

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
АДМИНИСТРАЦИИ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«УНЬЮГАНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»  
(МКОУ «Уньюганская СОШ №1»)

**Августовское совещание работников образования Октябрьского района**

*«Развитие муниципальной системы оценки качества в соответствии с ключевыми направлениями достижения стратегической цели по вхождению Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования»*

**Интерактивная площадка № 2**

**«Целевая модель наставничества как инновационная форма управления качеством образования».**

Тема доклада:

**«Целеполагающее наставничество:**

**системный опыт работы с молодыми специалистами при подготовке к профессиональным конкурсам»**  
**(из опыта работы МКОУ «Уньюганская СОШ №1).**

**Шорохова Любовь Анатольевна,**  
методист МКОУ «Уньюганская СОШ  
№1»,

**Федорова Елена Алексеевна,**  
учитель начальных классов,  
участник муниципального этапа  
профессионального конкурса  
«Учитель года Октябрьского района»

2020 год

В последние годы над российским образованием серьезно нависла угроза невосполнимости педагогических кадров и отсутствия преемственности между поколениями учителей.

Чрезвычайно важно уже с первого рабочего дня начать поддерживать молодых учителей и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

Поэтому особое внимание нужно уделять поддержке и поощрению наставничества, без которого молодым учителям очень сложно осваивать секреты своего профессионального мастерства.

*Всемирно известный воспитатель, педагог и писатель: Антон Семёнович Макаренко говорил о значении наставничества:*

***«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, сам учился у более старых педагогов...»***

Президент РФ Владимир Путин рассказал о значимой сегодня задаче для России — развитии наставничества. По словам лидера страны, только объединив передовые знания и нравственные основы, можно быть и оставаться сильными.

В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации.

### **Национальный проект «Образование»**



Трансформация в сфере образования



к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения

Одной из форм наставничества является целеполагающее наставничество.  
Целеполагающее наставничество (Short-TermorGoal-OrientedMentoring).

Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей. Проблема состоит в нехватке личного общения, поэтому данная модель не подходит для новых сотрудников, нуждающихся в более тесном взаимодействии с наставником, но может быть с успехом применена, если подопечный уже имеет опыт работы и его развитие может быть переведено в область саморазвития.

Нам предложено обобщить опыт работы в рамках данного наставничества с молодыми специалистами при подготовке к профессиональным конкурсам.

Тема доклада:

**«Целеполагающее наставничество: системный опыт работы с молодыми специалистами при подготовке к профессиональным конкурсам»**  
**(из опыта работы МКОУ «Уньюганская СОШ №1).**

Для работы в данном направлении в МКОУ «Уньюганская СОШ №1» создан пакет методических материалов, которые имеют экспертную оценку:

Конкурсы профессионального мастерства для молодых специалистов в треке наставничества - это своего рода шокотерапия, которая позволяет как никогда быстро войти в профессию. Наставники оказывают особую поддержку молодым специалистам, которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства?

(Высказывания об участии в конкурсах молодых специалистов)

*«...Любой конкурс – испытание для человека, но в то же время возможность раскрыть свои резервные способности. И все же это, безусловно, стрессовая ситуация. Почему? Конечно, это перегрузка, трудность в определении объема работы. Главная трудность - это нехватка времени, неумение распланировать процесс подготовки. Это ведь не только подготовка письменных документов, открытого занятия и т.д., но и обращение к педагогической литературе. Считаю, что в этот момент очень важна методическая поддержка образовательного учреждения и коллег».*

Во время подготовки конкурсных документов или очного участия у конкурсантов происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности. Педагог учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем ещё надо работать.

Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергающий свою деятельность скрупулёзному анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему еще подучиться. Это – хорошее испытание профессиональной выносливостью и профилактика «звездной болезни».

И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста.

Педагогом движут следующие мотивы:

**МОТИВЫ**  
для участия в конкурсах  
профмастерства

**Желание побороть профессиональные страхи и укрепить профессиональные компетенции**

**Желание познакомиться с опытом работы других педагогов**

**Желание повысить педагогическое мастерство**

**Желание приобрести определённый профессиональный статус, получить признание в педагогическом сообществе**

Педагоги нашего учреждения являются активными участниками конкурсов, которые прочно закрепились в образовательной среде и стали хорошей традицией: «Педагог года» (номинация «Учитель года»); конкурсный отбор в рамках ПНПО на получение премии губернатора ХМАО-Югры.

Через какие этапы проходит педагог в процессе участия в конкурсе (имеются в виду очные конкурсы, в которых педагог представляет свой опыт публично)?

Развитие профессионализма педагога в конкурсах педагогического мастерства включает:

– **I этап** – этап вхождения педагога в конкурс, на котором происходит осознание своих возможностей и готовности участвовать в конкурсе профессионального мастерства.

*На I этапе* проводятся семинары, консультации, посвященные не только анализу профессиональных затруднений педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства, но и поиску путей их устранения. Особое внимание уделяется следующим вопросам:

- использование технологии анализа педагогической деятельности;
- определение соответствия технологии проведения учебного занятия заявленной концепции;
- оказание консультативной помощи педагогам в отборе содержания и редактировании предлагаемого конкурсантами материала;
- разработка механизма распространения представленного конкурсантами педагогического опыта;
- написание эссе;
- создание видеовизитки конкурсанта;
- подготовка самопрезентации.

