

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края
«Краснодарский педагогический колледж»**



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

**Сборник материалов из опыта работы
Краевой инновационной площадки
«Корпоративное наставничество как ресурс
совершенствования профессиональных компетенций
начинающих педагогов в контексте трендов развития
среднего профессионального образования»**

УДК – 377.12

ББК – 74.474

Методические рекомендации по организации Школы профессионального роста: Сборник материалов из опыта работы Краевой инновационной площадки «Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования» /О.В. Решетняк, Р.А. Гардымова, Г.И. Дорофеева, Н.А. ПлUTOва – Краснодар, 2024. – 33 с.

Печатается по решению научно-методического совета ГБПОУ КК КПК, протокол № 1 от 28.08.2024 г.

Методические рекомендации содержат вопросы организации работы образовательного учреждения с преподавателями образовательного учреждения; вопросы планирования и функционирования Школы профессионального роста (ШПР); материалы для мониторинга и оценки эффективности проводимой работы.

© Решетняк О.В., Гардымова Р.А., Дорофеева Г.И.,
ПлUTOва Н.А., 2024

© ГБПОУ КК КПК, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Актуальность проекта и основные направления его реализации.....	1
Профессиональное развития педагогов в рамках «школы профессионального роста».....	6
Организация системы методической поддержки и сопровождения профессионального развития педагогов в рамках «Школы профессионального роста».....	9
Формирование команды.....	11
Функции участников реализации программы.....	12
Формат и содержание реализации программы.....	13
Организационные этапы.....	14
Тематическое содержание и форматы работы Школы профессионального роста.....	15
Планирование и разработка программ.....	18
Мониторинг и оценка эффективности работы Школы профессионального роста.....	25
Методические рекомендации по организации Школы профессионального роста для педагогов.....	30
Перспективные направления Программы наставничества и менторства для педагогов.....	33
Заключение	35

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТА И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

«Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования»

В соответствии с указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» в образовательных организациях Краснодарского края организована системная, адресная методическая работа в соответствии с приоритетными национальными задачами по обеспечению повышения качества образования (внедрение национальной системы профессионального роста педагогов, охватывающей не менее 50 % учителей; модернизация профессионального образования, в том числе путём внедрения адаптивных, практико-ориентированных образовательных программ, создания условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов).

Системное обновление условий функционирования и содержания деятельности профессиональных образовательных организаций педагогического профиля Краснодарского края требует изменений в части кадровой политики для обновления технологий преподавания в соответствии с актуальными и перспективными требованиями к квалификации педагогических специалистов и удержания их в профессии. ГБПОУ КК КПК реализует программы подготовки воспитателей детских дошкольных учреждений, учителей начальной школы, педагогов дополнительного образования в области музыкальной деятельности, изобразительной деятельности и декоративно-прикладного искусства, руководителей детских любительских театральных и хореографических коллективов для системы образования Краснодарского края и РФ.

Таким образом, достижение приоритетных национальных задач в области образования непосредственно зависит от наличия выпускаемых в ГБПОУ КК КПК квалифицированных педагогов, способных и готовых к постоянному профессиональному и личностному саморазвитию, что может быть выполнено

при условии сохранения стабильного высокопрофессионального педагогического коллектива преподавателей колледжа. В профессиональных образовательных организациях педагогического профиля Краснодарского края наблюдается стремительное обновление кадрового состава и снижение показателей среднего возраста. В частности, в ГБПОУ КК КПК доля специалистов со стажем работы менее трёх лет составляет около 30%, но состав их не стабилен.

Учреждения высшего образования не выпускают специалистов для работы в системе СПО. В лучшем случае, педагоги имеют опыт работы в школе. Причиной, которая побудила ГБПОУ КК КПК реализовать наставническую практику, стали высокие показатели текучести кадров: в течение первого года работы увольняются от 30 до 40% педагогических работников.

Целевая аудитория : педагогические работники, не имеющие опыта педагогической деятельности в системе среднего профессионального образования (СПО):

- молодые педагоги до 35 лет,
- начинающие педагоги старше 35 лет, без опыта педагогической деятельности,
- мастера производственного обучения, не имеющие педагогического опыта,
- педагоги старшего возраста, с недостаточным уровнем цифровой грамотности.

Реализация проекта позволяет повысить показатели удержания в профессии начинающих специалистов, успешность их адаптации, повысить уровень профессионализма и компетентности по всем направлениям деятельности (образовательная, методическая, внеучебная и др.).

Реализация проекта позволит снять остроту кадровой проблемы, связанной с отсутствием профессионального педагогического образования у педагогов профессиональных дисциплин, мастеров производственного обучения. Наличие у таких педагогов наставников смягчит процесс и создаст благоприятные условия для более успешной деятельности на педагогическом поприще.

Реализация проекта позволит снять остроту кадровой проблемы, связанной с преобладанием в СПО педагогов старшего возраста, а также с недостаточным уровнем их цифровых компетенций и низким уровнем преподавания общеобразовательных дисциплин. Успешно решаемые задачи государственной политики в области среднего профессионального педагогического образования позволят минимизировать риск профессионального выгорания опытных педагогов, улучшатся межличностные отношения и психологический климат в педагогическом коллективе.

Значимость предлагаемого проекта заключается в использовании трёх-этапной модели профессионального развития педагогов и использование инструментов наставничества:

Организация персонифицированного подхода через трёх этапную модель профессионального развития педагогов:

Первый этап - подготовительный (педагоги в статусе «новичок»):

- организация наставничества (заключение соглашения о сотрудничестве между наставником и наставляемым, издание приказа о закреплении наставника, разработка индивидуального плана профессионального развития в рамках организации работы наставнической пары);

- организация внутриколледжного обучения в «Школе профессионального роста»;

- участие в реализации программ федеральных пилотных площадок;

- адаптация педагога-новичка.

Второй этап - основной (переход педагогов в статус «продвинутый новичок»):

- повышение квалификации по актуальным направлениям,

- участие в реализации программ федеральных пилотных площадок; организация внутриколледжного обучения в «Школе профессионального роста»;

- трансляция педагогом опыта своей профессиональной деятельности,

- реализация индивидуального плана профессионального развития;

- аттестация педагога на соответствие занимаемой должности или на первую квалификационную категорию.

Третий этап – заключительный (переход в статус «компетентный педагог»):

- работа над новой методической темой;
- реализация программ проектной, инновационной и экспериментальной деятельности;
- самообразование;
- вовлечение в экспертные сообщества;
- аттестация на первую квалификационную категорию по итогам первых двух этапов;
- переход в статус «опытный педагог».

Срок реализации программы наставничества рассчитан на три года с момента трудоустройства педагога.

Для достижения поставленных профессиональных задач разработан алгоритм реализации модели наставничества, включающей ряд элементов (рис.1).



Рис. 1 – Алгоритм корпоративного наставничества

Проектная деятельность корпоративного наставничества должна быть нацелена на применение новых подходов, инструментов и технологий для улучшения процесса обучения и развития сотрудников (рис.2).



