

Информационное письмо по итогам круглого стола в рамках работы ТГ «Наставничество»

19 декабря 2022 г. в форме виртуального круглого стола состоялось очередное заседание районной творческой группы Наставничество. Форма проведения – дистанционно, на платформе Сферум. **Тема заседания: «Проблемные точки работы педагога в роли наставника».** Анализ заявок и подключений (в т.ч. в мессенджере ВК) показывает, что в заседании приняли участие 34 педагога из 20 образовательных организаций муниципальной системы образования.

В рамках круглого стола предлагалось обсудить следующие вопросы:

- Содержание первых рабочих встреч «наставник-наставляемый» после того, как работа в паре спланирована;
- Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников; конкретные трудности;
- Формы организации работы наставнической пары;
- Методическое сопровождение работы наставнической пары;
- Как организовать эффективное взаимодействие в наставнической паре;
- Тематика, направления работы наставнической пары.

О содержании первых рабочих встреч «наставник-наставляемый» после того, как работа в паре спланирована говорили в своих выступлениях **Чокоева Е.А.**, учитель МБОУ «ОСОШ №1» и **Данилова А.В.**, учитель МБОУ «Березницкая ОГ».

Елена Александровна рассказала о формах взаимодействия с молодым педагогом по решению различных задач деятельности наставляемого: подготовка технологических карт урока, взаимопосещение уроков, ежедневная организация труда и др. Анна Викторовна представила модель определения дефицитов наставляемого через внешнюю оценку и самооценку педагога. Такая оценка помогает решить, над какими компетенциями необходимо работать молодому педагогу. Одной из ведущих технологий формирования компетенций выступает формирующее оценивание.

Честнейшина М.И., учитель МБОУ «Бестужевская СОШ» показала коллегам разработанную программу наставничества с начинающим педагогом. Мария Ивановна обозначила проблему мотивации, как трудность при реализации персонализированных программ наставничества. Получение планируемого конкретного результата не должно становиться самоцелью для наставляемого. Важно, чтобы наставник видел мотивацию профессионального роста наставляемого, желания закрепить, освоить в педагогической практике то, что еще не умеешь.

Овсяникова И.Н., учитель МБОУ «Березницкая ОГ» говорила о статусе осознанной компетенции как факторе роста наставляемого педагога. Ирина Николаевна предлагает в данной работе широкий подход, когда любой педагог в коллективе может стать для других коллег наставником, помощником в решении педагогических задач повседневной школьной жизни.

Сильницкая О.В., учитель МБОУ «Бестужевская СОШ» филиал «Квазньгская ООШ» уделила внимание вопросу плюсов и минусов наставничества. Ольга Владимировна рассказала о выборе темы работы, определения ее объема, а именно сужения границ до разумных пределов, позволяющих решить задачи взаимодействия в наставнической паре.

Представленный опыт, будем надеяться, поможет коллегам определиться в организации работы наставнических пар.

Методические рекомендации

Наставникам рекомендуется обратить внимание на следующие моменты при организации работы:

Рабочие встречи в системе «Наставник-наставляемый» после того, как работа в паре спланирована - это решение конкретной задачи. Наставник предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы и проверить комфортность взаимодействия на практике. Это может быть беседа, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи (и, конечно, те формы взаимодействия, которые были предложены коллегами в процессе круглого стола тоже). Другими видами в последующие встречи могут стать совместное посещение мероприятия, работа над проектом, просмотр фильма и т. д. Конечно, у наставнических пар в системе «педагог-педагог» могут быть абсолютно специфические встречи, наполненные методикой, педагогикой, психологией и т.д. в образовательной организации.

Рабочие встречи могут проходить в своей ОО, на территории других образовательных организаций; в местах спортивного и культурного времяпрепровождения и др.

Результатом первых рабочих встреч должно стать понимание наставником и наставляемым того, чем могут быть полезны друг другу, как выстраивать доверительные отношения, как получить результат, готовность к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.

При планировании основного процесса работы необходимо сформулировать цели на ближайший период работы (минимум на месяц). Участники программы могут воспользоваться следующей **структурой перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель**, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены в рамках программы наставничества.

	Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы это получить?
1.Желание (мечта) наставляемого				
2.Желание (мечта) наставляемого				
И т.д.				

Цели и результаты. После того как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями они будут работать на первом отрезке времени, можно спланировать работу.

1.Желание (мечта) наставляемого = Цель № 1	Желаемый результат	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата деятельности	Сроки	Отметки о выполнении.

Эти таблички могут стать приложением к программе наставничества или ее частью. Такая структура может показать постепенное движение к цели. Эти результаты в дальнейшем могут использоваться для своевременной корректировки плана работы и для финального

представления результатов работы пары, а также для оценки деятельности самого наставника и результатов программы наставничества. Наставник самостоятельно формирует структуру и план действий на каждой встрече, но тем не менее обращается

к общей модели: рефлексия, работа, рефлексия.

Уважаемые коллеги!

В целом, заседание круглого стола было полезным, оно позволило увидеть разные мнения на организацию работы по наставничеству. Мы открыты для обсуждения любых вопросов. Пишите на почту руководителя районной ТГ «Наставничество», будем обсуждать, решать методические вопросы продвижения наставничества вместе.

Мы освоили Сферум. Это маленькое достижение сегодняшнего дня позволит шире строить общение между школами Устьянского района в информационном пространстве сети Интернет. Были сбои. Но они неизбежны при освоении нового. Учимся на своих ошибках.

Важно!!!

Следующей задачей работы ТГ «Наставничество» является наработка опыта в школах, сбор, его обобщение, диссеминация.

Коллеги!

Для того, чтобы представленный весной 2023 года опыт не дублировал друг друга, «не вертелся» только вокруг составления конспектов уроков и технологических карт (этот этап освоен!), найдите в вашей практике то, что будет технологичным, педагогически полезным и интересным, методически новым, психологически любопытным, возможно неожиданным для других педагогов. Такой опыт порадует как коллег, так и самих создателей.

Лучший опыт соберем в электронный сборник!

Руководитель ТГ «Наставничество» - И.И. Пенъевская