– **II этап** – собственно конкурсный, на котором происходит раскрытие способностей, личностных и профессиональных качеств конкурсанта, его утверждение в условиях конкурса, подтверждение собственного профессионального уровня;

**На II этапе** предусматривается индивидуальное консультирование конкурсантов по вопросам современного образования, требований к выполнению различных конкурсных заданий, оформлению материалов конкурса, выставок-презентаций и т.д. Организуется проведение тренингов-встреч, направленных на формирование умений преодолевать стрессовые ситуации, возникающие барьеры и помехи в процессе публичного выступления, проведения практических занятий.

– **III этап** – постконкурсный, на котором осуществляется прогнозирование дальнейшей деятельности конкурсанта, происходит более глубокое осмысление профессиональных ценностей, необходимости роста профессиональной успешности.

**На III этапе** «педагоги года» ищут возможность продолжения профессионального общения, они вступают в клубы и сообщества педагогов-лидеров, участвуют в работе семинаров, проводят открытые уроки и мастер-классы для «будущих» конкурсантов, участвуют в составе жюри на конкурсах профессионального мастерства. Опыт победителей и лауреатов конкурсов ОО обобщается, распространяется и используется в рамках системы повышения квалификации.

В рамках данной работы традиционно организуется деятельность творческой группы по подготовке педагогов к конкурсам профессионального мастерства. Посредством **анкетирования** выявляются затруднения, которые испытывают педагоги при организации и проведении конкурсов, а также подготовке педагогов-конкурсантов для непосредственного участия в различных уровнях. **План работы** творческой группы составляется с учетом выявленных проблем и затруднений и ежегодно корректируется, учитывая профессиональные запросы и потребности педагогов.

Конкурсы педагогического мастерства – это публичная, открытая, общественно значимая форма повышения квалификации, в результате которой осуществляется развитие профессионализма педагогов, целелеполагающее наставничество является одним из этапов развития профессионализма молодых педагогов, т.к. выявляют оригинальные, нетрадиционные подходы к обучению и воспитанию детей; стимулируют педагогическое творчество, мотивацию саморазвития.

Такая работа, в конечном итоге, приносит удовлетворение и осознание того, что намечены пути для дальнейшего роста педагогического мастерства.

Педагогические конкурсы в треке наставничества «педагог-педагог» в МКОУ «Уньюганская СОШ №1» позиционируются, как форма повышения профессиональной квалификации. Сравнивая себя «до» и «после», молодые педагоги отмечают собственный профессиональный рост независимо от того, удалось ли победить. А также у молодого специалиста есть возможность увидеть неординарный опыт опытных коллег.

*Чтобы быть наставником, осуществлять наставническую деятельность, считаю, что мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности, своим видением профессии. Необходимо постоянно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в творческом, научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами общеобразовательного учреждения, коллегами школ района, города (перенимать опыт педагогов и делиться собственными разработками).*

*Каждый человек талантлив, его способности определяют векторы профессионального и личного развития в течение всей жизни. Наставничество - «персональная огранка» талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. В этом смысле наставник – это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования. Каждый талант должен найти своего наставника.*



*Молодые специалисты ХМАО-Югры поделились мнением, что для личностного роста педагога необходимо дополнить окружной конкурс профмастерства номинацией «Педагогическая надежда». На что губернатор предложила директору департамента образования и молодежной политики Югры Алексею Дренину рассмотреть возможность создания ресурсного центра по подготовке молодых педагогов к участию в различных конкурсах.*

*«Вы правильно все говорите, - поддержала молодых учителей губернатор. – Ведь для достижения высокого результата необходима определенная система подготовки. Я с каждым годом все больше убеждаюсь, в том, что различное движение, связанное с организацией соревнований, нуждается в ней. Каждому молодому учителю необходимо подтверждение его статуса. И такой ресурсный центр может помочь педагогу подготовиться не только морально. Поэтому я предлагаю создать некие программы по подготовке молодых специалистов к участию в различных соревнованиях», — сказала Наталья Комарова.*

Спасибо за внимание!

### Литература

1. Абрамова М.А. Как правильно оценить сотрудника//Директор школы. 2000. -№2, С. 12-13.
2. Абросимова З.Ф. Формирование педагогической культуры будущего учителя. Дисс.на соиск.уч.степ.канд.пед.наук. - Челябинск, 1994.
3. Батышев А.С. Управление наставничеством. Методич. рекомендации. -М.: Госпрофобр, 1983. 50с.
4. Батышев А.С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе. Дисс. на соискание ученой степени доктора педагогич. наук. М., 1986.
5. Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методич. рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.
6. Лапина О.А., МагальникЛ.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьн.технологии. 2001. - № 6. - С.39-60.
7. Руководство профессиональным становлением молодого учителя: Сб. науч. тр./Под ред. С.Г.Вершловского. М.,1985. - 108с.
8. Харламов И.Ф. О педагогическом мастерстве, творчестве, новаторстве // Педагогика. 1992. - №7-8. - С. 11-15.