Рис. 2 – Инструменты и технологии для улучшения процесса обучения и развития сотрудников

Таким образом, задачи проекта: удержать начинающих педагогов в педагогической профессии в системе СПО, обеспечить адаптацию, повысить профессионализм и компетентность во всех областях педагогической работы, обеспечить готовность работать в системе СПО, повысить уровень цифровой грамотности у опытных педагогов, улучшить межличностные отношения и психологический климат в педагогическом коллективе, тем самым обеспечив реализацию приоритетных направлений государственной политики в области образования.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ В РАМКАХ «ШКОЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА»

Школа профессионального роста - это инвестиция в развитие каждого педагога и в повышение качества образования в целом.

Школа профессионального роста (ШПР) для преподавателей - это не просто набор курсов, а комплекс мер, направленный на повышение квалификации, развитие профессиональных компетенций и стимулирование роста каждого педагога, т.е. не только начинающих и вновь прибывших преподавателей.

Категория «профессиональный рост» стала предметом исследования таких ученых, как А.М. Иванов, С.В. Кирдянкина, О.Г. Красношлыкова, Е.А. Кухтерина, М.В. Левит, Л.Г. Матяш, А.В. Мудрик, М.М. Поташник, Е.В. Приходько, В.А. Слостенин, Дж. Сьюпер, Е. А. Ямбург и др.

Среди последних исследований, касающихся проблемы профессионального роста педагога, хотелось бы выделить работу Т.А. Безматерных, О.Ю. Терещенко. Они разработали модель индивидуальной траектории профессиональной и творческой реализации педагога. В результате разработанная модель, построенная на принципах личностной ориентированности, рефлексивности, индивидуализации демонстрирует реальные возможности эффективного управления профессиональным развитием педагога.

При разнообразии формулировок и точек зрения в определениях понятия «профессионального роста», можно выделить следующие сходства:

- 1) профессиональный рост – непрерывный процесс развития личности педагога, повышение его профессионализма;
- 2) процесс получения профессиональных знаний, умений и навыков;
- 3) постоянное самосовершенствование и саморазвитие педагога.

Инновационная значимость деятельности «Школы профессионального роста» для преподавателей в рамках проекта наставничества заключается в следующих аспектах:

– обновление знаний и навыков: «Школа профессионального роста» предоставляет преподавателям возможность получить новые знания, освоить новые методики и изучить инновационные практики в образовании. Это помогает преподавателям быть в курсе последних тенденций и развития в сфере образования.

– внедрение инноваций в практику: «Школа профессионального роста» помогает преподавателям эффективно внедрять инновационные методы и подходы в свою практику. Слушатели ШПР получают проверенные инструменты и ресурсы, консультации и обратную связь от опытных наставников, что позволяет им осуществить передовую педагогическую практику. Осуществляется обучение работе с онлайн-платформами, созданию образовательных материалов, использованию digital-инструментов в учебном процессе.

– обмен опытом: возможность поделиться своим опытом, узнать о лучших практиках коллег, получить обратную связь и новые идеи.

– развитие коллективной экспертизы: «Школа профессионального роста» способствует развитию коллективной экспертизы преподавателей. Преподаватели обмениваются опытом, предлагают идеи, получают конструктивную обратную связь и анализируют лучшие практики в рамках коллективных обсуждений и сотрудничества. Это способствует повышению качества образования.

– развитие лидерских навыков: «Школа профессионального роста» помогает развивать лидерские навыки преподавателей, стимулирует развитие их профессионального потенциала. Опытные наставники и руководители могут предоставить преподавателям возможность стать лидерами в своей образовательной среде и вносить вклад в развитие профессии.

– поддержка менторства и роста: «Школа профессионального роста» предоставляет среду, где преподаватели получают поддержку, менторство и руководство со стороны более опытных коллег. Это позволяет новым преподавателям изначально успешно адаптироваться, а опытным преподавателям развиваться и подниматься на новый уровень своей профессиональной карьеры.

– исследовательская и развивающая ориентация: «Школа профессионального роста» стимулирует преподавателей к исследовательскому подходу и постоянному обучению. Они осуществляют исследования, участвуют в профессиональных сетях и вносят свой вклад в повышение качества образования через инновационные практики.

– развитие коммуникативных навыков: тренинги по работе с группой, ведению дискуссий, публичным выступлениям, эффективному общению с родителями.

Кроме того, работа ШПР способствует формированию единого профессионального сообщества, эффективному сотрудничеству, формированию единой образовательной стратегии (цели, ценности, принципы, направления развития) в рамках колледжа.

Правильно сформированная стратегия работы ШПР позволит определить индивидуальные траектории для развития профессиональных компетенций через выбор курсов и мастер-классов в соответствии с индивидуальными потребностями и интересами.

Таким образом, для начинающих педагогов школа профессионального роста это площадка для введения в профессию, развитие практических навыков, повышение уверенности в своих профессиональных возможностях.

Для опытных педагогов – это актуальность знаний, позволяющая оставаться в курсе современных тенденций в образовании, овладевать новыми технологиями и методами преподавания, профессиональное развитие, обновление подходов к обучению, разработке новых методик и приемов работы.

Общие преимущества, это повышение качества образования, создание профессионального сообщества: Школа профессионального роста обеспечивает возможность общения с коллегами, обмена опытом, получения поддержки и мотивации.

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ И СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В РАМКАХ «ШКОЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА»

Система методической поддержки и сопровождения профессионального развития педагогов в рамках «Школы профессионального роста» (ШПР) – это комплексный подход, обеспечивающий непрерывность и эффективность обучения, помогающий педагогам внедрять новые знания и навыки в практику.

Приступая к реализации методического сопровождения необходимо определить главные цели: что Вы хотите достичь с помощью Школы? Повышение квалификации, освоение новых методик, обмен опытом, формирование единой образовательной стратегии или что-то другое?

После определения целевых ориентиров сформулируйте задачи, конкретные шаги, которые помогут достичь цели. Например:

- обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых педагогов, эмоциональную поддержку, укрепить веру в себя, формировать интерес к педагогической деятельности;
- обеспечить повышение теоретического уровня знаний, формировать практические умения и навыки молодого педагога;
- формировать профессионально значимые качества и компетенции педагогов-практиков, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;
- обеспечить активное и продуктивное вовлечение педагогов во все сферы профессиональной деятельности;
- способствовать росту педагогического мастерства, развитию творческой активности и инициативы;
- обучить преподавателей новым технологиям преподавания, повысить уровень их цифровых компетенций, внедрить новые методики оценки знаний;
- оказывать методическую поддержку всем специалистам на разных этапах педагогического развития, формировать и развивать навыки рефлексивной

самоорганизации, то есть самостоятельного анализа и критического оценивания своей работы;

- помогать внедрять и рационально и оперативно использовать новые технологии и методики педагогической профессиональной деятельности;
- удовлетворять информационные и профессиональные потребности педагогов;
- формировать у педагогов потребность в непрерывном самообразовании;
- помогать осваивать позитивную культуру образовательной организации: нравственные нормы поведения; профессиональную этику; положительное отношение к коллегам и обучающимся; ответственность; нравственную самооценку.

