

«Лучшие практики наставничества в общеобразовательной организации»

«Не относись к наставнику как к Богу.

В образовании нет места чудесам.

Учитель лишь укажет вам дорогу,

«А вот пройти по ней ты сможешь только сам».

Дмитрий Эйт.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА НА
НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ РАБОТЫ В ШКОЛЕ.**

Автор: МКОУ «Комсомольский центр образования» Елена Алексеевна Серегина

Форма наставничества «педагог-педагог»

Наставник: Елена Алексеевна Серегина, заместитель директора по УВР, учитель математики.

Наставляемый: Азизова Камила Рустамовна, учитель начальных классов.

**Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации
молодого педагога**

В настоящее время вопрос наставничества вновь стал актуальным. О роли наставника в адаптации новых сотрудников, повышения их квалификации о значении наставничества ведутся дискуссии на форумах, конференциях, семинарах, круглых столах.

Основной категорией процесса наставничества является профессиональная адаптация человека в трудовой деятельности, под которой понимается процесс приспособления (привыкания) человека к условиям организации, режиму труда, к коллективу.

Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения специалиста к своей профессиональной деятельности. Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развитие инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Данный период является одним из наиболее ответственным в жизни человека, вступающего в самостоятельную жизнь, требует особого внимания со стороны педагогических коллективов образовательных учреждений.

Проследим развитие понятия «наставничество» в истории образования. Отметим, что наставничество в истории педагогики явление не новое, имеет свою многовековую историю развития, подъема, спада, забвения. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. Наставником Телемаха, сына легендарного царя Одиссея и Пенелопы, был Ментор мудрый советник, пользовавшийся всеобщим доверием. Так появился термин «ментор» или наставник.

2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника

«В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам, будет Год учителя, Год педагога», – сказал глава государства на встрече с лауреатами и финалистами конкурса «Учитель года России».

27 июня 2022 года Президент России Владимир Путин подписал соответствующий указ. Год педагога и наставника проводится с целью признания особого статуса представителей профессии.

Роль педагога в наше время велика как никогда: мир вступил в эпоху глобализации. Год педагога и наставника объявлен для развития творческого и профессионального потенциала педагогов, повышения социального престижа профессии. Библиотекам как давним и надежным партнерам образовательных учреждений предстоит включиться в эту работу. Сделать свою работу в Год педагога и наставника разнообразной и полезной как для педагогов, так и для всех читателей библиотек.

Согласно толковому словарю В. Даля педагог – это человек, посвятивший себя воспитанию и обучению детей, молодежи. Наставник, согласно толковому словарю Ожегова – учитель и воспитатель, руководитель.

Современному миру нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ реальной действительности, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Цель наставничества — создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя;

использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
совместно планировать мероприятия, способствующие профессиональному росту;
приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения.

Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей.

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.

Учителя и наставники — это основа любого общества. Какие нравственные основы заложит, каким навыкам обучит учитель своего ученика, таким будет ученик. Говоря о великих личностях истории, мы обязательно вспоминаем их наставников: Александра Македонского и Аристотеля, Петра I и Семеона Полоцкого.

Образование в жизни общества всегда было значимо: оно развивало экономику государств, воспитывало культуру поведения людей. А на сегодняшний день образование даёт молодым людям получить профессию и быть востребованным специалистом. Особенное отношение к учителям было на протяжении веков: в древнем Риме учителя имели ряд привилегий: им выплачивался гонорар, в средневековье учителя воспринимали как человека, способного направить ученика на путь добродетели. Живший в XIII веке учёный-монах Винсент де Бове писал, что хороший учитель должен иметь «талантливый ум, честную жизнь, смиренные знания, естественное красноречие, опыт преподавания».

В Древней Руси к труду учителей, или, как их тогда называли, мастеров грамоты, относились с уважением. «Почитай учителя как родителя», гласит русская пословица. В царской России и первые годы советской власти образ учителя воспринимался как образ наставника, пример для подражания. В настоящее время престиж педагога не высок. Среди факторов, повлиявших на снижение престижа профессии, — низкий уровень подготовки современных педагогов, небольшая зарплата. Возродить престиж профессии педагога, поднять её на качественно новый уровень, признать особый статус педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность — вот цель объявленного президентом Годом педагога и наставника в 2023 году.

