

***Система работы учителя – наставника с молодыми педагогами в рамках реализации новых ФГОС
(из опыта работы).***

***Жачемук Р.М., учитель
физики и математики
МБОУ «СОШ № 7 им. Н.Т. Джаримока»
а. Джиджихабль
МО «Теучежский район»***

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого учителя с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому в сельскую школу необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью побуждения у обучаемых интереса к знаниям;
- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме. Каждый раз следует пересматривать свои записи и заметки, тщательно анализируя тенденции развития общеобразовательной школы для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность;
- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

В этот момент начинающему учителю необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством опытного педагога-мастера. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых

управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Основной **целью** наставничества является оказание помощи молодому педагогу в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта.

Основные задачи:

- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- создание условий для становления квалифицированного и компетентного работника;
- оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

Этапы работы наставника с молодым педагогом

Организация **наставничества** в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога.

На **адаптационном этапе** идет определение обязанностей и полномочий молодого педагога; выявление недостатков в его умениях и навыках; идет разработка программы адаптации.

Наставник проводит диагностику подопечного, определяя актуальный объем знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества, разъясняет педагогу его права и обязанности. Планирование работы осуществляется согласно личным особенностям, творческому потенциалу, образованию молодого педагога.

На **основном** этапе идет реализация программы адаптации; корректировка профессиональных умений молодого педагога; построение его собственной программы самосовершенствования.

Опытный педагог-мастер разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому специалисту материалы для приобретения знаний. Идет разработка индивидуального плана на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы.

Следующий этап - **контрольно-оценочный**, на котором наставник проверяет эффективность работы с молодым специалистом, анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет уровень готовности молодого педагога к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей. Опытный педагог-коллега высказывает конструктивную критику, делает дельные замечания, указывает на ошибки и неточности в работе, контролирует работу подопечного.

ФГОС ОО предполагает, что специалист должен быть компетентным во всех областях развития школьника, поэтому, начиная работу с молодым специалистом в 2021-2022 учебном году, наша школа (МБОУ «СОШ № 7 им. Н.Т. Джаримока» а. Джиджихабль) поставила перед собой следующие цель и задачи:

Цель наставничества: способствовать развитию и закреплению у молодого специалиста профессиональных компетенций по должности «учитель».

Задачи наставничества:

- оказание консультативной и практико-ориентированной помощи в повышении качества организации образовательного процесса;
- оказание методической помощи молодому специалисту;
- создание условий для развития у молодого специалиста потребности и мотивации к непрерывному самообразованию.

Формы наставничества в моей работе

В 2021-2022 учебном году я работала с 3-мя молодыми специалистами:
1. Петренко О.А. – учитель физики МБОУ «СОШ № 7» г. Майкопа;
2. Хут М.З. – учитель биологии МБОУ «СОШ № 7 им. Н.Т. Джаримока» а. Джиджихабль;
3. Черемит З.И. – учитель общественных дисциплин МБОУ «СОШ № 7 им. Н.Т. Джаримока» а. Джиджихабль.
Являюсь членом клуба «Региональные наставники».

Совместно с молодыми педагогами, мы выявили основные трудности в профессиональной деятельности (ведение документации, особенности проведения урока, продуктивное взаимодействие педагога с учениками и их родителями, привлечение их к сотрудничеству, выбор темы по самообразованию) и определили совместную программу работы молодого специалиста с наставником.

Первым шагом в работе с молодыми специалистами стало:
1)заполнение бланка «Персональная информация о педагоге»;

ПЕРСОНАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПЕДАГОГЕ	
ФИО	
Номер телефона с Whatsapp	
Адрес электронной почты e-mail	
Дата рождения	
Место работы	
Должность	
Педагогический стаж	
Категория (дата присвоения)	
Образование (год, место)	
Тема по самообразованию (данного учебного года)	
Профессиональные достижения педагога	
УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ (за последние 3 года)	
внутришкольных	
региональных	
федеральных	
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ЗАТРУДНЕНИЯ (методические, цифровые компетенции, психолого-педагогические, коммуникативные и др.	

2) заполнение Анкеты для молодых педагогов:

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Цели анкетирования:

1. выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в текущем году;
2. проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы.

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в первые месяцы педагогической деятельности?

- в разработке календарно-тематического планирования
 - в подготовке конспектов уроков
 - в проведении уроков (дисциплина, подбор дидактических материалов, трудности на определенных этапах урока)
 - в подготовке проведения внеклассных мероприятий
 - в общении с коллегами
 - в общении с администрацией
 - в общении с учащимися
 - в общении с родителями учащихся
 - другое (допишите)
-

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
 - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
 - мотивировать деятельность учащихся на уроке
 - формулировать вопросы проблемного характера
 - подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
 - организовывать групповые формы работы на уроке
 - организовывать само и взаимоконтроль учащихся
 - организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
 - работать с одаренными детьми
 - работать с детьми ОВЗ
 - другое
- (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразование
- практико-ориентированные семинары, занятия, мастерские
- курсы повышения квалификации
- индивидуальная помощь со стороны наставника
- работа в составе профессионального сообщества (Учитель года, Воспитатель года, предметные МО)

- участие в профессиональных конкурсах
 - другое
- (допишите) _____

3) знакомство с нормативно-правовой базой работников образовательной организации.

Оказана методическая помощь в составлении рабочей программы и календарно-тематического планирования: даны рекомендации по оформлению и последующей разработке рабочей программы педагога с учениками; рекомендовано учитывать при оформлении документации образовательного процесса такие принципы как систематичность, последовательность, в соответствии с требованиями учреждения.