Для определения теоретических основ подхода и практической реализации построения учебного процесса и управления им необходимо сформулировать принципы, которые определяют его направленность на развитие профессиональных компетенций. Они определяют позиции и установки, которые будут лежать в основе организации процесса обучения и к поиску возможностей его оптимизации.

В основе системы методической поддержки и сопровождения профессионального развития педагогов могут быть такие принципы как:

Принцип обязательности – проведение работы с каждым педагогом, приступившим к работе в образовательном учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Принцип непрерывности – целенаправленный и непрерывный процесс адаптации и профессионального развития сотрудников образовательной организации.

Принцип эффективности – обязательная периодическая оценка результатов промежуточного мониторинга профессионального развития педагогов и соответствия форм методического сопровождения и поддержки уровню его потенциала.

Принцип партнерства, взаимопонимания и доверия – принцип без которого

все попытки наладить взаимодействие с сотрудниками педагогического коллектива оказываются безуспешными. Принцип предполагает позитивный настрой на общение и является тем самым прочным фундаментом, на котором строится вся работа. В общении неуместны категоричность, требовательный тон. Понимать и доверять друг другу значит направить совместные действия на достижение поставленных целей.

Индивидуальный и персонифицированный подход – выбор форм и видов работы с каждым педагогом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Принцип «активного слушателя» или ненавязчивости.

Принцип динамичности – образовательное учреждение сегодня должно находиться в режиме развития, а не функционирования, представлять собой мобильную систему, быстро реагировать на изменения социального запроса, изменений в образовании, на образовательные потребности родителей и обучающихся и их запросы. В зависимости от этого должны меняться формы и направления работы со всеми сотрудниками образовательного учреждения.

Таким образом, на основе указанных принципов создаются благоприятные условия для реализации системы методической поддержки и сопровождения профессионального развития педагогов.

Формирование команды

Основные участники реализации программы:

- администрация образовательной организации;
- руководители методических объединений, творческих групп;
- руководитель «Школы молодого педагога»;
- педагоги - молодые специалисты (до 3-х лет);
- педагоги-наставники;
- педагог - психолог.

Целевая аудитория: педагогические работники, не имеющие опыта педагогической деятельности в системе среднего профессионального образования (СПО):

- молодые педагоги до 35 лет,
- начинающие педагоги старше 35 лет, без опыта педагогической деятельности,
- мастера производственного обучения, не имеющие педагогического опыта,
- педагоги старшего возраста, с недостаточным уровнем цифровой грамотности.

Функции участников реализации программы.

Заместитель директора

- определяет стратегию введения молодого специалиста в образовательное пространство;
- разрабатывает механизм сопровождения и становления молодого педагога;
- организует и контролирует сотрудничество и взаимодействие молодого специалиста с наставником;
- отслеживает результативность деятельности молодого специалиста,
- эффективность деятельности наставника.

Наставник

- разрабатывает совместно с молодым специалистом индивидуальный маршрут профессионального развития (индивидуальный образовательный маршрут- ИОМ);
- составляет план работы;
- осуществляет анализ деятельности;
- оказывает повседневную помощь в приобретении профессиональных знаний, умений, навыков.

Руководитель Школы молодого педагога

- осуществляют деятельность по повышению уровня профессионального мастерства молодого специалиста в зависимости от этапа сопровождения.

Молодой специалист

- принимает участие в методической работе образовательного учрежде-

ния и муниципальном уровне;

- сотрудничает с опытными педагогами и методистами для разработки собственной

- осуществляет деятельность по повышению уровня своего профессионального мастерства.

Основную организационную функцию деятельности Школы ведет методический отдел колледжа, под руководством заместителя директора по научно-методической работе образовательной организации.

Важно обратить внимание на разнообразие в наставнической команде, чтобы отражалось разнообразие работников в организации. Повышение осведомленности о важности инклюзивности и создание равных возможностей для всех сотрудников может быть важным шагом.

Формат и содержание реализации программы

Для организации работы профессионального обучения необходимо определить формат и содержание сопровождения наставляемых и занятий ШПР.

Выбор формата Школы профессионального роста (ШПР) – это важный этап, от которого зависит эффективность обучения и уровень удовлетворенности педагогов. Существует множество факторов, которые влияют на этот выбор:

потребности педагогов:

- уровень квалификации. Для педагогов с более высоким уровнем подготовки могут быть интересны более специализированные курсы, тренинги, мастер-классы;

- навыки и компетенции. Если необходимо развить определенные навыки (например, компьютерные, коммуникативные, методические), нужно выбирать формат, направленный на их развитие (тренинги, мастер-классы).

- предпочтения в обучении. Некоторые педагоги предпочитают очное обучение, другие - онлайн. Важно учитывать личных предпочтения и возможности каждого педагога.

- специфика образовательного учреждения. Размер и состав коллектива - для больших коллективов с разнообразной специализацией педагогов может

быть эффективен комбинированный формат, сочетающий очные и онлайн-элементы.

- уровень технической оснащённости. Для учреждений с хорошим техническим обеспечением можно использовать онлайн-форматы, вебинары, онлайн-платформы.

Предмет наставничества:

– передача ключевых знаний, умений и навыков, советов, мнения, опыта, обучение практическим навыкам, улучшение мотивации;

– руководство, поддержка и ресурсы для развития и успеха менее опытного работника;

– поддержка карьерного роста и удержание талантливых работников в организации;

– развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста и молодых педагогов в условиях цифровизации образования по индивидуальным образовательным маршрутам наставляемых;

– повышение производительности труда и результатов сотрудников;

– снижение ошибок и неэффективности;

– формирование корпоративной культуры непрерывных улучшений в организации.

Организационные этапы:

1. Составьте программу, определите темы, которые будут наиболее актуальны и интересны преподавателям, учитывая их потребности и специфику учебного процесса.

2. Подберите спикеров, пригласите экспертов в области образования, опытных преподавателей, авторов новых методик.

3. Разработайте систему оценки как вы будете оценивать эффективность Школы (например анкетирование, тестирование, наблюдение за уроками)

4. Сформируйте оргкомитет отвечающий за планирование, проведение и координацию всех мероприятий.

5. Создайте информационную кампанию, анонсируйте Школу, распространите информацию среди преподавателей, разместите материалы на сайте, в социальных сетях.

6. Обеспечьте обратную связь, соберите отзывы преподавателей, чтобы внести коррективы в будущие программы.

Тематическое содержание и форматы работы

Школы профессионального роста

Тематика ШПР:

- практическая направленность. Для занятий с практической направленностью (например, использование новых методик, программ) лучше использовать очные форматы с возможностью практических занятий.

