

Утверждаю  
Директор МБОУ СОШ № 49 Прудникова Т.А.  
Приказ № 162 от 31.08.2019 года

**Программа внутришкольного семинара для молодых и вновь пришедших педагогов, модули «Первый шаг» и «Второй шаг»**

**Содержание, цели и задачи системы наставничества в Школе Совместной деятельности (МБОУ СОШ № 49)**

**Контекст.** Наша Школа – Школа Совместной деятельности (МБОУ СОШ № 49) имеет свое образовательное содержание, связанное с обучением детей и взрослых эффективной организации совместной деятельности, которое много лет разрабатывает и реализует. В Школе разработаны инновационные образовательные программы, связанные с обучением детей и взрослых эффективной организации совместной деятельности и на сегодняшний момент, многое из того, что было сделано, становится обычной практикой работы нашей Школы. Педагоги Школы всегда занимались инновациями, рефлексировали и описывали собственную практику, создавали инновационные разработки. Педагогами Школы защищено две докторских, 8 кандидатских, 11 магистерских диссертаций, написано и опубликовано более 150 статей. Более того, пространство инновационной деятельности мы всегда рассматривали как пространство профессионального развития педагога. Мы все были объединены ценностями педагогики совместной деятельности, которую мы все вместе разрабатывали под руководством научного руководителя Школы – Прозументовой Галины Николаевны.

Но вот часть педагогов ушла из школы по разным причинам, в т.ч. и возрастным, ушла из жизни Галина Николаевна, в связи со строительством нового микрорайона, резко возросло количество детей в школе, а значит и новых педагогов, ценности, которые объединяли нас в коллектив стали размываться...

Именно в это время в школе обострилась проблема вовлечения вновь пришедших педагогов в инновационную деятельность, в процесс обучения их организации совместной деятельности. И это вызов был обусловлен внутренними причинами.

Одновременно актуальным внешним в общеобразовательной школе трендом стало наставничество, которое традиционно понимается как индивидуальное сопровождение опытным учителем молодого педагога в овладении новичком азами педагогической профессии. На наш взгляд, этот тренд оказался востребованным по следующим причинам. Во-первых, реализация системно-деятельностного подхода, как основы ФГОС НОО и ООО, актуализировало внимание к профессиональному развитию педагога, в частности, в овладении им технологиями организации совместной образовательной деятельности с учетом признания в стандарте «решающей роли содержания образования, способов организации образовательной деятельности и взаимодействия участников образовательного процесса». Во-вторых, примерно 70% выпускников педагогических вузов приходят в школу, что требует организации их вхождения в профессию. Так, в нашей школе 14 молодых и вновь пришедших педагогов, что составляет 17% педагогического коллектива. Первые три года в профессии крайне важны: педагог, пройдя адаптационный период, либо остается в школе (при соответствующей управленческой поддержке и технологии наставничества) либо уходит из нее навсегда. В-третьих, практика организации разных форм повышения квалификации педагогов показывает, что лучшее ПК – это ПК на рабочем месте в режиме взаимного обучения, когда более опытные и «продвинутые» педагоги обучают молодых: молодые таким способом входят в профессию и осваивают основы профессиональной компетентности, а наставники совершенствуют свой профессиональный опыт, приобретая новые профессиональные функции («Уча, учимся» Сенека).

**Особенности организации наставничества в Школе.** В Школе Совместной деятельности (ШСД) сложилась совершенно особая практика наставничества, отличительные особенности которой состоят в следующем. В ее основе лежит *концепция педагогики совместной деятельности* (Г.Н. Прозументова) и *концепция открытого профессионализма* педагога (Поздеева С.И.), в рамках которых особым предметом образования становится совместная деятельность педагога и детей, а профессионализм педагога понимается не как количественный прирост знаний, умений, компетенций, качеств (чем дольше работает, тем больше прирост), а как его индивидуальное профессионально-личностное развитие через овладение ценностями и технологиями совместной деятельности. Условиями становления профессионализма учителя в нашей школе являются: 1) позиционный принцип участия в образовательных инновациях (стажер, пользователь, участник, разработчик) и создание разных типов инновационных продуктов (методических, экспериментальных и инновационных разработок); 2) организация совместной профессиональной деятельности (взаимообучение, совместные инициативы и их реализация, рефлексия, разговор на одном профессиональном языке); 3) андрагогическое сопровождение профессионального развития педагога (не навязывание, а поддержка, не указание, а выбор, не воспроизведение, а профессиональная проба).

