

Протокол № 11  
педагогического совета МБОУ «Ильинская СОШ»

30.06.2022 г.

Тема педсовета: «Педагогическое наставничество - перспективное направление образовательного процесса»

Присутствовало: 19 человек.

Отсутствовало: 0 ч.

**Повестка педсовета:**

1. Выступление заместителя директора по УВР по теме: «Формы наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам».
  2. Практическая часть. Решение ситуативных заданий по группам.
  3. Подведение итогов педсовета. Назначение наставников и наставляемых.
- Оборудование: проектор, экран

**Ход педсовета:**

1. По первому вопросу слушали заместителя директора по УВР Шарых И.В. Она выступила с сообщением **«Формы наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам».**

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой паттернов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии **наставничества**, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых крупных форм наставничества, включающих много вариаций в зависимости от условий реализации, можно назвать пять: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент».

**Проблемы учащегося общеобразовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества:**

□ низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;

- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
  - низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
  - кризис идентичности, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
  - отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;
  - высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
  - падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья. Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных учреждениях с привлечением обыкновенных учеников. Среди основных проблем:

- невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация;
- коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.

### **Формы наставничества**

Ниже будем рассматривать каждую форму наставничества, что позволит создать полноценное представление об участниках взаимодействия, целях и задачах каждой из сторон, а также измеримых результатах и формах оценки эффективности программы.

#### **Форма наставничества «ученик-ученик»**

Предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

#### **Цели и задачи**

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков, метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества.

#### **Построение школьного сообщества**

Отдельно стоит пояснить термины «школьное сообщество» и «сообщество благодарных выпускников», так как формирование подобных структур видится нам необходимым для решения сразу нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников наставнических отношений.

Процесс формирования *школьного сообщества* базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам и их оценки, так и к

самим процессам обучения и преподавания. В нашем случае школьное сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей (а также администрации и родителей) в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих. Противоположностью данной модели и подхода является, к сожалению, традиционная система – «формальная иерархия», при которой любое образовательное учреждение рассматривается по принципу пирамиды и вертикальных, а не горизонтальных связей, а все авторы следуют четко обозначенным ролям и соответствующим им ролевым ожиданиям.

#### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

#### **Среди оцениваемых результатов нужно отметить:**

- ☐ повышение успеваемости и улучшение психоземotionalного фона внутри образовательной организации;
- ☐ численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- ☐ количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- ☐ снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

#### **Форма наставничества «учитель – учитель»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

#### **Актуальность**

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

#### **Цели и задачи**

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: 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 молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

#### **Ожидаемые результаты**



Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов 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 школе. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимулирующий ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

#### **Среди оцениваемых результатов**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### **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. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

## **2. Практическая часть. Решение ситуативных заданий по группам.**

### **Ситуация 1.**

Ученица 9 класса Оля слишком эмоционально относится к неудачам в школе, будучи патологической отличницей, и при обсуждении последних результатов контрольной работы начинает плакать и не хочет ничего обсуждать. Что вы будете делать как учитель-предметник, ведь Оле предстоит сдавать ОГЭ? Разыграйте ситуацию в ролях и предложите решение.

### **Ситуация 2.**

Ученик 5 класса Сергей уже в третий раз пропускает коллективный выход с классом, каждый раз присылая сообщения в ВКонтакте, что он не может пойти. Что вы будете делать? Как решите проблему? Будете ли ее решать? Разыграйте ситуацию в ролях и предложите решения.

### **Ситуация 3.**

Вероника, учащаяся старших классов, высказывается публично, что ее бесит классная руководительница, которая "полная дура, любит только тех, кто подлизывается". Как вы

будете реагировать на негатив как учитель-предметник? Сообщите ли классному руководителю? Разыграйте ситуацию в ролях и предложите решение.

#### **Ситуация 4.**

Классный руководитель 1 класса неоднократно начала замечать синяки на теле ученика. Выяснилось, что мальчика таким образом наказывает отчим. Побой отчим использует как меру воспитания. Ваши действия по выяснению обстоятельств. Разработайте алгоритм действий.

#### **Ситуация 5**

По результатам теста на тревожность и депрессию был выявлен ученик 5 класса с очень высокой степенью тревожности. В процессе беседы с психологом выяснилось, что тревожность связана с неблагоприятной ситуацией в семье (злоупотребление родителями спиртными напитками). Каков дальнейший алгоритм решения ситуации?

Может ли классный руководитель самостоятельно выявлять таких детей?

#### **Ситуация 6.**

Ученица 6 класса пропустила занятия в школе. Классный руководитель не может дозвониться до родителей, до девочки. При посещении на дому – никто не открывал дверь. Действия классного руководителя?

#### **Ситуация 7.**

По статистике склонность к суициду чаще встречается у девочек (5-10 классы). Одним из проявлений является резаные руки. Как правильно выстраивать отношения с такими детьми учителям-предметникам, классным руководителям? Какие рекомендации следует дать родителям?

#### **Ситуация 8.**

Шестиклассник из благополучной семьи в МФК Урал нашел сотовый телефон и принес домой. Родители не заявили в полицию, заменили сим-карту и начали пользоваться телефоном, но сотрудники полиции обнаружили местонахождение телефона, телефон изъяли. Мальчика поставили на учет в полиции. Как классному руководителю проводить воспитательную работу с ребенком, не затрагивая авторитет родителей?

#### **Ситуация 9.**

Иногда педагоги в общем чате учителей неадекватно и резко высказывались по поводу исполнения должностных обязанностей работниками школы, переходя за рамки дозволенного, внося комментарии по любому поводу. Разыграйте ситуацию в ролях и предложите решение.

#### **Ситуация 10.**

В присутствии обучающихся учитель критично и резко оценивает учебные результаты одного из учащихся, на что ученик отреагировал уходом с урока. За помощью обратился к школьному психологу. Оцените действия учителя-предметника, классного руководителя в данной ситуации. Разыграйте ситуацию в ролях и предложите решение.

### **3. Подведение итогов.**

#### **Решение:**

1. Внедрять в учебно-воспитательный процесс наставничество, как перспективную образовательную технологию, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки в педагогическом коллективе. Срок исполнения: в течение 2022-2023 учебного года.
2. Изучать на заседаниях школьных методических объединениях модели и инструменты наставничества. Срок исполнения: в течение 2022-2023 учебного года.
3. Классным руководителям с целью повышения успеваемости и улучшения психоэмоционального фона в классном коллективе использовать форму наставничества «ученик-ученик». Срок исполнения: в течение 2022-2023 учебного года.
4. Осуществлять взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности. Срок исполнения: в течение 2022-2023 учебного года.
5. Назначить наставников и наставляемых:

- Сецко Л.К. (учитель начальных классов, высшая квалификационная категория) –  
Хаймович М.А. (учитель начальных классов, молодой педагог);

- Посконная С.В. (учитель русского языка, первая квалификационная категория) –  
Скляренко Егор (обучающийся 5 класса);

- Горностаева И.Г. (учитель истории и обществознания, первая квалификационная  
категория) – Горностаев Артём (обучающийся 8 класса);

- Евдолова Л.А. (учитель начальных классов, первая квалификационная категория) –  
Луцаев Кирилл (обучающийся 4 класса).

Председатель: *Никитина* Никитина И.Н.

Секретарь: *Шаталова* Шаталова Л.И.