- теоретическая направленность. Для занятий с теоретической направленностью (например, изучение новых образовательных стандартов) можно использовать онлайн-форматы с доступом к материалам и вебинарам.

Ресурсы и возможности:

- доступность технических ресурсов. Для онлайн-форматов необходимо обеспечить доступ к интернету, компьютерам, специальным программам и платформам.

- время и организация. Необходимо учесть рабочий график педагогов, отпускные периоды, возможность организовать обучение в удобное для всех время.

Оценка эффективности:

- уровень удовлетворенности педагогов. Важно учитывать мнение педагогов о формате ШПР, их удовлетворенность обучением.

- внедрение новых знаний и навыков в практику. Нужно провести анализ, насколько педагоги применяют полученные знания и навыки в своей работе.

Важно учитывать, что не существует идеального формата ШПР. Выбор формата зависит от конкретной ситуации, потребностей педагогов, возможностей учреждения. Комбинированный формат может быть наиболее эффектив-

ным для больших коллективов с разнообразными потребностями. Важно также учитывать обратную связь от педагогов и в случае необходимости вносить коррективы в формат ШПР.

Выбор формата ШПР - это процесс согласования интересов всех участников: педагогов, руководства учреждения, методистов. Только совместными усилиями можно создать ШПР, которая будет действительно эффективной и полезной для каждого педагога.

Очный формат:

Форма	Содержание деятельности	Преимущества	Недостатки
Курсы	Проведение систематических занятий по определенной тематике	Глубокое изучение темы, возможность непосредственного взаимодействия с преподавателем, работа в группах	Необходимость отрыва от учебного процесса, ограниченная возможность индивидуального подхода
Мастер-классы	Демонстрация практических приемов, методик, технологий, работа над конкретными заданиями	Практико-ориентированное обучение, возможность сразу же попробовать новые навыки, вдохновение и мотивация	Не всегда глубокое погружение в тему, ограниченное время для практики
Семинары	Обсуждение актуальных проблем, обмен опытом, разработка решений	Коллективное творчество, поиск новых идей, развитие коммуникативных навыков	Не всегда достаточное количество практических заданий
Тренинги	Развитие практических навыков, развитие коммуникативных способностей, работа в группах	Высокая практическая ориентация, возможность отработать навыки в реальной ситуации, интенсивность обучения	Требуют особой организации и подготовки, не все форматы тренингов эффективны для педагогов

Онлайн-формат:

Форма	Содержание деятельности	Преимущества	Недостатки
Онлайн-курсы	Изучение материала в онлайн-режиме, прохождение тестов, выполнение заданий	Доступность из любой точки мира, гибкий график обучения, боль-	Отсутствие непосредственного взаимодействия с преподавателем, необхо-

		шее количество материалов	димось самостоятельной организации обучения
Вебинары	Онлайн-трансляции лекций, мастер-классов, семинаров	Доступность для большого количества участников, возможность задать вопросы спикеру в реальном времени	Не всегда достаточная интерактивность, необходимость наличия хорошего интернет-соединения
Онлайн-платформы	Обеспечение доступа к учебным материалам, ресурсам, тестам, форумам для общения и обмена опытом	Доступность 24/7, возможность самостоятельно обучаться в удобное время, удобство в использовании	Необходимость самостоятельно организовывать учебный процесс, возможность отсутствия мотивации к обучению

Комбинированный формат: сочетание очного и онлайн-обучения, проведение очных занятий с дополнением онлайн-ресурсами, видеоматериалами, тестами, форумами.

Преимущества: сочетание преимуществ очного и онлайн-обучения, увеличение интерактивности, возможность получить более глубокие знания и практические навыки.

Недостатки: требует более сложной организации и планирования.

Траектория работы Школы колледжа направлена на основные затруднения наставляемых: организацию и осуществление учебного процесса, получение дополнительных компетенций, в том числе освоение дополнительных профессиональных образовательных программ, а также сопровождение в подготовке к аттестации на присвоение квалификационной категории.

В заседаниях «Школы профессионального роста» могут участвовать не только начинающие, но и более опытные педагоги, желающие совершенствовать свои профессиональные компетенции.

Имеется опыт назначения наставником педагога-выпускника «Школы профессионального роста», не имеющего профессионального стажа пяти лет, но у которого за три года, которые он был наставляемым, сформировались характеристики, которыми должен обладать наставник: общепризнанные профессиональные достижения, стабильные положительные результаты в работе, развитые коммуникативные навыки, стремление делиться опытом.

ПЛАНИРОВАНИЕ И РАЗРАБОТКА ПРОГРАММ

Для того чтобы определить содержание методического сопровождения необходимо провести диагностические исследования, то есть мониторинг оценки профессиональных дефицитов педагога. Диагностика может быть глобальная или выборочная. Оцениваются следующие показатели:

- организационная культура педагога;
- коммуникативная культура педагога;
- методическая подготовка педагога;
- результаты деятельности педагога.

Для получения достоверных и качественных результатов необходимо внедрять в работу мониторинговые технологии. Это позволяет оценить ресурсный потенциал педагогов в области эффективности их деятельности, выявить сильные и слабые стороны, обозначить проблемные зоны – точки дальнейшего развития профессиональной деятельности. Данная информация позволяет принять решения о направлении и тематике Школы профессионального роста.

Практика работы в нашем образовательном учреждении показывает, что наиболее востребованными являются такие направления деятельности ШПР как:

- актуальные педагогические технологии. обучение современным методам преподавания, интерактивным формам работы, проектной деятельности.
- развитие цифровых компетенций. освоение онлайн-платформ, инструментов для создания образовательных материалов, технологий виртуальной и дополненной реальности.
- психология и педагогика: повышение компетенций в области возрастной психологии, мотивации, управления поведением, профилактики стресса.
- новые форматы обучения. разработка и внедрение интерактивных лекций, case studies, debates, game-based learning.
- обмен опытом. организация площадки для обсуждения актуальных проблем, демонстрации успешных практик, взаимопомощи и профессионального роста.

- психология и педагогика - изучение основ возрастной психологии, мотивации обучающихся, эффективных методов работы, психологической безопасности.

- развитие коммуникативных навыков, тренинги по эффективному общению с детьми, родителями, коллегами, публичным выступлениям, проведению дискуссий.

- изучение современных образовательных стандартов, программ, требований к содержанию и методам преподавания.

Исходя из основных направлений можно предложить тематику для планирования занятий Школы профессионального роста.