В нашей Школе наставничество – это сопровождение не только молодых педагогов, пришедших со студенческой скамьи, но и вновь пришедших в Школу учителей (независимо от их стажа и уровня). Это связано с тем, что мы понимаем наставничество не только как помощь в овладении новичком методикой преподавания предмета и трудовыми функциями учителя, но и как овладение компетенциями организации совместной образовательной деятельности педагога и учащихся, в частности построения разных моделей, форм взаимодействия, разных позиций, функций, ролей участников. Основное требование к наставнику в ШСД – это не столько количество проработанных в школе лет и имеющиеся награды, сколько владение им моделями и технологиями организации совместной деятельности (проектированием, исследованием, групповым взаимодействием, проблематизацией) и наличием собственных инновационных разработок. Наставник может не только прикрепляться к менее опытному педагогу, но и выбираться им с учетом того инновационно-деятельностного потенциала, которым педагог-наставник владеет.

Траектория профессионального движения педагога в ШСД выглядит следующим образом. На 1-2ом году пребывания в школе (*базовый уровень профессионализма*) каждый педагог проходит через обучающий семинар по освоению моделей организации совместной деятельности (авторитарной, лидерской, партнерской) и работает с наставником (ами)-тьютором(ами). Параллельно (если в этом есть необходимость) руководитель МО прикрепляет к нему наставника-методиста для обучения методическим азам профессии. Затем в течение 2-3 лет (*основной уровень*) учитель учится решать проблемы в организации урочной и внеурочной совместной деятельности с помощью наставника-методиста (того же или он может примкнуть к другому), овладевает приемами и отдельными технологиями совместной деятельности, для чего ему нужен наставник-навигатор и наставник-тьютор (технолог, коучер). Навигатор – это человек, который владеет информацией о технологическом ресурсе педагогов Школы и направляет учителя к наставнику, который поможет ему в овладении конкретной технологией. Когда педагог проработает в школе 4-6 лет, он начинает профессионально самоопределяться (*продвинутый уровень*): каким инновационно-технологическим ресурсом в организации совместной деятельности он хочет овладеть. Для этого он опять идет к навигатору, который владеет информацией об инновационных разработках педагогов Школы, который и направляет учителя к наставнику-разработчику (исследователю). И, наконец, после 6 лет работы в Школе педагог профессионально и личностно самоопределяется (*индивидуальный уровень на ценностях совместной деятельности*), кем он хочет быть в Школе: разработчиком или участником инноваций (ПИГ, ИОП), в каких



профессиональных конкурсах он будет участвовать, какие инновационные продукты создавать, пойдет ли он в магистратуру (или аспирантуру), перейдет ли он в наставники и т.д.

Таким образом, мы понимаем наставничество как особый тип деятельностного сопровождения педагога в школе, который осваивает профессию через овладение организацией совместной деятельности и индивидуальный способ участия в образовательных инновациях.

#### **Цели и задачи**

Следовательно, целью наставнической деятельности является организация деятельностного сопровождения вновь пришедших в Школу педагогов, задачи: знакомство педагогов с разными моделями организации совместной деятельности (авторитарной, лидерской, партнерской), их различение;

- анализ и конструирование педагогами разных типов уроков в соответствии с моделями (урок-задание, урок-проблематизация, урок-диалог);
- овладение педагогами практическими умениями по разработке и проведению уроков разных типов и приемов организации совместной образовательной деятельности.

*Предполагаемый результат* - овладение молодыми педагогами практическими умениями по разработке уроков в разных моделях как основание конструирования уроков разных типов, заданных ФГОС НОО и ФГОС ООО.

#### **Содержание программы внутришкольного семинара для молодых и вновь пришедших педагогов, модули «Первый шаг» и «Второй шаг»**

*Цель семинара:* системная организации деятельности по наставничеству для всех молодых и новых педагогов, работающих в школе первый год (модуль «Первый шаг») и второй год (модуль «Второй шаг»).

*Задачи семинара:*

1. Обучение педагогов моделям организации совместной деятельности (авторитарной, лидерской, партнерской) через проведение модельных уроков (урок-задание, урок-проблематизация, урок-диалог).
2. Знакомство педагогов с концепцией педагогики совместной деятельности (далее. СД), спецификой школы, погружение в ее инновационное пространство.
3. Организация образовательных встреч педагогов с разными наставниками и реализация разных моделей наставничества как основы профессионального развития молодых педагогов.

#### **Организационная схема проведения внутришкольного семинара для новых педагогов (2019-2020 гг.)**

Примечание: работа с педагогами первого («Первый шаг») и второго года работы («Второй шаг») с целью экономии управленческих и кадровых ресурсов идет параллельно.

##### **«Первый шаг»**

##### **«Второй шаг»**

1. Установочный семинар на этапе погружения:  
знакомство с моделями СД, их конкретизация, заполнение технических заданий на весь учебный год
2. Освоение авторитарной модели организации СД и методики проведения урока-задания



*Цель:* освоить модель урока-задания

*Цель:* освоить модель урока-задания с использованием групповой работы

2.1. Обучающий семинар: знакомство с авторитарной моделью: а) урок-задание и традиционный урок: в чем их различие, что такое культура авторитаризма; б) «атрибуты» урока-задания; в) составление памятки «Как провести хороший урок-

задание».

