Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 4»

Алексеевского городского округа Белгородской области

**Модульная программа наставничества**

**«Партнерство»**

****

**Разработчики:**

Дешина Н.А., директор МБОУ «СОШ №4»

Алексеевского городского округа, учитель иностранного языка;

Славгородская Е.Я. – учитель математики МБОУ «СОШ №4» Алексеевского городского округа, педагог-наставник

Разработчики программы:

Дешина Н.А. - директор школы, учитель иностранного языка;

Славгородская Е.Я. – учитель математики, педагог-наставник

Сроки реализации программы: сентябрь 2016 года – август 2019 года

**Содержание программы «Партнерство»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Раздел программы «Партнерство» | Страница |
| 1 | Пояснительная записка | 5 |
| 2 | Концепция программы «Партнерство» | 7 |
| 2 | Содержание программы «Партнерство» | 10 |
| 4 | Критерии и ожидаемые результаты | 16 |

**1.Пояснительная записка программы «Партнерство»**

Большой энциклопедический словарь определяет наставничество как «процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим …; форму взаимоотношений между учителем и учеником» [4]. Оно призвано сопровождать профессиональное становление начинающих педагогов.

Начинающему учителю раскрыть его дарования помогает педагог-наставник. К ключевым компетенциям наставника относятся личностная зрелость, нацеленность на результат, эффективные коммуникации, способность выстраивать отношения, открытость новому, способность мотивировать и развивать других.

Потребность в разработке модульной программы профессионального становления начинающего учителя как основы формирования и коррекции необходимых профессиональных знаний, умений, ценностных ориентиров определяется изменением требований и концептуальных представлений о роли учебного предмета в контексте современной парадигмы образования через всю жизнь.

**Цель программы:** научно-методическое сопровождение деятельности педагога на основе комплексного развития всех составляющих его профессиональной компетентности, раскрытие индивидуальных педагогических способностей, формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

**Задачи:**

1. Создать условия для развития общепедагогической и предметно-методической культуры молодого учителя.
2. Обеспечить формирование профессионально-педагогической культуры молодого учителя как системы индивидуально-профессиональных качеств, направленных на освоение, передачу и создание педагогических ценностей и технологий.
3. Организовать деятельность молодого учителя по формированию культуры самореализации его личности в профессиональной деятельности (сферы - «Учитель-педагог», «Учитель-воспитатель», «Учитель-методист», «Учитель-исследователь») [2].

**Актуальность** **программы** обусловлена тем, чтодемонстрируя зачастую достаточно высокий уровень предметных знаний, учителя испытывают значительные трудности в работе в условиях современной школы. Эти трудности связаны со спецификой учебной среды и новым уровнем ожиданий администрации школы, родителей, учащихся в решении проблем, обусловленных необходимостью:

- работы в разноуровневых классах и группах;

- работы в классах с избыточной наполняемостью;

- подготовки учащихся к современным экзаменам и испытаниям;

-обеспечения достижения учащимися соответствующих ФГОС предметных, метапредметных и личностных результатов обучения;

- организации учебно-воспитательного процесса на основе системно-деятельностного подхода [3].

**Проблемы в работе педагога-наставника**

В своей деятельности педагог-наставник может столкнуться с затруднениями и проблемами:

Молодые педагоги не всегда оказываются достаточно подготовленными к работе с детьми:

* консерватизм мышления. Молодые учителя стремятся работать так, как в свое время учили в школе их самих, не учитывая современных тенденций образования;
* психологическое перенапряжение от неудач и радости первых самостоятельных успехов;
* трудности в общении, особенно с подростками;
* межличностные взаимодействия с родителями учащихся. Родитель, оказавшись по возрасту старше учителя, не всегда прислушивается к его мнению;
* межличностные взаимодействия с коллегами;
* назначение его классным руководителем в так называемом трудном классе.

Все эти проблемы зачастую приводят к тому, что молодой специалист уходит из школы. Уходит не потому, что профессионально непригоден, а потому, что его внутреннее напряжение постоянно.

*Причины возникновения проблем в работе педагога-наставника:*

* отсутствия четкого регламента и плана работы;
* затруднения с обратной связью между наставником и партнером;
* навязывание молодому педагогу своего мнения, избыточное включение в наставническую деятельность, перегрузка молодого специалиста замечаниями и рекомендациями
* формальное выполнение обязанностей наставника, профессиональное выгорание;
* нерегулярность или отсутствие контроля;
* недооценка степени дискомфортности условий, в которых приходится работать молодому специалисту.

Выявлению проблем, планированию дальнейших действий по профессиональному развитию педагогов способствуют диагностические материалы.