Развитие цифровых компетенций:

- Использование онлайн-платформ и ресурсов в обучении
- Создание цифровых образовательных материалов
- Интерактивные формы работы с использованием цифровых инструментов

- Использование искусственного интеллекта в образовании

Проектная деятельность:

- Методы организации проектной деятельности
- Разработка и реализация проектов с учениками
- Оценка и защита проектов

Развитие критического мышления:

- Методы формирования критического мышления у учащихся
- Развитие навыков анализа, синтеза, оценки информации
- Применение проектных и исследовательских методов

Игровые технологии в образовании:

- Использование игр для обучения и развития
- Разработка и проведение игровых уроков
- Мотивация учащихся с помощью игр

Психология и педагогика:

Мотивация и развитие личности:

- Методы повышения мотивации учащихся

- Формирование у учащихся ценностных ориентаций
- Развитие творческих способностей

Конфликтные ситуации в образовательном процессе:

- Методы профилактики и разрешения конфликтов
- Работа с агрессивным поведением
- Создание благоприятного психологического климата в классе

Новые образовательные стандарты:

ФГОС и ФГОС СПО:

- Основные принципы и требования новых образовательных стандартов
- Методы разработки рабочих программ и учебных планов
- Оценка результатов обучения в соответствии с ФГОС

Профессиональные стандарты педагога:

- Основные требования к профессиональным компетенциям педагога
- Самоанализ профессиональной деятельности
- Развитие ключевых компетенций педагога

Профессиональная этика:

Этические принципы профессии педагога:

- Ответственность за результаты обучения
- Отношение к ученикам, родителям, коллегам
- Соблюдение профессиональной этики

Предупреждение и противодействие коррупции в образовании:

- Основные законодательные акты
- Профилактика коррупционных правонарушений
- Ответственность за нарушения этических норм

Инновационная деятельность:

Разработка и внедрение инновационных методик:

- Поиск и анализ новых педагогических технологий
- Применение новых методик в учебном процессе
- Создание авторских методических материалов

Управление стрессом и эмоциональным интеллектом:

- Методы преодоления стресса

- Развитие навыков саморегуляции
- Управление собственными эмоциями

Саморазвитие и повышение квалификации:

- Методы самообразования
- Постановка профессиональных целей
- Поиск и анализ информации для профессионального развития

При планировании работы крайне важно учитывать что программа ШПР должна быть гибкой и адаптироваться к конкретным потребностям педагогического коллектива.

ПЛАН РАБОТЫ «ШКОЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА» В ГБПОУ КК «КРАСНО- ДАРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» (1 год обучения)

Месяц	Тематика
Сентябрь 2023 г.	Вводное занятие-знакомство. Ознакомление с политикой и процедурами колледжа: - Представление новым преподавателям команды и персонала. - Обзор положений и политики колледжа, включая правила поведения, расписание и процедуры безопасности - Трудовые функции преподавателя. Представление Плана работы ШПР на 2023/2024 уч.год. Входная диагностика в форме анкетирования «Затруднения, возникающие на начальном этапе профессиональной деятельности в должности преподавателя»
Октябрь 2023 г.	– Методики и стратегии преподавания. – Разработка учебных планов и программ в т.ч. с учетом внедрения «Ядра» среднего профессионального педагогического образования. – Использование различных образовательных технологий и инструментов (семинар в рамках сетевого взаимодействия). Лекция с практикумом «Оформление и ведение учетной документации (журнал, зачетная книжка, экзаменационная ведомость и т.п.). – Обзор современных инструментов и сервисов для обучения.
Ноябрь 2023 г.	Планирование в профессиональной деятельности преподавателя (КТП. План занятия. Конспект занятия. Технологическая карта, участие в конкурсной и исследовательской работе) Использование онлайн-платформ для обучения: использование платформы Moodle
Декабрь 2023 г.	Семинар-практикум «Контрольно- оценочная деятельность на учебных занятиях. Очные и дистанционные формы работы Интеграция цифровых инструментов в традиционные уроки: создание интерактивных заданий, викторин, игр.

Январь 2024 г.	Профессиональное развитие преподавателя: - Развитие навыков коммуникации и эффективного взаимодействия с учащимися и коллегами. - Обучение лидерству и управлению группой. - Менторство и наставничество в роли преподавателя
Февраль 2024 г.	Семинар-практикум «Исследовательская деятельность обучающегося» - подготовка индивидуальных проектов Цифровые навыки для личного развития: работа с электронными документами
Март 2024 г.	- Изучение новых тенденций и подходов в образовании. - Интеграция информационных технологий в учебный процесс. Применение онлайн-платформ для групповой работы и обсуждений: онлайн-форумы, чаты, видеоконференции - Применение инновационных методик и методов оценки успеваемости.
Апрель 2024 г.	Междисциплинарные подходы: - Интеграция предметных знаний для обогащения учебного процесса. - Кросс-курсовые проекты и сотрудничество между различными специальностями. Проектная и инновационная деятельность
Май 2024 г.	Семинар «Учебная и производственная практика – составляющая образовательного процесса. Особенности разработки УМК по учебной и производственной практике» Использование социальных сетей в образовании: профессиональные сети, группы учителей, обмен опытом.

ПЛАН РАБОТЫ

«ШКОЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА» (2 год обучения)

Месяц	Тематика
Сентябрь 2023 г.	Методический семинар «Особенности разработки РПУД и КИМ/КОС по УД/ПМ». Использование искусственного интеллекта в образовании: чат-боты, персонализация обучения, анализ данных Ответы на вопросы.
Октябрь 2023 г.	Семинар-практикум «Разработка и реализация индивидуальной программы профессионального развития педагогов» – Разработка учебных планов и программ в т.ч. с учетом внедрения «Ядра» среднего профессионального педагогического образования. Практическое занятие: Использование онлайн-платформ для обучения: использование платформы Moodle
Ноябрь 2023 г.	Семинар «Библиотечно-информационная культура педагога как фактор успешной образовательной деятельности. Использование бережливых технологий в образовании. Инновационные формы работы библиотеки педагогического колледжа по продвижению чтения среди обучающихся»
Декабрь 2023 г.	Семинар, основанный на опыте педагогов- стажистов «Современные приемы и технологии обучения. Повышение мотивации студентов к обучению» Цифровые навыки для личного развития: работа с электронными документами

Февраль 2024 г	Семинар «Технология подготовки обучающихся к демонстрационному экзамену на учебном занятии» Интеграция информационных технологий в учебный процесс. Применение онлайн-платформ для групповой работы и обсуждений: онлайн-форумы, чаты, видеоконференции
Январь 2024 г.	Профессиональное сотрудничество: - Разработка совместных проектов и исследований с коллегами. - Участие в конференциях и семинарах для обмена лучшими практиками и опытом. Семинар-практикум «Исследовательская деятельность обучающегося» - подготовка индивидуальных проектов. Интеграция информационных технологий в учебный процесс – технологии создания мультипликационных фильмов с обучающимися.
Март 2024 г.	- Изучение новых тенденций и подходов в образовании. Методы формирования гражданской идентичности - Интеграция информационных технологий в учебный процесс. - Применение инновационных методик и методов оценки успеваемости.
Апрель 2024 г.	Семинар «Формирование инклюзивной культуры в системе профессионального образования»
Май 2024 г.	Семинар «Учебная и производственная практика – составляющая образовательного процесса. Особенности разработки УМК по учебной и производственной практике»

В рамках целенаправленных занятий в Школе профессионального роста, с использованием контактного и виртуального наставничества, действенным инструментом профессионального роста является работа начинающего педагога под руководством наставника над индивидуальной методической темой (индивидуальный образовательный маршрут). Составление индивидуальных образовательных маршрутов является инновационной технологией профессионального развития педагогов.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – творческое отношение к себе, к профессии и своей роли в ней, к росту своего личностного потенциала и профессионального мастерства.