С целью лучшей адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе, «для совершенствования практических навыков выпускники высших учебных заведений проходят стажировку по специальности под руководством администрации соответствующих предприятий, учреждений и организаций и под контролем высших учебных заведений».

Поэтому школа – это многообразный живой организм, который немислим без управления. Четкое определение функциональных обязанностей позволяет в полной мере отвечать за порученное дело.

Завуч отвечает за организацию образовательной деятельности в школе, за выполнение учебных программ, качество преподавания, осуществляет контроль за постановкой учебно-воспитательной работы, успеваемостью и посещаемостью учащихся, регулирует нагрузку учителей, организует методическую работу в школе, составляет расписание учебных занятий и отчеты о состоянии учебно-воспитательной работы. Выполнение такого объема работы в условиях многозадачности требует владения технологиями управления, которые, как и любые технологии, отвечают на вопрос «Как добиться результата?».

Работа учителя в школе-сложный многогранный труд. Особенно сложно бывает тем, кто первый раз ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой, отсутствие поддержки молодых специалистов - одна из самых распространенных причин, по которым молодые специалисты отказываются от профессии. Очень важно в самом начале своей педагогической карьеры поддержать молодого специалиста и делать это на непрерывной основе. Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, чтобы сократился отток молодых специалистов, необходимо реализовывать наставнические программы.

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого учителя с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому в 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 пробуждения у них 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.

Данная практика позволяет обогатить знания молодого специалиста, совершенствовать навыки преподавания и профессионального развития.

Местом реализации практики является Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Комсомольский центр образования» муниципального образования Киреевский район. В 2023-2024 учебном году в МКОУ «Комсомольский центр образования» пришел молодой специалист, учитель начальных классов Азизова Камила Рустамовна. Опыта преподавания у нее нет. Решением педагогического совета школы было решено назначить

молодому специалисту педагога-наставника, и я была назначена наставником молодого специалиста.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя, я определила цели и задачи своей работы.

Цель практики наставничества: создание условий для адаптации молодого специалиста и обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

Для достижения поставленной цели я наметила основные задачи практики :

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить вовлечение молодого специалиста во все сферы школьной жизни.
4. Включить молодого специалиста в исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого специалиста.

Особенностью данной практики является тот факт, что Камила Рустамовна является выпускницей нашей школы, моей ученицей. Поэтому нас связывают не только приятные воспоминания о прожитых школьных уроках, но и процесс установления взаимопонимания с педагогическим коллективом проходит гораздо быстрее.

Здесь мне пришлось столкнуться с проблемой восприятия Камилы Рустамовны не как выпускницы нашей школы, а как коллеги, единомышленника, соратника по работе.

Ключевая идея практики

Программа предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Роль наставника - педагогическая, сочетающая в себе воспитание и обучение, он оказывает молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, помогает выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодым специалистам. При этом польза от данного способа взаимовыгодная: во – первых, педагогическим опытом обогащаются молодые учителя; во – вторых, повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога – наставника. Для школы это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, образовательное

учреждение повышает эффективность своей деятельности. Молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов являются подспорьем в данном процессе.

Актуальность практики

В настоящее время профессия учителя теряет свою актуальность. Её считают неинтересной, непрестижной, мало оплачиваемой. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» – молодых, активных и компетентных педагогов. К сожалению, не все, кто получили диплом о педагогическом образовании, становятся педагогами. Иногда в школу приходят молодые специалисты, не имеющие базового педагогического образования, освоив программу профессиональной переподготовки. Как и чем замотивировать молодого специалиста, чтобы он не разочаровался в выбранной профессии и остался работать в школе? Тем более в деревне, где сложные бытовые условия и специфические особенности учительского труда, отсутствие опыта, разрыв между знаниями умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации.

Цель: оказать практическую помощь молодому специалисту в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышения его педагогического мастерства.

Этапы реализации практики наставничества

1. Адаптационный.

2. Основной (проектировочный).

