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС ОО в целостном образовательном процессе;

- анализ, идентификация и осознание учителями профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;

- поиск и реализацию оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;

- оказание различных видов персонифицированной помощи учителям (методической, психологической, научной, технологической и пр.).

Наставничество занимает достойное место, способствуя преодолению поколенческого разрыва и передаче накопленного опыта в новых формах.

Неотъемлемым компонентом системы персонифицированного сопровождения учителей общеобразовательной школы является диагностика имеющихся у них компетентностных дефицитов. Анализ используемых в этих целях методик позволяет выделить следующие их группы:

- общепедагогические методы диагностики (методы опроса, наблюдение, анализ продуктов профессиональной деятельности и документации и пр.);

- методы самоанализа и самооценки профессиональной деятельности (анкетирование, карты самооценки, карты затруднений и пр.);

- методы экспертной оценки и анализа профессиональной деятельности (тесты, профессиональные задачи, кейсы и пр.);

- методы мониторинга профессиональной деятельности (карты наблюдения, посещения уроков, диагностические работы с использованием оценочных инструментов и пр.);

Наставничество понимается как целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма как молодых специалистов, так педагогов, имеющих диагностированные профессиональные (компетентностные) дефициты.

Организация наставничества в образовательной организации представляет собой достаточно сложный и длительный процесс, который включает подготовительно- диагностический, адаптационный, формирующий и контрольно-оценочный этапы. Подготовительно-диагностический этап имеет целью формирование нормативной базы наставничества и диад (наставнических пар) «наставник – наставляемый».

Первыми действиями на этом этапе является назначение координатора и формирование нормативной базы для создания в школе системы наставничества. Непосредственное руководство и контроль организации наставничества осуществляет координатор. В обязанности координатора входит ознакомление субъектов наставничества с приказом о создании наставнической пары; создание необходимых условий для деятельности наставнических пар; оказание методической и практической помощи в планировании работ наставников; анализ, контроль и оценка работы наставнических пар на всех этапах наставничества; информирование администрации образовательной организации и педагогического совета о процессе и результатах наставничества; организация обучения наставников; определение мер стимулирования и поощрения наставников.

В процессе наставничества принимают участие не только наставнические пары (группы). Члены администрации образовательной организации также выполняют определенные функции по организации наставничества: заместитель директора по учебно-воспитательной (учебно-методической) работе:

- представлять новых сотрудников педагогическому коллективу и объявлять приказ о назначении им наставников;

- посещать по графику уроки и/или внеурочные мероприятия, проводимые совместно наставником и наставляемым;

- изучать и обобщать опыт наставничества, вносить предложения по его распространению или совершенствованию.

Руководители методических объединений:

- рассматривают на заседаниях МО индивидуальные планы наставников;

- проводят по мере необходимости, инструктажи наставнических пар;

- сопровождают, поддерживают наставников, фиксируют содержательные характеристики наставнической деятельности (какие трудности возникают у наставников, как реально сказывается их работа на качестве труда наставляемых и пр.).

Педагог-психолог:

- оказывает помощь при определении тем, форм и направлений 19 наставничества с учетом положений психологической науки;

- составляет анкету, на основании которой можно собрать ожидания участников от совместной работы;

- разрабатывает рекомендации и оказывает психологическую помощь в формировании пар с учетом пожеланий педагогов и взаимной симпатии;

- обеспечивает обратную связь участников процесса наставничества для оценки удовлетворенности проведенной работы.

Конкретизация обязанностей координатора и других членов педагогического коллектива осуществляется административным советом образовательной организации и/или педагогическим советом, утверждается директором и закрепляется в Положении о наставничестве.

Реестр локальных актов, регламентирующих функционирование системы наставничества, формируется образовательной организацией самостоятельно с учетом ее Устава, условий и целей деятельности, реализуемых образовательных программ, результатов диагностики уровня профессиональной компетентности членов педагогического коллектива и прочих обстоятельств. К ним относятся:

- приказ о назначении координатора и ответственных за направления работы по внедрению целевой модели наставничества;

- приказ о внедрении целевой модели наставничества;

- дорожная карта внедрения целевой модели наставничества;

- положение о наставничестве;

- протокол заседания педагогического совета образовательной организации, утвердивший положение о наставничестве и дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;

- приказ о закреплении наставнических пар (групп);

- приказ об организации работы с молодыми специалистами;

- методические рекомендации наставнику;

- контрольно-аналитическая документация;

- диагностические методики для наставников и наставляемых.

Коротко из опыта работы по теме.

Деятельность педагогического коллектива осуществляется в рамках единой научно-методической темы **«**Метапредметный подход как важный фактор повышения уровня учебно-воспитательного процесса путем внедрения инновационных технологий». Каждый педагог работает над темой самообразования в рамках общей темы.Результат - имеются методические наработки по данной теме, оформлены альманахи «Метапредметный урок 1», «Метапредметный урок 2», наработаны материалы по дистанционному обучению. На уровне района обобщен опыт учителя русского языка и литературы Козловой О.Н. по теме «Внедрение метапредметного подхода на уроках и во внеурочной деятельности». педагогический опыт по реализации Всероссийского проекта «Киноуроки РФ» в воспитательной среде учебного заведения ( заместитель директора Дашивец Я.И., учитель Кузнецова Ю.С. ). Ежегодно педагоги принимают участие, становятся призерами и победителями в различных педагогических конкурсах, активизируется участие в вебинарах, повышение квалификации через прохождение курсовой переподготовки.

В ГБОУ работают ШМО: ШМО педагогов дошкольного подразделения, ШМО учителей ШМО учителей и классных руководителей начальных классов, ШМО учителей общественно-гуманитарного цикла, ШМО учителей естественно-развивающего цикла, ШМО классных руководителей 5-11 классов. Кроме того, действует методический совет. Вопросы наставничества рассматриваются также на заседании педагогического совета.

Организована работа наставнических пар: «молодой учитель- наставник», «учитель-учитель», «практикант вуза – учитель», «руководитель ШМО – заместитель директора».

Традиционные и инновационные методы: обмен опытом, тренинги, взаимопосещение уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты - все это способствует овладению новыми компетенциями, и, как следствие, развитию системы образования в целом. Безусловно, кроме перечисленных выше форм персонифицированного сопровождения педагогических работников, в практике методической работы используются проблемные семинары, конференции по обмену опытом, мастер-классы и прочие.

Инновационная деятельность побуждает педагогов к совершенствованию форм, методов, средств, приемов стимулирования, поддержки и активизации личностного роста обучающихся, к поиску адекватных образовательных программ, методик, технологий и способствует созданию конкретному инновационному образовательному пространству преподавателя, профессио­нальному самосовершенствованию, повышению продуктивности саморазвития личности  педагога.

Традиционными стали предметные недели, которые проводятся ежегодно: Неделя МИФ (математики и физики), Неделя химии и биологии, Неделя английского языка, Неделя трудового обучения, Неделя географии, Неделя психологии, Неделя начальной школы, Декада русского языка и литературы.

Подводя итог, стоит подчеркнуть, что разнообразие моделей наставничества позволяет организации сформировать наиболее подходящий подход, создавая тем самым мощный инструментарий развития персонала.