Индивидуальный образовательный маршрут начинается с целеполагания – с самоопределения (саморефлексии) педагога. Это описание идеального, желаемого (возможного) образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях дальнейшего самопроектирования и предотвращения слепого копирования чужого опыта.

Следующий пункт индивидуального образовательного маршрута – диагностический. Его можно представить в двух вариантах: диагностика достижений и диагностика затруднений (могу-необходимо).

При этом так же важно рассматривать профессиональные затруднения и дефициты в педагогическом контексте конкретной образовательной организа-

ции и ее образовательных программ.

Промежуточные результаты индивидуальной методической темы педагог публично представляет в марте и июне ежегодно («контрольные точки») на заседании цикловой методической комиссии, затем – на занятии Школы профессионального роста, на региональных и всероссийских педагогических конференциях.

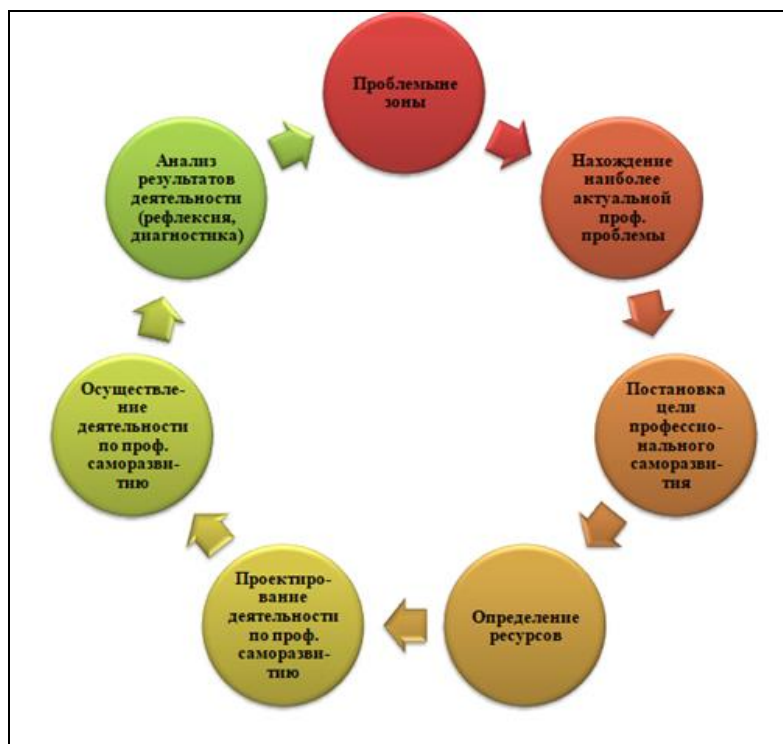


Рис. 3 «Индивидуальный маршрут профессионального развития педагога»

Важно: тематика индивидуальной методической темы, курсов и мастер-классов должна быть актуальна и отвечать современным требованиям к образовательному процессу. Обучение должно быть практико-ориентированным, предусматривать реальные задания, проекты, возможность применить полученные знания и навыки в учебном процессе. Необходимо использование интерактивных форм обучения, работы в группах, дискуссий, тренингов. Такие формы работы повышают эффективность обучения и стимулирует активность участников. Регулярная оценка эффективности программ ШПР с помощью анкетирования, наблюдения, анализа результатов работы слушателей Школы.

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ШКОЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

Мониторинг и оценка – это неотъемлемая часть Школы профессионального роста.

Мониторинг качества результатов занятий Школы профессионального роста направлен на оценку эффективности обучения, изменений в профессиональных компетенциях преподавателей и влияния полученных знаний на учебный процесс.

Это помогает не только оценить успешность программы, но и определить области для улучшения и корректировки. Регулярные обзоры и обратная связь от участников могут также способствовать развитию модели наставничества.

Практика показывает, что общим признаком всех типов образовательных дефицитов достаточно часто является недостаток самостоятельности сопровождаемого. Соответственно конечным результатом деятельности наставника и Школы профессионального роста (и важнейшим поведенческим показателем успешности их деятельности) является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д.

Мониторинг можно проводить по определенным этапам.

Первый этап - планирование, определение целей и задач мониторинга, выбор методов, инструментов и показателей, определение сроков и ответственных.

Количественные методы мониторинга.

Анкетирование -- опрос преподавателей о применении полученных знаний и навыков на практике, изменении методик работы, уровне удовлетворенности.

Тестирование - проверка уровня усвоения теоретических знаний и практических навыков.

Статистический анализ - изучение количественных показателей (уровень посещаемости, количество выполненных заданий, изменения в результатах обучения студентов)

Качественные методы мониторинга.

Наблюдение - наблюдение за учебным процессом, отслеживание изменений в методиках преподавания, использовании новых технологий, повышении активности студентов.

Анализ документов - изучение учебных планов, рабочих программ, методических материалов, разработанных преподавателями, отзывов студентов о занятиях.

Интервью - беседы с преподавателями для получения более детальной информации о внедрении полученных знаний, трудностях, успехах, потребностях.

Анализ результатов обучения - изучение показателей успеваемости студентов, уровня их мотивации, развития компетенций, результатов участия в олимпиадах, конкурсах.

Анализ данных - систематизация, обработка, изучение собранной информации, выявление закономерностей.

Показатели оценки мониторинга.

Изменения в методиках преподавания, оценка использования новых методик, инновационных технологий, интерактивных форм работы, включения практических заданий.

Развитие компетенций преподавателей, улучшения навыков работы с информацией, коммуникации, организации учебного процесса.

Оценка роста мотивации студентов, их вовлеченности в учебный процесс, интереса к предмету.

Оценка изменения в успеваемости студентов, результатах участия в олимпиадах, конкурсах, профессиональных соревнованиях.

Оценка удовлетворенности преподавателей программой Школы, качеством обучения, результатами применения полученных знаний.

Помимо определения уровня эффективности обучения, достижения и проблем, мониторинг качества результатов занятий Школы профессионального роста открывает ряд дополнительных возможностей для развития и совершенствования системы обучения.

Улучшение программы обучения.

Изучение отзывов позволяет идентифицировать слабые места программы, недостающие темы, неэффективные методики.

Анализ изменений в методиках преподавания позволяет выявить как преподаватели применяют новые знания и навыки в своей работе, помогает оценить эффективность программы и внести необходимые коррективы.

Результаты мониторинга могут служить основой для разработки новых учебных планов, методических рекомендаций, учебных пособий.

