

Система работы по модели наставничества, «учитель – учитель»

«Наставничество как эффективное средство профессионального развития педагога»

«Уча других, мы учимся сами»

Луций Сенека

Актуальность опыта: в настоящее время наставничество признано самым важным и успешным методом, способствующим развитию профессионала.

Наставничество - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы.

Наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающие коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Новизна опыта: заключается в использовании педагогом-наставником системно-деятельностного подхода к процессу формирования профессиональной компетентности молодых педагогических работников.

Современное образование ставит перед школой задачу - развивать творческие способности, сформировать универсальные учебные действия каждого обучающегося, с помощью которых он сможет самостоятельно добывать новые знания. Добиться этого можно, только если педагог готов сам к развитию и совершенствованию.

Цель наставничества: создать условия для самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию.

Задачи решаемые в сотрудничестве:

- оказание практической помощи молодому специалисту по адаптации в образовательном учреждении, в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства;
- содействие в профессиональном росте молодого педагога;
- пропаганда педагогического опыта молодых педагогов;
- выявление ведущих потребностей начинающих специалистов в образовательном процессе и содействие их разрешению;
- обеспечение включенности молодого педагога в систему методической работы школы и района.

Для достижения цели и выполнения задач, применяются следующие формы работы, состоящие из теоретической и практической частей:

Теоретическая составляющая	Практическая составляющая
Педсоветы, семинары	Участие в семинарах, педсоветах,МО
Индивидуальные консультации	Открытые занятия, взаимное посещение занятий
Беседы, диалоги, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность	Тренинги по совершенствованию профессиональных умений
Участие в анкетировании, опросах	Урочная и внеурочная деятельность
Самообразование изучение методической литературы	Участие в конкурсах проф. мастерства, НПК

Работаем и сотрудничаем на принципах:

- уважения;
- добровольности;
- коммуникации;
- доверия;
- ответственности;
- саморазвития.

Системный подход в организации профессионального взаимодействия педагога-наставника и молодого специалиста в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я – концепции». Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:– адаптационный, профессионального становления и рефлексивный (контрольно-оценочный.)

Этапы работы	Цель	Задачи	Прогнозируемый результат	Формы работы
1 этап	Оказание практической помощи молодому специалисту в адаптации	1) Сформировать навыки самоорганизации и активности; 2) Выявить наиболее серьезные проблемы определить пути их разрешения.	Молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока	Индивидуальные консультации, посещение уроков.тренинги, заседаниякруглог остола методического совета школы.
2 этап	Формировани епотребности молодого специалиста в проектирован ии своего дальнейшего профессионал ьного роста	1) Стимулировать личностно профессиональное развитие молодого специалиста; 2) Сформировать умение планировать и организовывать свою деятельность;	Молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности со сформированной потребностью в постоянном самообразовании.	Индивидуальные, коллективные консультации; посещение уроков коллег; мастер - классы; открытие уроки; внеклассные мероприятия.

3 этап.	Становление молодого специалиста как учителя профессионала.	1) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития; 3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием	Молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, на основе творческого поиска, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности	индивидуальные, групповые консультации; мастер - классы; открытые уроки; внеклассные мероприятия; участие в профессиональных конкурсах.
---------	-------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Нормативные документы ОО по организации работы педагога – наставника:

- приказ по наставничеству;
- план работы наставника;
- положение о наставничестве.

Для эффективности системы работы, применяются различные модели помощи молодому учителю: «Один на один», «Реверсивное наставничество», «Коучинг».

Действуя, по модели «**Один на один**» применяю методiku передачи знаний, культуры и опыта молодому педагогу.

На определенных этапах деятельности считаю целесообразным применять **коучинг** (Коучинг (coaching с англ. — «тренировка») — метод обучения, в процессе которого человек, называющийся «коуч», помогает достичь некой жизненной или профессиональной цели. Ключевое место в этой модели отводится мотивированию молодого педагога к изменениям, организуется совместный поиск решения проблем.