**2.Концепция программы «Партнерство»**

«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,

я сам учился у более старых педагогов…»

А.С. Макаренко

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Т.И. Шамова. Исследователи выделяют различные роли наставника (предметник, методист, консультант, образец, тьютор). В данной программе в основном предусмотрено использование партнерства как интерактивного способа передачи опыта педагогической самореализации, при необходимости включающего в себя и другие виды.

Взрослый человек имеет практический опыт социального поведения, мнение о специфике профессиональной деятельности. Однако этот опыт устаревает или трансформируется в иные схемы, индивидуальные модели входят в противоречие с личными или корпоративными целями, навыками и требованиями, что обусловливает сложности в обучении взрослого человека.

На это и направлена андрагогика (от гр. «andros» -взрослый+«ago» – веду): отрасль педагогической науки, раскрывающая теоретические и практические проблемы обучения, воспитания и образования взрослого человека в течение всей его жизни [5].

Андрагогика способствует раскрытию личности, помогает найти свое место в жизни, реализовать свои скрытые способности в зрелом возрасте в новом формате, осуществляет  древнюю формулу обучения:  от лат.  «non scholae, sed vitae discimus» - «Учимся не для школы, а для жизни».

**Андрагогический подход** к обучениюпозволяет использовать его как адаптивное, генеративное и эффективное обучение. *Адаптивное обучение* ориентировано на развитие способностей молодого специалиста понимать и разрешать новые ситуации с целью осуществления изменений, необходимых для удовлетворения специфических новых требований. Ключевыми вопросами в рамках данной формы обучения являются: «Что я сделал?», «Какие аспекты действия были правильными?», «Что можно было сделать лучше?», «Как мы можем решить эту проблему?».

*Генеративное обучение* нацелено на выработку у педагога способности по-новому смотреть на мир и, в частности, на конкретную деятельность. Оно направлено на переоценку деятельности и выработку новых подходов: «Что мы могли бы сделать?», «В чем состоит проблема?», «Каковы возможные пути подхода к проблеме?», «Что произойдет и к чему может привести, если…?» В основе обучения лежит «творческое напряжение», создаваемое несоответствием между стремлениями и идеалами учителя и сложности их повседневной практики.

*Эффективное обучение* предполагает создание атмосферы «общей собственности» (причастности). Его целью является как воспитание стратегического мышления, так и распространение правильной и корректной стратегии. Обучение подразумевает развитие способности более глубокого интуитивного понимания реальной действительности. Его результатом являются способности к идентификации и критическому оцениванию взаимосвязей и взаимоотношений, систем и процессов, а не отдельных событий; «ментальных моделей», то есть основного набора убеждений, предположений, ценностей и теорий о том, как действует мир.

При обучении учителя в рамках представляемой модели его профессионального становления (рисунок 1) предполагается использование в условиях андрагогического подхода таких способов, как обучение «действием» и контекстное обучение.

Важную роль в процессе становления молодого специалиста играет **обучение «действием».** Это структурированный процесс изучения собственного опыта решения реальной педагогической задачи, осуществляющийся параллельно с изучением опыта других, аналогично мыслящих педагогов, посредством постановки вопросов, помогающих каждому участнику проектной группы прояснить для себя последующие действия и способы их осуществления. Данный способ разработан Регом Ревансом (английским консультантом и исследователем) как наилучший способ обучения менеджеров и адаптирован к условиям взаимодействия «наставник – учитель» [8]. Его задача – сформировать культуру и среду неформального длительного обучения, способствующего развитию инициативы и самомотивации учащегося. Суть обучения «действием» отражают пять ключевых элементов: проблема – учитель – работа в стажерской паре – действие – обучение.

Под проблемойпонимается задача, не имеющая однозначного решения, сложная и комплексная, требующая для решения достаточно много времени. Учитель в процессе обучения должен быть лицом, заинтересованным в решении проблемы. Обучение осуществляется в паре с наставником, который осуществляет целый ряд действий: задает вопросы по продукту деятельности учителя; помогает определиться в решении обозначенной педагогической задачи; способствует пониманию и расширению своих границ восприятия представленной для обсуждения проблемы; дает возможность учителю взглянуть со стороны другого на свою собственную проблему; способствует формированию умений вдумчиво и глубоко исследовать алгоритм решения любых педагогических задач своей профессиональной деятельности; дает возможность обучающемуся осознать бесперспективность («устаревание») советов и решений, возникших на базе прошлого опыта.