После проведенного анализа деятельности и с учетом профессиональных интересов молодых специалистов, мною были предложены примерные темы по самообразованию.

Для молодых специалистов, я разработала и провела консультации

- «Особенности современной методики преподавания»:
- «Гибкие компетенции современного учителя» и т.д.

В течение учебного года я посещала уроки Хут М.З. и Черемит З.И., после чего мы проводили их подробный анализ (положительные и отрицательные моменты), пути исправления недочетов.

Были даны рекомендации по оснащению образовательного процесса (подбор дидактического материала, его расположению при проведении занятия), по использованию методической литературы при подготовке к образовательному процессу.

Мероприятия

по планированию, организации и содержанию деятельности

Содержание мероприятий			Контроль
Работа по предмету	Воспитательная работа	Работа с нормативной документацией	
1.			
1.Формы , методы и приемы обучения и воспитания. 2. Организация урока.	Беседа. Консультация.	Самообразование педагога. Изучение документов по ФГОС.	Посещение и анализ уроков Хут М.З. и Черемит З.И.
2.			
1.Формирование индивидуального стиля. 2.Оценивание деятельности учащихся.	Беседа. Консультация.	Самообразование педагога.	Посещение и анализ уроков Хут М.З. и Черемит З.И.
3.			

1.Разработка план-конспектов уроков, внеклассных мероприятий. 2.Изучение методической литературы по предмету.	Оказание методической помощи.помощи	Самообразование педагога. Изучение документов по ФГОС.	Качество составления поурочных планов.
4.			
1.Методика проведения контрольных работ. 2. Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися.	Предупреждение педагогической запущенности учащихся.	Самообразование педагога. Изучение документов по ФГОС.	Качество составления письменных работ.
5.			
1.Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио). 2.Подготовка учащихся к ВПР.	Индивидуальные беседы с родителями.	Изучение документов по ФГОС.	Ведение школьной документации.
6.			
1.Оформление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио. 2. Домашнее задание: как, сколько, когда.	Беседа :»Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ различных стилей педагогического общения.	Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.	Ведение школьной документации и портфолио.
7.			
1.Система подготовки учащихся 9-х и 11-х классов к ГИА. 2.Подготовка к годовым	Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.	Составление итоговых тестов для проверки.	Ведение школьной документации.

контрольным работам.			
8.			
1.Подведение итогов работы за год. 2.Выступление молодого специалиста на ШМО.	Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год.	Отчёт о результатах наставнической работы.	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы).

Молодым педагогам обеспечивалась необходимая помощь и поддержка по всем вопросам. Педагоги овладели необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности и наша совместная деятельность позволила им реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения, совершенствовать педагогическую базу, развить умения управлять детским коллективом, наладить эффективное сотрудничество с коллегами, учениками и их родителями. Молодые специалисты стараются принимать участие в мероприятиях по предмету и мероприятиях от « Просвещения» для педагогов и учащихся. В 2021г. Хут М.З. стала призером муниципального конкурса «Новой школе – новые учителя». Черемит З.И. принимает участие в конкурсе в этом году.

Отчет о проделанной работе наставника Жачемук Риммы Моссовны,
учителя физики и математики МБОУ «СОШ №7им.Н.Т.Джаримока»
а.Джиджихабль Теучежского района.

Ф.И.О. молодого специалиста	Место работы, должность	Дата	Мероприятие	Вопрос молодого специалиста	Формат решения вопроса	Ответ от наставника
Петренко Олеся Алексеевна	МБОУ «СОШ № 7», г. Майкоп, учитель физики и математики	22.11.21г.	Знакомство с молодым специалистом.		Видеозвонок	
			Совместное участие в видеоконференции.		Видеоконференция	
		25.11.21г.	Консультация	1.Организация урока. 2.Оценивание деятельности учащихся.	Видеозвонок	Ознакомила с проектированием современного урока физики в соответствии с ФГОС и видами оценивания на уроке.
		27.11.21г.	Консультация	Оформление журнала по т/б.	Видеозвонок Ватсап	Объяснила требования по заполнению журнала по т/б и показала как вести журнал
		02.12.21г.	Заполнение таблицы (персональная информация о педагоге)		Ватсап, электронная почта	
		03.12.21г.	Консультация	Элементы урока, развивающие познавательный интерес; решение задач	Видеозвонок Ватсап	Элементы урока: физ. диктант, тестовые задания, кроссворды, ребусы, загадки, игры, занимательные опыты и т.д. Показала оформление словаря-справочника (название, обозначение, формула для вычисления, единица измерения физ. величины)
		12.12.21г.	Консультация	Документация класрука	Видеозвонок Ватсап	План воспитательной работы по разделам; Журнал мероприятий по оздоровлению и профилактике

						заболеваний; Журнал инструктажа по антитеррористической безопасности; Журнал по т/б и ППД. (Объяснила и показала порядок ведения документации)
		17.01.22г.	Заполнение анкеты молодого специалиста		Ватсап, электронная почта	
		18.02.22г. 24.03.22г.	Консультация	Подготовка к ГИА учащихся 9, 11 кл.	Онлайн-беседа	Указала на ключевые моменты при подготовке к ГИА
		18.05.22г.	Консультация	Подготовка к итоговой (промежуточной) аттестации	Видеозвонок	объяснила формы и методы проведения аттестационных работ

Приняла участие в мероприятии для наставников и их стажеров Хакатон «Наставник 2022» (10.06.22г.)

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя, в нашем случае: наставник, молодой специалист и директор школы. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, а молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, директор же школы повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.