Реверсивное наставничество т.е. наставничество наоборот, от младшего к старшему. Особенно актуальным оно стало, когда начали внедрять электронную систему обучения. Молодые сотрудники помогают освоить новые технологии, тенденции, инструменты своим более взрослым коллегам. С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов, созданы методические рекомендации для начинающего учителя.

В данных рекомендациях показана систематизация организации основной работы с начинающим учителем, которая предполагает формирование у подопечного общего представления о школе, ее основных направлениях деятельности, организационных особенностях, особенностях взаимоотношений с коллегами, родителями и обучающимися.

Итак направление наставничества «**Учитель –учитель**».

В нашем образовательном учреждении работа «наставником» не новость. На данный момент в сотрудничестве работают 4 опытных наставника (Барабашова С.А., Каширина Н.Н., Магомедгаджиева Х.Т. и Колинко Н.А.) и 4 молодых специалиста, Ярыш Е.А., Рахмалина О.Ю. (педагоги дополнительного образования), Гетманская Я.Э.(физическая культура) и Булавко А.Е.(русский язык и кубановедение), один из которых работает первый год, а остальные второй год.

Применение модели наставничества "Учитель - учитель", даёт положительные результаты. Команда молодых педагогов в командном составе участвовали в:

2020, 2021г. – призеры, лауреаты муниципального этапа «Высшей лиги»;

2020, 2021г. – победители муниципального этапа интеллектуального конкурса «Что? Где? Когда?».

Личностные результаты работы молодых педагогов

Ярыш Екатерина Анатольевна:

- 2022 г. награждена грамотой Управления образования МО Динской район.

- наставник в рамках модели «Учитель-ученик»;

- наставник волонтерского отряда «Новые тимуровцы» в рамках Школьной экспериментальной площадки Волонтерский отряд, 10-11 класс;

наставник президента школы:

2021г., - Дипломом I степени - муниципальный этап Всероссийского детско-юношеского конкурса научно-исследовательских работ в области пожарной безопасности «Мир в наших руках»

наставник детской школьной команды КВН;

2020, 2021г. –призеры, лауреаты муниципального этапа «Высшей лиги»;

2020, 2021г. –победители муниципального этапа интеллектуального конкурса «Что? Где? Когда?»;

2021г. -победитель и призер муниципального этапа краевого конкурса-фестиваля детского творчества «Светлый праздник – Рождество Христово»;

Булавко А.И.:

2020 , 2021г.г., участник муниципального форума «Молодые – молодым»;

2022г., лауреат Регионального конкурса методических разработок для молодых педагогов «Проба урока в 2022 г.»;

наставник в рамках модели «Учитель-ученик», форма – «Наставник и семья с ребёнком ОВЗ».

Гетманская Я. Э.:

2021г.г., участник муниципального форума «Молодые – молодым»;

2022г. Призер Регионального конкурса методических разработок для молодых педагогов «Проба урока в 2022 г.».

Рахмалина О. Ю , молодой педагог дополнительного образования.:

наставник трёх разновозрастных групп детей в рамках модели «Учитель-ученик»;

2020 г. – призеры краевого «Форума спорта»;

2021г. – призеры краевого конкурса «Новогодний фейерверк»;

2022, золотые лауреаты открытого Российского турнира по танцевальному спорту «Ритмы весны», «Кубок Магнолии – 2022» и многие краевые творческие , танцевальные конкурсы.

Совместно с молодыми специалистами анализировались проведенные ими уроки и занятия, давались методические рекомендации по правильности составления планирования и умения достичь цели, поставленной на уроке. Анализ занятий показал, что педагоги имеют достаточный уровень методической и теоретической подготовки, умеют организовать учебную деятельность учащихся, использует современные педагогические технологии,

включая ИКТ, игровые, и элементы некоторых других (личностно-ориентированного, проблемно - диалогического обучения и др.).