Обучение«действием» имеет следующие особенности: разрешение реальных, а не искусственных педагогических ситуаций; взаимообучение, а не обучение у наставника; возможность профессионального роста учителя; ориентация на внедрениепедагогом полученных результатов; повышение мотивации педагога посредством возникновения у него нового мотива в ходе внедрения полученного результата в практической деятельности.

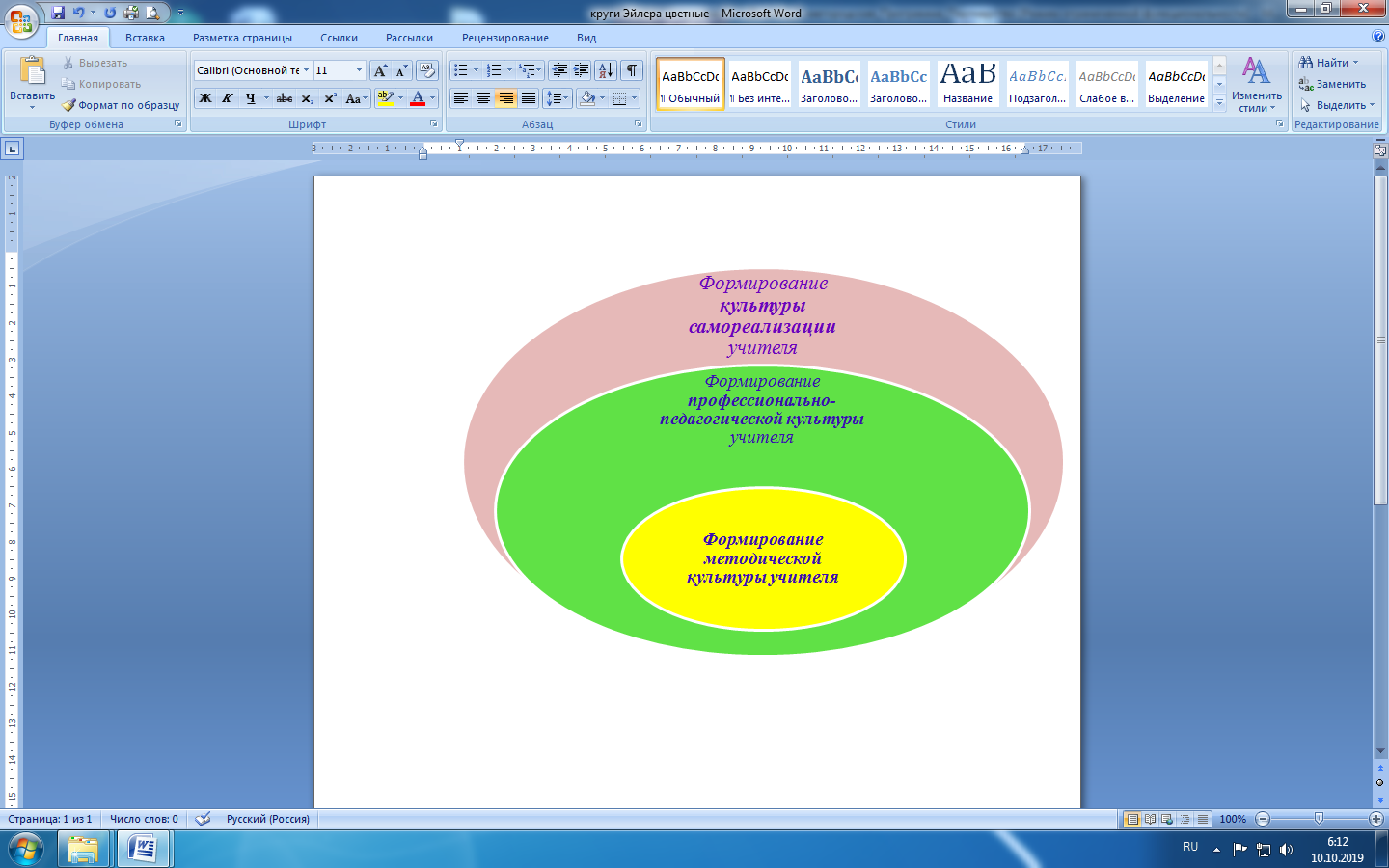
Модель профессионального становления учителя реализуется также в рамках **контекстного обучения**, которое представляет собой соединение преимуществ проблемного и прагматического подходов. В контекстном обучении выделены следующие формы деятельности: *учебная деятельность академического типа* (классическим примером является лекция) имеет место на уровне соуправления, *квазипрофессиональная деятельность* (ярким ее представителем является деловая игра) осуществляется на основе субъект-субъектного взаимодействия учителя и наставника, в рамках *учебно-профессиональной деятельности* осуществляется на уровне самоуправления непосредственно реализация профессионально-педагогического потенциала обучающегося. Учебный процесс, таким образом, организован в соответствии с моделью динамического движения деятельности – от учебной деятельности к квазипрофессиональной и затем – к учебно-профессиональной.