Повышение мотивации преподавателей так как результаты мониторинга могут быть использованы для создания системы поощрения преподавателей, активно использующих полученные знания и навыки в своей работе, а также результаты мониторинга могут быть использованы для организации конкурсов и соревнований среди преподавателей по использованию новых методик и технологий обучения. Мониторинг профессионального роста позволит определить готовность преподавателя к участию в профессиональных конференциях и форумах, для подготовки докладов и презентаций на профессиональных конференциях и форумах, что в свою очередь, будет способствовать профессиональному росту.

Результаты мониторинга могут быть использованы для разработки программ повышения квалификации преподавателей, учитывающих их индивидуальные потребности и профессиональные задачи, для создания платформы для обмена опытом между преподавателями, которые прошли обучение в Школе профессионального роста и для совершенствования системы наставничества в образовательном учреждении в целом.

Кроме внутренних эффектов, мониторинг может служить инструментом повышения престижа образовательного учреждения через публикацию результатов мониторинга в профессиональных изданиях и на сайте образова-

тельного учреждения, помогают создать позитивный имидж образовательного учреждения как организации, которая заботится о профессиональном развитии своих преподавателей.

Формы представления результатов:

Отчеты с описанием методов, данных, выводов и рекомендаций.

Презентация результатов мониторинга перед руководством образовательного учреждения, методическим советом.

Публикация результатов мониторинга.

Важным комплексным показателем результативности проекта в колледже является успешная аттестация начинающих педагогов на первую квалификационную категорию, значительные достижения наставляемых и наставников в конкурсных мероприятиях из федерального и регионального перечней, рост профессионализма участников проекта, устойчивая инновационная активность педагогов, воплощение инновационной идеи, направленной на рост цифровой грамотности преподавателей и использование бережливых технологий при реализации ИППР с помощью цифрового методического продукта «Виртуальный наставник»

Все 17 наставнических пар реализуют программы федеральных пилотных площадок (ФПП) ФГБОУ ДПО ИРПО «Апробация и внедрение Ядра среднего профессионального педагогического образования» и «Апробация и внедрение методических разработок для обновления практики подготовки по общеобразовательным дисциплинам с учётом профнаправленности» (3 место во всероссийском конкурсе ФПП).

В процессе реализации наставнических практик наставническими парами были разработаны проекты «Студент – наставник воспитателя» для воспитателей дошкольных образовательных организаций г. Краснодара в форме реверсивного наставничества «Студент – Воспитатель ДОУ»; «Проектная деятельность как условие формирования ключевых компетенций цифровой экономики студентов среднего профессионального образования педагогического профиля», «Музей игрушки», «Альянс слов» и др. Высокий уровень профессиона-

лизма подтверждает факт назначения 3-х педагогов, успешно завершивших индивидуальную программу в рамках «наставнической пары» со стажем работы в колледже менее 5 лет, но владеющие компетенциями наставника (общепризнанные профессиональные достижения, стабильные положительные результаты в работе, развитые коммуникативные навыки, стремление делиться опытом) наставниками.

Однако важно понимать, что мониторинг качества результатов занятий Школы профессионального роста должен быть не только процессом оценки, но и инструментом для постоянного совершенствования системы обучения. Мониторинг качества результатов занятий Школы профессионального роста должен проводиться регулярно и систематически. Результаты мониторинга качества разработки и внедрения новых методических материалов, влияния Школы на развитие образовательного процесса в целом, должны использоваться для решения конкретных задач, связанных с улучшением качества образовательного процесса.

Мониторинг должен быть прозрачным и понятным для всех участников Школы.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ШКОЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ

Таким образом, Школа профессионального роста для педагогов — это эффективная система непрерывного образования, которая помогает педагогам совершенствовать свои знания, навыки и компетенции. Чтобы создать действительно действенную программу, необходимо учесть ряд методических рекомендаций.

1. Сформулируйте стратегические направления развития образовательного учреждения, учитывая контекст образовательной среды, тенденции в педагогике, новые технологии и запросы социума. Например: интеграция цифровых технологий в образовательный процесс, внедрение игровых и интерактивных форм обучения, обучение педагогов использованию цифровых инструментов, развитие личностно-ориентированного подхода в образовании, развитие критического мышления, творческого потенциала и коммуникативных навыков у педагогов, стимулирование инновационной деятельности педагогов. Кроме того, стратегическими направлениями могут стать - создание платформы для обмена опытом, взаимодействия и реализации творческих проектов, разработка и обновление методических материалов и учебных программ, создание библиотеки ресурсов для педагогов и систематизация полезных материалов, статей, видеоуроков, презентаций, и других ресурсов, которые помогают педагогам в работе.

Реализация этих стратегических направлений позволит Школе профессионального роста для педагогов оставаться на передовой линии образовательных инноваций и эффективно поддерживать педагогов в их стремлении к непрерывному самосовершенствованию и повышению качества образования.

2. Формирование концепции и целей:

- Определите миссию и ценности: Сформулируйте четкое видение школы профессионального роста, ее миссию, ценности и принципы работы.
- Установите конкретные цели: Определите, какие навыки, знания и компетенции вы хотите развить у педагогов.

- Проведите анализ потребностей: Изучите потребности преподавателей, выявите актуальные проблемы и темы, которые требуют внимания.

- Разработайте стратегические направления: Сформулируйте стратегические направления развития образовательного учреждения, учитывая контекст образовательной среды, тенденции в педагогике, новые технологии и запросы социума.

3. Разработка программы и структуры:

- Создайте модульную программу: Разделите учебный процесс на модули, посвященные различным темам и направлениям (например, инновационные методы обучения, использование цифровых технологий, развитие коммуникативных навыков).

- Включите разнообразие форматов: Используйте разнообразные формы обучения: лекции, семинары, тренинги, мастер-классы, практические занятия, проектную деятельность, дискуссии, вебинары, онлайн-курсы.

- Обеспечьте гибкость: Предложите педагогам возможность выбирать модули, отвечающие их индивидуальным потребностям и целям.

- Создайте удобную структуру: Сделайте программу понятной и доступной для преподавателей, обеспечьте удобный график занятий.

4. Выбор и привлечение ресурсов:

- Пригласите экспертов: Привлекайте к работе опытных педагогов, методистов, психологов, специалистов в области инновационных технологий.

- Используйте цифровые ресурсы: Создайте онлайн-платформу для доступа к учебным материалам, видеозаписям, программам онлайн-обучения, интерактивным упражнениям, форумам и сообществам практикующих педагогов.

- Задействуйте инфраструктуру: Используйте ресурсы образовательного учреждения (компьютеры, проекторы, аудио-видео оборудование), а также других образовательных учреждений и организаций.

- Обеспечьте финансовую поддержку: Заложите в бюджет средства на оплату, приобретение необходимых материалов и оборудования.

5. Методы обучения и оценка:

- Используйте активные методы обучения: Задействуйте педагогов в процессе обучения через проекты, дискуссии, ролевые игры, кейсы, задачи, тренинги.