Приобретая трудовые навыки, обучающиеся приобрели устойчивый познавательный интерес к новым видам творчества, способам познания, способам исследования технологий и материалов.

В основе проведенных занятий учителей, лежит системно - деятельностный подход. Занятия и уроки проведены с учетом требований ФГОС.

В конце года проведено анкетирование по темам: «Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих саморазвитию молодых специалистов», «Степень владения молодыми специалистами навыками самостоятельной работы», «Степень удовлетворенности молодого специалиста работой в МБОУ МО Динской район СОШ №38 им. П.М. Бежко».

Вывод:

Наставничество в направлении «Учитель – учитель» - путь к профессиональному становлению!

наша совместная деятельность в направлении «Учитель – учитель» позволила молодым специалистам реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения, совершенствовать педагогическую базу, развить умения управлять детским коллективом, наладить эффективное сотрудничество с родителями воспитанников.

Трудности и проблемы реализации программы:

- загруженность кабинетов;
- работа в 2 смены;
- различный уровень подготовки молодых специалистов;
- разное отношение к критике и адаптация к новым условиям труда

Перспективы на 2022 - 2023 г.г.:

- аттестация молодых специалистов на СЗД и квалификационную категорию;
- участие в профессиональных конкурсах;
- привлечение молодых педагогов в реализацию инновационных проектов разного уровня.

Ключевые слова: наставничество, профессиональная компетентность, наставник, профессиональные качества, портфолио, взаимопонимание, профессиональные качества, молодой педагог, формы методической работы, этапы деятельности наставника.

Методические рекомендации молодому специалисту

- 1.** Внимательно следите за научно-методической литературой, ведите библиографию литературы по интересующему Вас вопросу.
- 2.** Сохраняйте и накапливайте материалы, отражающие опыт Вашей работы: планы, конспекты, дидактические пособия, темы сочинений учащихся, их вопросы, ответы, свои наблюдения за духовным развитием школьников. Отмечайте при этом Ваши сомнения, неудачи.
- 3.** Определите форму обобщения. Это может быть доклад, статья. Но можно обобщить опыт и по другому. Например, привести в систему Ваши методические материалы (планы, карточки, схемы, виды самостоятельных упражнений учащихся), сопроводив их краткими разъяснениями.
- 4.** Набросайте краткий план темы (3-4 основных вопроса), затем составьте по теме тезисы. Вспомните и поместите в плане факты, которые будут использованы как основание для Ваших выводов. Периодически уточняйте план работы по своей теме; уже в нём должна быть основная идея и логика изложения темы.
- 5.** Дальше доклад. Сначала - черновик. До предела сокращайте введение, избегайте общих фраз, не стремитесь писать "научнообразно" или как еще говорят "вода". Литературу используйте не для повторения уже сказанного, а для углубления, систематизации своих наблюдений и выводов.
- 6.** Оценивайте практически свой опыт. Говоря об успехах, не забудьте рассказать о недостатках, трудностях, ошибках. Главный критерий хорошего опыта, результаты. Рассказ об опыте неубедителен и малоинтересен, если в нём не показано, как растут и развиваются ученики.
- 7.** Материал излагайте кратко, просто, логично, стройно, избегая повторений.
- 8.** Работая над темой, советуйтесь с коллективом, со своими коллегами, не бойтесь рассказать им о своих трудностях, сомнениях. Так могут появиться ценные мысли и нужные факты.
- 9.** Подберите и надлежащим образом оформите приложения (схемы, карты, таблицы, работы учащихся, списки литературы и т.д.) Это может быть презентация, слайд шоу или постер.
- 10.** Помните, что, обобщая педагогический опыт, Вы выполняете важную общественную обязанность, способствуйте дальнейшему улучшению дела обучения и воспитания детей, молодёжи.