2.2. Модельные уроки в авторитарной модели СД педагогов-наставников (не менее двух: на разных предметах, в разных возрастных группах детей). Обсуждение уроков, заполнение экспертной карты с выделением действий культурного авторитаризма и определение их результатов (предметных и метапредметных).

2.3. Выбор молодыми специалистами наставников из предложенного списка, консультационная работа наставников по подготовке урока-задания. *Примечание:* один «плавающий» наставник может сопровождать 1-2-х подопечных

2.4. Мастер-класс педагога-наставника по обучению педагогов организации групповой работы на уроке: вводная теоретическая часть, моделирование ситуаций работы групп, взаимодействия на уроке, их анализ, разбор ошибок.

2.5. Конструирование урока-задания под руководством наставника

↓  
*Цель* – четко воспроизвести логику урока-задания, попробовать включить парную/групповую работу

↓  
*Цель* – построить урок-задание («чистый» или с элементами проблематизации), организовать все циклы групповой работы: цель, инструктаж, выполнение задания в группе, предъявление результата, рефлексия

2.6. Пробные уроки молодых педагогов в рамках общешкольного методического дня, их совместный анализ, в том числе с использованием экспертных карт, вычленение затруднений, рекомендации по их преодолению. *Примечание:* на уроке присутствуют наставник и другие молодые педагоги.

2.7. Подготовка с наставником методической разработки урока с подробным описанием всех этапов организации СД и аналитического комментария

↓  
Подробное описание действий учителя и детей на уроке

↓  
Подробное описание действий педагога и учащихся, содержания и способов организации групповой работы, групповых докладов и карт рефлексии

2.8. Итоговый рефлексивный семинар по освоению авторитарной модели: анализ затруднений при подготовке, проведению и конструированию методической разработки урока-задания. Вычленение эффективных способов взаимодействия наставника и подопечного.

### 3. Освоение лидерской модели организации СД и урока-проблематизации

↓  
*Цель:* понять различия авторитарной и лидерской модели, построить урок по постановке и решению проблем

↓  
*Цель:* построить урок-проблематизацию с использованием технологии учебной дискуссии и групповой работы

3.1. Теоретический семинар «Практика развивающего обучения и практика совместной деятельности: сходства и различия». Урок в системе РО Д. Эльконина-В. Давыдова и урок-проблематизация в Школе СД

#### **ПРОГРАММА теоретического семинара на тему:**

#### **Практика школы совместной деятельности и практика развивающего обучения (система Д.Б. Эльконина – В.В. Давыдова)**

*Цель семинара:* понимание отличительных особенностей содержания и организации совместной деятельности в Школе и в системе РО Эльконина-Давыдова

Источники для изучения и обсуждения и «путеводитель» по ним:

**1. Репкина Н.В. Что такое развивающее обучение?** (научно-популярный

очерк): цель РО, виды активности ребенка, совместный поиск, сотрудничество, учебный диалог, типы коммуникации). Примечание: самый популярный очерк про особенности РО: все объясняется достаточно просто и понятно.

## 2. Монография «КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ОТКРЫТОГО СОВМЕСТНОГО ДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГА И РЕБЕНКА В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ» (С.И. Поздеева)

Рекомендуется внимательно прочитать параграф:

1.3. Изменение содержания образования как проблема разных педагогических практик (здесь рассматриваются разные подходы: компетентностный, личностно-ориентированный, практика РО и подход в логике СД). Обратит внимание на отличие педагогики СД от практики РО.

## 3. Воронцов А.Б. Практика развивающего обучения по системе Эльконина-Давыдова / М., 1998.

Рекомендуемый раздел: 3.1.1 Содержание обучения. 3.1.2. Учебная деятельность – универсальный метод обучения в РО. 3.1.3. Формы организации учебной деятельности в РО.

В книге, написанной директором Московской школы, работающей по системе РО, выделены отличительные особенности дидактики развивающего обучения, на основе которых можно сравнить лидерскую модель совместной деятельности в Школе и организацию учебного диалога в РО

## 4. Давыдов В.В. Теория развивающего обучения / М. – 1996.

Рекомендуемый раздел: Часть вторая, глава 1. Теория учебной деятельности Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Отличительные особенности системы РО
2. Можно ли считать лидерскую модель совместной деятельности базовой для практики РО?
3. В чем сходство и различие концепции совместной деятельности и концепции РО?

↓

*Цель:* познакомиться с практикой РО, особенностями урока в лидерской модели СД

↓

*Цель:* провести сравнительную характеристику урока в РО и урока-проблематизации, выделить приемы организации СД на уроке-проблематизации

3.2. Обобщающий семинар по лидерской модели СД: характеристика этапов урока, содержание СД, особенности организации групповой работы. Примечание: педагог второго года работы может выступать как «консультант» для новых педагогов, делась опытом пробных уроков в лидерской модели в прошлом учебном году.