- Внедряйте системы обратной связи: Создайте механизмы для получения отзывов о качестве обучения, эффективности программы.

- Проводите регулярную оценку: Оценивайте прогресс педагогов в мастерстве преподавания, повышение их квалификации, эффективность использования новых знаний и навыков в практике.

- Проводите мониторинг и анализ: Отслеживайте результаты работы Школы профессионального роста, анализируйте эффективность программ, вносите коррективы в структуру и содержание обучения.

6. Мотивация и поддержка:

- Создайте позитивную атмосферу: Сделайте Школу профессионального роста привлекательным и удобным местом для обучения и взаимодействия.

- Предложите стимулирующие факторы: Создайте систему мотивации для учителей (сертификаты, грамоты, повышение квалификации, предоставление возможности участия в конференциях, конкурсах).

- Обеспечьте консультационную поддержку: Создайте систему консультаций и наставничества для коллег, чтобы помочь им применить новые знания и навыки в практике.

- Создайте сообщество практикующих педагогов: Организуйте форумы, клубы, сообщества для обмена опытом, взаимодействия и поддержки между учителями.

При реализации этих методических рекомендаций школа профессионального роста станет эффективным инструментом повышения квалификации и профессионального мастерства педагогов, что положительно повлияет на качество образования и развитие будущего поколения.

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И МЕНТОРСТВА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ

Программы менторства и наставничества играют важную роль в профессиональном развитии педагогов, особенно начинающих. В современных условиях, с учетом стремительного развития технологий и меняющихся потребностей общества, эти программы нуждаются в обновлении и развитии.

Менторство и наставничество — это два похожих, но не идентичных понятия, которые часто используются взаимозаменяемо, но имеют свои нюансы.

Наставничество – это более краткосрочная и целенаправленная форма взаимоотношений. Наставник концентрируется на передаче знаний и практических навыков, помогая наставнику справиться с конкретными задачами и проблемами, с которыми он столкнулся в профессиональной деятельности.

Менторство – это более долгосрочная и комплексная форма взаимоотношений между опытным профессионалом (ментором) и человеком, находящимся в начале своего профессионального пути (менти). Ментор помогает не только освоить навыки, но и найти свою профессиональную нишу, развить лидерские качества, повысить самооценку и уверенность в себе.

В контексте образования: Менторство и наставничество в школе профессионального роста для педагогов играют важную роль в профессиональном развитии молодых учителей. * Менторы помогают молодым педагогам адаптироваться к работе в школе, найти свой стиль преподавания, развить коммуникативные навыки, повысить уверенность в себе и в своих способностях. * Наставники делятся практическим опытом, помогают решить конкретные профессиональные задачи, подсказывают, как лучше построить урок и взаимодействовать с учениками. И менторство, и наставничество являются важными элементами системы непрерывного образования для педагогов, способствующими повышению их профессионального мастерства.

Основные перспективные направления развития системы:

1. Индивидуализация подхода, создание профильных пар ментор-

наставник, подбор пар ментор-наставник не только с учетом опыта и специализации, но и с учетом личностных особенностей, целей и потребностей как ментора, так и наставника.

2. Разработка индивидуальных программ менторства, создание индивидуальных планов работы, учитывающих потребности, цели и задачи каждого наставника и ментора. Использование современных инструментов оценки, позволяющих отслеживать прогресс и эффективно корректировать программу менторства.

3. Применение цифровых технологий - создание онлайн-платформ для коммуникации между ментором и наставником, предоставления материалов, проведения онлайн-встреч, использования чат-ботов для автоматизации некоторых задач. Разработка интерактивных тренажеров и симуляторов, позволяющих отрабатывать педагогические навыки в безопасной и эффективной среде. Организация онлайн-встреч, вебинаров и мастер-классов с участием опытных педагогов, экспертов и специалистов.

4. Фокус на практических навыках: стимулирование взаимопосещений уроков, предоставление обратной связи по результатам наблюдения и обмена опытом. Создание совместных учебных проектов, позволяющих наставнику делиться опытом и помогать наставнику в реализации практических задач. Внедрение инновационных методов преподавания в практику уроков наставника, обмен опытом и результатами. 4. Создание сообщества менторов и наставников:

5. Развитие культуры менторства и наставничества: организация тренингов и мастер-классов для педагогов, желающих стать менторами или наставниками. Разработка системы оценки и мотивации для менторов и наставников, стимулирующей их участие в программе.

Развитие программ менторства и наставничества в этих направлениях позволит создать более эффективную систему непрерывного образования для педагогов, способствующую повышению их квалификации и профессионального мастерства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Процесс управления профессиональной адаптацией молодого педагога заключается в оказании ему максимальной поддержки, оценивании эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами, что способствует становлению «нового» педагога, способного самостоятельно преодолевать производственные и межличностные проблемы, осуществлять результативную педагогическую деятельность.

При грамотном управлении процессом становления молодых педагогов, период адаптации сокращается с 1-1,5 лет до нескольких месяцев. Такое сокращение адаптационного периода молодых педагогов положительно сказывается, как на повышении образовательного уровня обучающихся, так и на качестве образовательного процесса в целом.

Результатом принятия управленческих решений и построения системы сопровождения и поддержки профессионального роста молодых специалистов в образовательных организациях должны стать следующие результаты:

- сохранение контингента молодых специалистов, их закрепление в коллективе образовательной организации;
- формирование потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и самообразовании;
- профессиональный рост молодых специалистов;
- изменение личностных качеств, готовность к саморазвитию и самосовершенствованию;
- формирование индивидуального стиля педагогической деятельности молодых педагогов.

Факторами, обеспечивающими успешность становления молодых специалистов должны стать:

- непрерывность профессионального становления молодых специалистов в системе;
- «образовательное учреждение - методическая служба - общественные объединения»;
- сотрудничество молодых специалистов с наставниками, предполагаю-

щее субъект-субъектное взаимодействие, диалоговый обмен опытом;

- четкое видение молодыми специалистами результатов своей деятельности по профессиональному становлению;

- реализация принципов саморегуляции, самопознания, самоопределения, самосовершенствования;

- использование портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого специалиста и оценки его профессиональных достижений;

- создание атмосферы успеха и пространства для самореализации, где молодые педагоги могли бы почувствовать себя успешными, нужными и целеустремленными людьми.

Грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления молодых педагогов на основе формирования наставнических пар, организации наставнического сопровождения начинающего педагогического работника по индивидуальному плану профессионального развития и организации работы Школы профессионального роста способствует профессиональному росту самих молодых специалистов, формированию стабильного высококвалифицированного педагогического коллектива, развитию образовательного учреждения и качеству образования в целом.

В целом, методические рекомендации по организации Школы профессионального роста преподавателей СПО направлены на создание современной и эффективной системы обучения, которая поможет повысить уровень профессионализма и компетенций преподавателей, обеспечить качество образовательного процесса в СПО, и подготовить квалифицированных специалистов для рынка труда.