В ходе контекстного обучения возможно использование таких конкретных методов и форм обучения, как проблемные лекции, дискуссии, практические занятия, анализ конкретных педагогических ситуаций и тому подобное. В качестве обучающих моделей используются *семиотические обучающие модели* (учебные тексты, содержащие теоретическую информацию и предполагающие ее индивидуальное усвоение (лекционный материал, традиционные учебные задачи, задания и другое); *имитационные обучающие модели* (моделируемые ситуации педагогической деятельности, предполагающие практическое использование теоретической информации); *социальные обучающие модели* (типовые для педагогической деятельности проблемные ситуации и их комплексы, динамически разворачивающиеся в совместных формах работы учителя и наставника.

**Инструментальная оснащенность** модульной программы профессионального становления учителя «Партнерство» в методическом аспектепредставляется в виде набора определенных методов, средств и форм обучения. Она дает ответы обучающему на вопросы: «Чему учить?», «Как учить?», «Чем учить?».

Рисунок 1.

Модель профессионального становления учителя

****

Возможными методами обучения являются: метод проблемного обучения, метод педагогического проектирования, метод концептуализации, метод эвристической беседы, тренинг, метод дискуссии, метод «мозгового штурма», метод «круглого стола», метод деловой игры, модели Г. Буша, метод фокальных объектов, инновационная игра, метод гирлянд ассоциаций и метафор, ретрансляция инноваций и другое.

Возможные формы взаимодействия партнеров: личное (непосредственное общение), отсроченное (учитель получает профессиональную помощь наставника через некоторое время. Например, помощь в разработке рабочей программы учебного предмета – процесс не сиюминутный), виртуальное (с помощью современных средств коммуникации: мобильная связь, интернет).

**3.Содержание программы «Партнерство»**

Модульная программа профессионального становления учителя рассчитана на 3 года взаимодействия педагога-наставника с учителем.

В соответствии с поставленными целями и задачами программа включает три группы модулей первого, второго и третьего порядка.

**Первый год** **обучения**

Группа модулей первого порядка включает содержание, направленное на развитие общепедагогической и предметно-методической компетенции учителя (таблица 1).

*Задачи:*

* определение методических и психологических затруднений молодого педагога;
* оказание помощи в преодолении профессиональных затруднений;
* формирование опыта самостоятельного выполнения педагогической деятельности.

В рамках данного направления мы стремимся к формированию методической культуры учителя [6].

Таблица 1. Содержание модулей первого порядка

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Модуль | Содержание модуля |
| 1 | Предметные умения (учитель как специалист-предметник) | - целостное видение содержания учебной дисциплины;  - целостное видение частных методик;  - умение структурировать и интегрировать содержание образования и обучения;  - собственно предметные умения |
| 2 | Проектировочные умения (учитель как сценарист) | - умение определить и сформулировать цель;  - умение определить состав, взаимодействие средств и условия достижения цели |
| 3 | Адаптационные (учитель как режиссер) | - умение варьировать формы и приемы обучения;  - умение импровизировать в неожиданных учебных ситуациях;  - умение быть адекватным в сложившейся учебной ситуации |
| 4 | Организационные (учитель как организатор) | - постановка и объяснение учащимся целей деятельности;  - инструктаж учащихся о способах и средствах достижения целей;  - распределение функций по достижению целей;  - координация взаимодействия учащихся;  - подведение итогов реализации поставленных целей |
| 5 | Контрольно-аналитические (учитель как эксперт) | - умение определять приоритетный объект контроля и анализа;  - умение определять соответствующий тип контроля;  - умение определять адекватные формы контроля;  - умение определять адекватные методы контроля и анализа;  - умение определять или разрабатывать инструментарий контроля и анализа;  - умение осуществлять первичную обработку и систематизацию данных;  - умение оценивать результаты и процесс учения на основе «нормативного», «сопоставимого» и «личностного» сравнения;  - умение определять ситуации успеха и проблемы процесса обучения, их причины. |
| 6 | Мотивационные (учитель как энергизатор) | - мотивационные умения, основанные на развитии способностей учащихся;  - мотивационные умения, основанные на формировании у учащихся рациональных приемов учебной деятельности;  - мотивационные умения, основанные на учете личностных свойств учеников; |
| 7 | Коммуникативные (учитель как речевой партнер) | - речевые умения;  - монологические речевые умения (лекция, рассказ, комментарий и так далее);  - диалогические речевые умения (беседа, дискуссия, полемика и так далее);  - соответствие речи учителя акцентологическим, орфоэпическим, грамматическим нормам современного литературного языка;  - владение точностью, образностью словоупотребления, эмоциональностью речи;  - паралингвистические умения (дикция, темп речи, интонация и так далее);  - кинестетические умения (поза, жесты, мимика, взгляд и так далее);  - интерактивные умения, т.е. умения, направленные на взаимодействие в режиме «содружества», «конкуренции», «конфликта». |