Направления работы:

- ✓ организация воспитательно – образовательных отношений;
- ✓ общие вопросы методики организации работы с родительской общественностью.

3. Контрольно – оценочный.

Основные мероприятия практики

Консультации по ведению школьной документации (работа с классными журналами, составление календарно-тематического планирования и поурочных планов).

Совместное составление графика проведения проверочных, контрольных работ и практических работ по окружающему миру.

Оказание помощи в подборе текстов для упражнений в технике чтения.

Взаимопосещение уроков, помощь в выборе темы по самообразованию.

Оказание помощи в работе со слабоуспевающими и одарёнными обучающимися.

Индивидуальные беседы с родителями, классные часы, консультации и классные собрания.

Результаты внедрения практики наставничества

Данная практика наставничества позволила начинающему учителю раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности.

В настоящее время Азизова Камила Рустамовна работает учителем начальных классов. Регулярно принимает участие в конкурсах и проектах, проходит курсы повышения квалификации. Принимает активное участие в мероприятиях школы.

В рамках программы наставничества каждый молодой педагог изначально разбирается в своей проблеме или изучает одно из направлений профессионального стандарта.

После этого в соответствии с составленным планом он организует обучающий семинар для остальных молодых педагогов, используя различные методы обучения, которые в процессе работы изучались и применялись им на учебных занятиях с учениками. На семинаре молодые педагоги, слушая выступающего коллегу, задают вопросы, обсуждают, предлагают свои варианты.

Следующим этапом программы является подготовка и проведение молодым педагогом учебного занятия, в рамках которого он на практике показывает всё, чему и как он научился. На открытом занятии присутствует куратор, а также все молодые коллеги и учителя школы. После занятия проводится совместное обсуждение, в ходе которого даются рекомендации, предлагается свой опыт.

В ходе программы были реализованы обучающие семинары на актуальные темы, занятия и тренинги с психологом, посещение уроков коллег, имеющих положительный опыт работ с детьми и высокие результаты. От самих молодых педагогов может исходить запрос, который можно разбирать на практических семинарах с завучем по методической работе (куратором).

Азизова Камила Рустамовна проявляет инициативу, реализует свои способности, обретает уверенность в профессии, заинтересована в карьерном росте. Демонстрирует положительные результаты своего педагогического опыта в мероприятиях различного уровня (педсоветах, семинарах, днях открытых дверей, конкурсах).

Для достижения поставленных задач я наметила основные этапы и условия реализации практики. Мною была разработана технологическая карта педагога-наставника, которая включает в себя три этапа: «Адаптация», «Проектирование», «Рефлексия».

Технологическая карта педагога-наставника

Содержание	Этапы		
	№ 1 «Адаптация»	№ 2 «Проектирование»	№ 3 «Рефлексия»
Задача	1. Определить сформированность профессиональных качеств молодого педагога. 2. Разработать программу профессионального совершенствования становления молодого педагога.	1. Сформировать потребность в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в ВУЗе.	1. Сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления, управлять своим профессиональным ростом.
Форма	Индивидуальная	Индивидуальная	Индивидуальная

работы			
Средства, методы	Диагностика, посещение уроков, самоанализ урока. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа.	Работа над темой самообразования, планирование методической работы. Методы: наблюдение, беседа, анкетирование.	Посещение и анализ открытых уроков, выступление на методическом объединении. Методы: мастер-классы, деловые игры.

На мой взгляд именно - поэтапное развитие и обучение молодого специалиста является условием успешной реализации данной практики наставничества.

Его суть заключается не в том, чтобы указать молодому специалисту не на его ошибки, а в том чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки.

Алгоритм внедрения практики следующий:

На «адаптационном» этапе необходимо установить «обратную связь», так как основой наставничества является: открытость, взаимодействие и взаимный интерес. Очень важно выявить, что нужно молодому специалисту, чтобы привести его к профессиональному росту.

Основным методом работы на данном этапе является посещение уроков молодого специалиста. В результате индивидуальной беседы и посетив уроки Азизовой Камилы Рустамовны, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно - воспитательной работе, недостаток знаний по предмету, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета.