3.3. Модельные уроки наставников в лидерской модели (в разных возрастных параллелях, на разных учебных предметах), в том числе с использованием разных форм учебной дискуссии. Обсуждение уроков, заполнение экспертных карт по различению действий педагога в авторитарной и лидерской моделях.

3.4. Мастер-класс педагога-наставника по обучению педагогов разным видам учебной дискуссии: «Стена», «Снежный ком», письменная подготовленная дискуссия и др.

↓

*Цель* – познакомиться с разными видами учебной дискуссии и их использованием на уроке-проблематизации

↓

*Цель* – научиться использовать разные виды учебной дискуссии, включить одну из них в собственный урок

3.5. Распределение по наставникам с механизмом выбора, подготовка уроков в



лидерской модели: пробные уроки, их обсуждение. *Примечание:* запрещается выбирать в качестве наставника учителя по тому же учебному предмету, т.к. при таком подходе получается не деятельностное, а только методическое сопровождение

↓

*Цель*-показать методически грамотное построение урока в лидерской модели (постановка и решение проблемы)

↓

*Цель* – продемонстрировать владение лидерской моделью и образовательной технологией учебной дискуссии с организацией решения проблемы через групповое взаимодействие

3.6. Подготовка методической разработки урока-проблематизации с помощью наставника

↓

*Цель* - отразить в разработке логику урока: этапы и приемы организации СД по постановке и решению учебных проблем, их эффективность (в аналитическом комментарии)

↓

*Цель* – отразить этапы и содержание СД с учетом специфики конкретного вида учебной дискуссии: подробно описать работу групп по решению учебной проблемы. Отразить в аналитическом комментарии способы организации группового взаимодействия

3.7. Итоговый рефлексивный семинар по вычленению и преодолению профессиональных затруднений молодых и новых педагогов в овладении лидерской моделью.

*Примечание:* работа по овладению партнерской модели строится аналогично.

Как видно их схемы, работа по программе наставничества в модулях «Первый шаг» и «Второй шаг» идет параллельно. Если педагоги, работающие в школе первый год, осваивают две базовые модели совместной деятельности (СД), то педагоги, работающие второй год, реализуют определенные образовательные технологии в рамках каждой модели; кроме того, они используют более сложные способы организации групповой работы на уроке: ролевое распределение, обсуждение версий и др. Теоретические, обучающие семинары и мастер-классы проводятся совместно для педагогов первого и второго года работы: при этом педагоги второго года работы уже могут делиться своим опытом применительно к моделям СД, освоенным в прошлом учебном году. Методические разработки также различаются глубиной и развернутостью. Например, педагоги второго года работы делают более подробные аналитические комментарии, описывают особенности группового взаимодействия, рефлексиируют не только относительно модели, но и использованной на уроке образовательной технологии.

На третьем году работы внутришкольного семинара цикл продолжается: педагоги второго года работы учатся использовать образовательные технологии в рамках базовых моделей, а педагоги, работающие уже третий год, «помещаются» в инновационное пространство школы через разные формы: методическое объединение, инновационная образовательная программа (ИОП), проектно-исследовательская группа (ПИГ), инновационная (стажировочная) муниципальная площадка. Педагога по-прежнему будет сопровождать наставник-методист (если остаются затруднения методического характера), но к нему добавится педагог, курирующий соответствующую форму инновационной деятельности: руководитель ИОП, педагог-разработчик ИОП, руководитель ПИГ, педагог, владеющий конкретной технологией (проектированием, эмоциональным погружением, смысловым чтением и др.)

Примечание. В первом полугодии педагоги-наставники проводят также мастер-классы и уроки-лаборатории, в рамках которых презентуются их «авторские» технологии. ПИГ

создаются либо под конкретный заказ управления, под конкретную проблему, либо под профессиональный интерес педагога, который приглашает в группу тех, кому интересно предлагаемое содержание. Любой педагог, к которому педагог-«ученик» обращается за помощью, разъяснением, становится «плавающими» наставником, который сопровождает педагога в овладении инновационным ресурсом школы, а также в поиске и оформлении в ней «места личного присутствия».

*Результаты обучения молодых педагогов на семинаре*

1. Освоение разных моделей организации совместной деятельности. Если педагог не сразу справляется с какой-то моделью, он повторно дает урок.
2. Подготовка методических разработок по каждой модели; разработка, которую сам педагог оценивает, как лучшую, подается им на внутришкольную экспертизу разработок.
3. Знакомство молодых специалистов со всеми школьными наставниками и их инновационным потенциалом.
4. Закрепление молодых специалистов в Школе и в педагогической профессии.