**Второй год** **обучения**

Группа модулей второго порядка включают содержание, направленное на формирование профессионально-педагогической культуры учителя (таблица 2).

*Задачи:*

* создать условия для формирования профессионально-педагогической культуры специалиста;
* сформировать мотивацию к самореализации личности преподавателя в разнообразных видах педагогической деятельности и общения;
* осуществить психолого-педагогическую подготовку учителя к решению совокупности педагогических задач по педагогическому анализу, целеполаганию и планированию, организации, оценке и коррекции.

Профессиональная культура - это определенная степень овладения человеком приемами и способами решения профессиональных задач.

Под педагогической культурой подразумевается совокупность норм, правил поведения, проявление педагогического такта, педагогической техники и мастерства, педагогическая грамотность и образованность.

Таким образом, содержание профессионально-педагогической культуры раскрывается как система индивидуально-профессиональных качеств, специфическое проектирование общей культуры в сферу педагогической деятельности.

Особенности формирования и реализации профессионально-педагогической культуры педагога обусловливаются индивидуально-творческими, психофизиологическими и возрастными характеристиками, скопившимся социально-педагогическим опытом.

Профессионально-педагогическая культура - мера и способ творческой самореализации личности преподавателя в разнообразных видах педагогической деятельности и общения, направленных на освоение, передачу и создание педагогических ценностей и технологий.

Составляющими компонентами профессионально-педагогической культуры являются аксиологический, технологический и личностно-творческий.

Таблица 2. Содержание модулей второго порядка

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Модуль | Содержание компонентов  профессионально-педагогической культуры |
| 1 | Нормативные цели, идеи, концепции | - Реализация ФГОС общего образования.  - Парадигма предметного обучения на основе системно-деятельностного подхода. |
| 2 | Способы  осуществления и преобразования профессионально - педагогической деятельности | - активизация мыслительной деятельности учащихся  - проблемно-развивающий характер обучения.  - личностно ориентированная направленность урока  - осуществление индивидуального подхода.  - дифференциация процесса обучения. |
| 3 | Ценностные установки | Общественно-педагогические идеи, представления, нормы и правила, регламентирующие воспитательную деятельность и общение.  Профессионально-групповые: совокупность идей, концепций, норм, регулирующих профессионально-педагогическую деятельность (познавательно-деятельностная система).  Индивидуально-личностные ценности: индивидуальная концепция смысла профессионально-педагогической деятельности в жизни педагога |
| 4 | Деятельностный компонент (технологический) | Аналитико-рефлексивные - задачи анализа и рефлексии целостного педагогического процесса и его элементов, субъект-субъектных отношений, возникающих трудностей и другое;  конструктивно-прогностические - задачи построения целостного педагогического процесса, суть которых состоит в целеполагании и конструировании педагогического процесса, прогнозировании его развития;  организационно-деятельностные - задачи реализации оптимальных вариантов педагогического процесса, сочетание разнообразных видов педагогической деятельности, организация деятельности отдельных учащихся, групп учащихся, собственной деятельности и деятельности коллег и так далее;  оценочно-информационные - это задачи сбора, обработки и хранения информации о состоянии и перспективах развития педагогической системы, ее объективная оценка;  коррекционно-регулирующие - задачи, которые обеспечивают адаптацию к внешним явлениям или их нейтрализацию. |
| 5 | Личностно-творческий компонент | - стремление к самореализации  - создание условий для самореализации личности учащихся. |

**Третий год обучения**

Группа модулей третьего порядка включают содержание, направленное на формирование культуры самореализации учителя (таблица 3).

*Задачи:*

* создать условия для осознанной актуализации учителем потребностей познавать себя как профессионала, свои личностные особенности, необходимые для самореализации в приоритетной сфере педагогической деятельности;
* стимулировать учителя к формированию у него потребности в самореализации во всех сферах педагогической деятельности;
* запустить механизм самопознания им своего профессионально-педагогического потенциала посредством использования механизмов самонаблюдения, педагогического анализа, педагогической рефлексии, профессиональной самооценки, самопрогнозирования, использования тренинговых технологий.

