

**Протокол № 4**  
**заседания Педагогического совета**  
**ГБОУ «Гимназия Назрановского района»**

от 07.02.2022г.

Присутствовало: 75 учителей

Отсутствовало: 7 учителей

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

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1.«Наставничество как форма подготовки молодых специалистов».

Утверждение Положения о многофункциональном наставничестве педагогических работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

«Гимназия Назрановского района» Республики Ингушетия.

2.«Допуск выпускников прошлых лет к досрочному этапу ЕГЭ-2022 года».

**Ход педсовета:**

По первому вопросу выступила зам.директора по НМР Бацаева Л.А.

**1. Формы наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам**

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

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

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

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

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

**Форма наставничества** –

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

В числе самых крупных форм наставничества, включающих много вариаций в зависимости от условий реализации, можно назвать пять:

«ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент».

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

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

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

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

непринятия ребенка коллективом.

### **Пять форм наставничества**

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

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

Предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент – студент».

#### **Цели и задачи**

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

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

#### **Построение школьного сообщества**

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

Процесс формирования *школьного сообщества* базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам и их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания. В нашем случае школьное сообщество является

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

#### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростк

и-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

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

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

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

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

### **Актуальность**

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются в одновременной личной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание

гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

### **Цели и задачи**

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

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь обра

звательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимулы ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

### **Среди оцениваемых результатов**

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

### **Портрет участников Наставник**

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

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

### **Форма наставничества «работодатель – ученик»**

Предполагает взаимодействие учащегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации (по возможности – участника сообщества благодарных выпускников), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставник

а с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

### **Актуальность**

Встречи со специалистами позволяют школьникам в процессе конкретной деятельности и/или встречи с устойчивыми в плане ценностей и карьеры людьми определить реальную степень интереса к определенному направлению будущей карьеры и деятельности, исследовать свой потенциал, разработать навыки коммуникации, планирования, субординации, после чего более осознанно приступить к выбору собственного образовательного профессионального маршрута. Осознанность приведет к мотивированному выбору средств дополнительного образования, а также улучшению текущих образовательных результатов («я знаю, что мне нужно, и знаю, что для этого делать»).

### **Цели и задачи**

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

### **Среди оцениваемых результатов**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно представителем предприятия);
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (прикладные, в т.ч. профессиональные навыки).

### **Процесс построения наставнических отношений**

Наставнические отношения –

сложная система, от качества функционирования которой зависит итоговый результат, включающий психологическое и компетентностное состояние и наставляемых, и наставников. Для создания изначально экологических коммуникаций и максимально эффективного расходования образовательного ресурса необходимо заранее и со всей ответственностью подойти к процессу наставничества.

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

### **Ситуация 1.**

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

### **Ситуация 2.**

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

### **Ситуация 3.**

Вероника, учащаяся старших классов, высказывается публично, что ее бесит классная руководительница, которая "полная дура, любит только тех, кто подлизывается". Как вы будете реагировать на негатив как учитель-предметник? Сообщите ли классному руководителю? Разыграйте ситуацию в ролях и предложите решение.

### **Ситуация 4.**

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

### **Ситуация 5**

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

### **Ситуация 6.**

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

### **Ситуация 7.**

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

#### **Ситуация 8.**

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

#### **Ситуация 9.**

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

#### **Ситуация 10.**

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

Далее Лиза Ахмедовна предложила утвердить Положение о многофункциональном наставничестве педагогических работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия Назрановского района» Республики Ингушетия.

По второму вопросу выступила зам.директора по УВР Арчакова М.И., которая рассказала о том, что выпускники 2021 года подали заявления по сдаче ЕГЭ в досрочной этапе. Нальгиев Мухаммад Зурабович (русский язык, математика, физика и обществознание), Балаева Хяди Юсуповна (химия)

Она предложила педсовету школы в соответствии с пунктами 10, 46 Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утвержденного приказом Минпросвещения России, Рособнадзора от от 07.11.2018 №

190/1512, допустить к государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) выпускников 11-х классов 2021 года Нальгиева М.З. и Балаеву Х.Ю., освоивших основную образовательную программу среднего общего образования, не имеющих академической задолженности, в полном объеме выполнивших учебный план или индивидуальный учебный план (имеющих годовые отметки по всем учебным предметам учебного плана за каждый год обучения по образовательным программам среднего общего образования не ниже удовлетворительных), а также имеющих результат «зачет» за итоговое сочинение(изложение), пожелавших пройти ГИА в досрочный этап

**Решение:**



1. Внедрять в учебно-воспитательный процесс наставничество, как перспективную образовательную технологию, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки в педагогическом коллективе.
2. Утвердить Положение о многофункциональном наставничестве педагогических работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия Назрановского района» Республики Ингушетия.

3. Изучать на заседаниях школьных методических объединениях модели и инструменты наставничества.

4. Классным руководителям с целью повышения успеваемости и улучшения психоэмоционального фона в классном коллективе использовать форму наставничества «ученик-ученик».

5. Допустить выпускников прошлых лет Нальгиева М.З. и Балаеву Х.Ю. к сдаче ЕГЭ в досрочный период.



Председатель пед. совета: /Добриева З.И./

Секретарь: /Илиева Х.Х./

С решение педсовета ознакомлены: (список прилагается)