Памятка молодому учителю при подготовке к уроку(занятию).

- 1.** Определите учебно-воспитательные задачи целой темы.
- 2.** Продумайте, какие из них будут решаться на данном уроке, что главное в материале урока.
- 3.** Изучите методические пособия к проведению урока.
- 4.** Серьезно продумайте методические задачи учебника и возможного сочетания темы с задачами урока.
- 5.** Решите, какие умения и навыки будете отрабатывать на данном уроке.
- 6.** Все ли вами отработано из повторения для более глубокого изучения усвоения нового материала.
- 7.** В плане четко отразите методы, приемы, средства обучения, композицию урока - это будет вашим творчеством.
- 8.** Не забудьте о межпредметных связях, об основных знаниях, которые являются стержневыми в данном курсе.
- 9.** Пусть ориентиром для вас служит обязательный минимум содержания образования по предмету. Нормы оценки знаний, умений и навыков должны быть известны и ученикам.
- 10.** Показателем подготовленности к уроку служит выполнение домашней работы учеником.
- 11.** Постарайтесь "примерить" свой урок не только ко всему классу, но и к разным ученикам - это и есть индивидуальный подход, без которого не добиться глубоких и прочных знаний.
- 12.** Подумайте, что завтрашние занятия связаны с предыдущими, что они система изучения той или иной темы. Пусть каждый урок - законченное целое, но он - звено всего учебного и воспитательного процесса.

Диагностическая работа с молодым специалистом.

Анкета 1.

Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих саморазвитию молодых специалистов

№ п/п	Показатели	Постоянно	Иногда	Никогда
Препятствующие факторы				
1.	Собственная инерция.			
2.	Разочарование из - за неудач.			
3.	Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.			
4.	Враждебность окружающих (зависть, злорадование и т.д.)			
5.	Состояние здоровья.			
6.	Недостаток времени.			
7.	Семейные и жизненные обстоятельства.			
Стимулирующие факторы				
8.	Участие в работе МО учителей ИЗО, ОБЖ, музыки, технологии и физической культуры и МО классных руководителей			
9.	Пример и влияние коллег.			
10.	Организация труда в школе.			
11.	Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментировать.			
12.	Интерес к работе.			
13.	Возрастающая ответственность.			
14.	Возможность получения признания в коллективе.			

Анкета 2.
Степень владения молодыми специалистами
навыками самостоятельной работы

№ п/п	Показатели	Очень хорошо	Хорошо	Недостаточно хорошо
1.	Работа с учебной, справочной, научно-методической литературой: подбор, анализ прочитанного, написание конспекта, тезисов.			
2.	Умение делать выводы по обзору литературы, выделять наиболее актуальные проблемы развития детей.			
3.	Сохранение информационного материала в памяти, воспроизведение необходимой информации по памяти.			
4.	Выделение главных, ключевых понятий в любом информационном материале, составление опорных схем изученной темы.			
5.	Самостоятельное усвоение педагогических и психологических понятий с помощью справочных материалов.			
6.	Самоконтроль и самоанализ собственных действий при выполнении различных заданий.			
7.	Умение ставить цель, планировать свою работу, выделять время для работы по самообразованию.			

Список используемой литературы:

1. Конструктор системы наставничества в школе. – Режим доступа: <http://imc-mosk.ru/files/Napravlenie%20deyatelnosti/konstruktor-programm-po-nastavnichestvu.pdf>
2. Сагдеева, Р. Л. Методические материалы на тему «Наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://multiurok.ru/index.php/files/mietodichieskiie-matierialy-na-tiemu-nastavnichies.html>
3. Свободная энциклопедия "Википедия"['ktrnhjuysq htcehc]/- Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D1%83%D1%87%D0%B8%D0%BD%D0%B3>
4. Литвинов В.И. Организация наставничества в школе. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://obrazportal.ru/publ/organizacija_nastavnichestva_v_shkole/1-1-0-7