В рамках данного направления проявляется стремление к формированию культуры самореализации учителя.

Таблица 3. Содержание модулей третьего порядка

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Модуль | Дидактическая задача модуля | Содержание модуля |
| 1 | Создание мотивационно-стимулирующего фона самореализации личности учителя | Направить творческий потенциал личности учителя к его реализации в профессиональной деятельности (сферы - «Учитель-педагог», «Учитель-воспитатель», «Учитель-методист», «Учитель-исследователь»). | 1. Самоактуализация творческого потенциала учителя.  2. Овладение учителем рациональными приемами осознания самоценности и уникальности своей личности.  3. Пробуждение эмоционально-значимых качеств личности учителя.  4. Целевая ориентация учителя на развитие личности учащихся. |
| 2 | Расширение индивидуальных границ профессионально-педагогической культуры личности учителя | Обеспечить включение личности учителя в формообразования профессионально-педагогической культуры | 1. Адаптация учителя к избирательным аспектам профессионально-педагогической культуры относительно своей личности.  2. Отражение профессионально-педагогической культуры в сознании учителя.  3. Усвоение учителем способов, путей, средств достижения намеченной цели. |
| 3 | Формирование технолого-инновационной готовности личности учителя к самореализации | Выявить и актуализировать профессионально-педагогическое стереотипы, мешающие учителю в реализации его творческого потенциала; обеспечить усвоение учителем способов реализации творческого потенциала; принципов разрешения проблемно-конфликтной ситуации | 1. Усвоение учителем приемов разрешения аналитико-рефлексивных, конструктивно-прогностических, организационно-деятельностных, оценочно-информационных и коррекционно-регулирующих аспектов проблемно-конфликтной педагогической ситуации.  2. Усвоение учителем различных инновационных технологий. |
| 4 | Реализация творческого потенциала личности учителя в процессе решения проблемно-конфликтной педагогической ситуации | Направлять и регулировать деятельность учителя к реализации творческого потенциала его личности в решении проблемно-конфликтной педагогической ситуации | 1. Концентрация потенциальной энергии учителем на глубоком и системном изучении решаемой проблемы.  2. Мобилизация интеллектуальных и эмоциональных возможностей личности учителя на основе интеллектуальной и личностной рефлексии. |
| 5 | Приобщение личности учителя к педагогическому самомониторингу в процессе самореализации его личности | Способствовать рефлексивной самоорганизации и осуществлению самореализации личности учителя в профессиональной деятельности | 1.Личностная ориентация на активную рефлексию проблемно-конфликтной ситуации.  2.Получение информации об уровне творческой самореализации своей личности посредством самодиагностики и самооценки.  3.Самокоррекция творческого потенциала, формирование чувства неудовлетворенности достигнутым.  4.Самопрогнозирование и самопрограммирование, включающее в себя определение цели и ближайших задач в аспекте самореализации личности.  5.Определение индивидуально-ориентированного содержания профессионально-педагогической культуры и способов творческой самореализации.  6. Самоанализ состояния удовлетворенности профессиональной деятельностью. |
| 6 | Включение самореализации личности учителя в систему ее профессионально-педагогической культуры | Способствовать включению самореализации личности учителя в систему ее профессионально-педагогической культуры | 1.Мобилизация продуктивной личностной позиции учителя в систему «Я-профессиональное».  2.Переживание учителем чувства удовлетворенности результатом самореализации. |

**4.Критерии и ожидаемые результаты**

Имидж современного учителя складывается не только из его умения показать свои предметные знания, но и способности справляться с различными проблемами профессионального характера и создавать качественную образовательную среду. Он должен быть мотивирован к повышению уровня собственной профессионально-педагогической культуры, поскольку от этого зависит престиж школы, а также рейтинг и конкурентоспособность специалиста на рынке образовательных услуг. Действия учителя должны быть обусловлены спецификой учебной ситуации и умением моделировать новое действие на основе профессиональной рефлексии.

Программа призвана обеспечить необходимый и достаточный уровень методических знаний и комплексных методических умений учителя, подготовить к условиям преподавания предмета.

В результате ее реализации ожидается повышениеуровня профессиональной ответственности за обеспечение качества образовательных услуг в пределах нормативных сроков обучения, будет сформирована личность учителя с динамично развивающимся уровнем профессионально-педагогической культуры, с потребностью в самореализации во всех сферах педагогической деятельности.

**Показателями оценки эффективности** деятельности наставника и его партнераявляются:

- системность в организации всех форм методической работы; взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов;

- сочетание теоретических и практических форм (изучение методической литературы, самообразование, собеседование в начале учебного года, участие в анкетировании и опросах, самоанализ деятельности, беседы, диалоги, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность, семинары, индивидуальные консультации, открытые уроки, взаимные посещения уроков).

- положительная динамика учебных достижений учащихся (результаты школьного мониторинга качества знаний).

**Результативность реализации программы «Партнерство»**

Реализованная в течение трех лет (2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, учебные годы) программа наставничества «Партнерство» принесла свои плоды. Во-первых, явно повысилась активность участия молодых педагогов в различных мероприятиях как школьного уровня (выступления на заседаниях методических объединений и педагогического совета школы, участие в работе «круглых столов», проведение выставок и т.д.), так и муниципального, и регионального уровней:

* Злобин С.В., Бондарь А.А. в октябре 2018 года получили призовое место в региональном этапе открытого публичного Всероссийского конкурса на лучшую общеобразовательную организацию, развивающую физическую культуру и спорт, «Олимпиада начинается в школе»;
* Бондарь А.А. в апреле 2019 года подготовила участника регионального конкурса среди учащихся образовательных организаций «Их имена – наша гордость! На страже пожарной безопасности Белогорья»;
* Угроватый Е.А. в апреле 2019 года подготовил призера открытого областного конкурса новых технологий и инновационных проектов «Мы - Белгородцы! Думай, решай, действуй!».
* Шеломиенко В.В. стала призером регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России-2016»,
* Злобин С.В. стал призером муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России-2018»;

Наставничество - это источник профессионального роста для самих наставников. Педагоги принимают активное участие в международных и региональных научно-практических конференциях, публикуют материалы из опыта своей работы. Наставники активно участвуют в конкурсах профессионального мастерства различных уровней.

Достижения педагогов-наставников:

Ковалева Н.М. - абсолютный победитель муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России-2019» .

Колтунова Т.И. подготовила победителя областного конкурса на знание Конституции Российской Федерации и Устава Белгородской области, посвященного 25-летию образования Белгородской областной Думы.

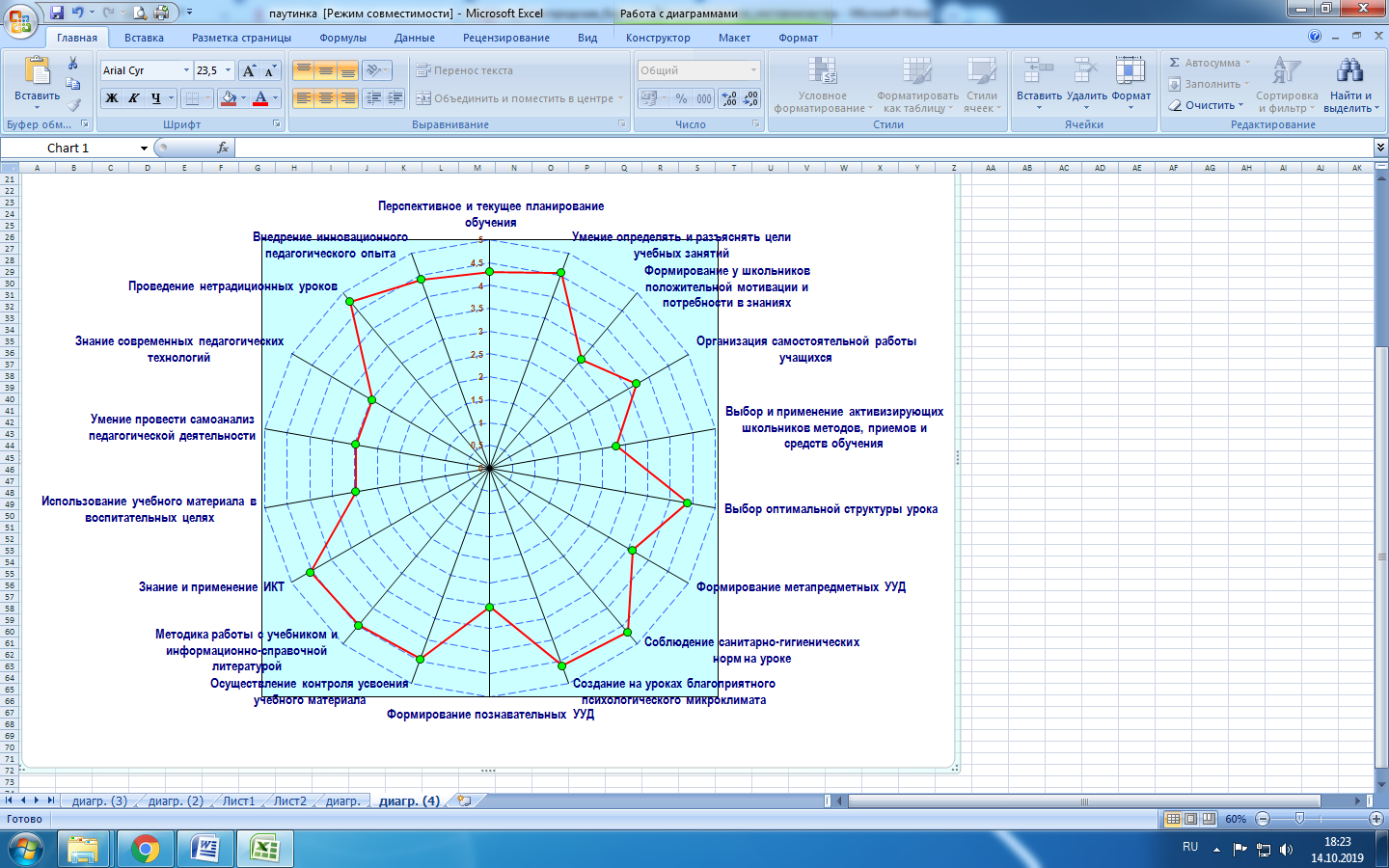
Савина Е.А. подготовила победителей и призеров региональной инженерной Шуховской олимпиады школьников, регионального конкурса для выпускников 11 класса «Шуховский конкурс».

Головина О.И. подготовила победителя II (регионального) этапа XIV Всероссийской олимпиады по финансовой грамотности.

Славгородская Е.Я. - абсолютный победитель всероссийского конкурса «Учитель здоровья Белгородчины - 2016». Ее портрет в 2017 году был размещении на Аллее Трудовой Славы Белгородской области. Подготовила победителя XIX Всероссийского детского конкурса научно - исследовательских и творческих работ «Первые шаги в науке» (2017 год), победителя XLII и XLIII Всероссийского детского конкурса научно – исследовательских, проектных и творческих работ учащихся «Обретенное поколение – наука, творчество, духовность» (2018 год, 2019 год), победителя муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников по математике, победителей и призеров региональной инженерной Шуховской олимпиады школьников.

В то же время диагностика педагогических затруднений (приложение 4) выявила непреодоленные барьеры и проблемные поля у молодых и начинающих учителей (рисунок 2):

. Проведенная в июне 2019 года диагностика показала, что в дальнейшем предстоит поработать над формированием следующих компетенций: формирование метапредметных УУД, использование учебного материала в воспитательных целях, умение провести самоанализ педагогической деятельности. Над этим еще предстоит поработать учителям вместе с педагогами-наставниками.

Рисунок 2. Результаты выявления профессиональных затруднений молодых и начинающих учителей 

**Список использованных источников**

*Использованная литература*

# Стратегия развития образования Белгородской области «Доброжелательная школа» на период 2019-2021 годы — URL <https://xn--31-6kcadhwnl3cfdx.xn--p1ai/press-centr/novosti/predlagaetsya-k-obsuzhdeniyu-proekt-strategii-razv/>

1. Ситникова, М. И. Творческая самореализация субъектов образовательного пространства: монография / М. И. Ситникова; Федеральное агентство по образованию, Упр. образования и науки администрации Белгородской обл., ГОУ ВПО «Белгородский гос. ун-т». - Белгород: Белгородский гос. ун-т, 2006.
2. Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала Республики Коми: Материалы региональной научно-практической конференции. Сыктывкар: Управление государственной гражданской службы Республики Коми, 2014. 200 с.
3. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. - 3-е изд., стер. - Москва: Большая российская энциклопедия, 2009. - 527 с.Зюзько, М.В. Психологические консультации для начинающего учителя. — М.: Просвещение, 1995. - 207 с.
4. Кукуев, А.И. «Современные подходы в образовании». //А.И. Кукуев, В.А. Шевченко.- Ростов-на-Дону.: ИПО ПИ ЮФУ, 2010.
5. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845-847.

*Электронные ресурсы*

# 7.Бегеретова, Ж.М. О наставничестве в школе. — URL <https://infourok.ru/statya-o-nastavnichestve-v-shkole-729211.html>

8.Рованс, Р. Обучение действием. — URL <http://ibcm.biz/%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B5%D0%BC-action-learning-r-revans/>