Практика показывает, что в первые дни работы молодого специалиста ему необходимы практические советы: проведение и анализ урока, формы, методы и приемы обучения, использование дидактического и наглядного материала. Итогом работы первого этапа я считаю, раскрытие профессионального потенциала молодого специалиста.

На «проектировочном» этапе необходимо составить перспективный план развития молодого специалиста. Как наставник, я понимаю, что знает или не знает, умеет делать или не умеет делать молодой специалист. Исходя из этого я составляю стратегию дальнейшего развития. Для этого с Азизовой Камилей Рустамовной мы разработали отдельные уроки и рассмотрели ряд вопросов: оценивание устного и письменного ответа обучающего (поскольку это вызывало затруднения и неуверенность в своих силах), современные образовательные технологии, методики и результаты их применения, конструирование учебного материала.

Я не готова подвести итоги второго этапа, так как прошло очень мало времени, но если «горят глаза» молодого специалиста, если к концу первого полугодия у Азизовой Камилы Рустамовны будет сформирован свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения - итог второго этапа достигнут. Главный результат работы второго этапа, на мой взгляд - устранить зависимость молодого специалиста от наставника, содействовать его становлению как самостоятельного учителя.

На «рефлексивном» этапе мои усилия должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности, овладение эффективными способами преодаления трудностей, возникающих в работе. Это могут быть педагогические чтения, ярмарка педагогических идей, мастер-классы.

Подводить итоги третьего этапа еще рано, но если у молодого специалиста будет сформирована потребность в непрерывном образовании, стремление к инновационной деятельности, самосовершенствованию и педагогическому росту-это отличный результат работы третьего этапа.

Данная практика наставничества создает ситуацию успеха у молодого специалиста, помогает преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии. Для этого был разработан план работы с молодым специалистом.

План работы с молодым специалистом

Организационные вопросы	Планирование и организация работы по предмету	Работа со школьной документацией	Работа по самообразованию	Контроль за деятельностью молодого специалиста
СЕНТЯБРЬ				
Ознакомление со школой, ее традициями, правилами внутреннего распорядка.	Изучение программ, методических записок, учебных пособий, стандартов. Составление тематического планирования. Проведение входного тестирования во всех классах	Практическое занятие “Как вести классный журнал и электронный журнал”. Запись замены уроков.	Выбор темы. Составление плана по самообразованию.	Посещение урока с целью проанализировать навыки ведения урока молодого специалиста
ОКТАБРЬ				
Утверждение плана и наставничества	Практическое занятие “Планирование дидактической цели урока. Современный урок и его анализ”. Совместная работа наставников с молодыми специалистами. Опережающее изучение трудных тем. Проведение контрольной работы в соответствии с КТП	Практическое занятие “Как работать с тетрадями, дневниками учащихся. Выполнение единых требований к их ведению”	Включение молодых специалистов в работу МО	Посещение родительского собрания
НОЯБРЬ				

	<p>Формы и методы работы на уроке. Совместная работа с наставником. Посещение уроков наставников. Самоанализ уроков наставника. Работа над трудными темами. Проведение срезовой работы в соответствии с КТП</p>	<p>Собеседование по итогам 1 четверти Отв. завуч</p>	<p>Изучение психолого-педагогической литературы по проблеме самообразования</p>	<p>Проверка соответствия выполнения рабочей программы с журналами Посещение урока наставником, составление анализа урока</p>
ДЕКАБРЬ				
	<p>Посещение уроков. Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с учащимися. Проведение контрольной работы в соответствии с КТП</p>	<p>Нормы оценок. Критерии выставления оценок по итогам успеваемости. Совместное проведение недели английского языка: распределение обязанностей через МО</p>	<p>Изучение психолого-педагогической литературы по проблеме самообразования</p>	<p>Проверка поурочного планирования. Выполнение программы за первое полугодие</p>
ЯНВАРЬ				
	<p>Планирование уроков. Система их проверки и работа над ошибками</p>	<p>Собеседование по итогам 2 четверти</p>	<p>Отчет молодого специалиста о работе по самообразованию</p>	<p>Проверка состояния тетрадей, дневников</p>
ФЕВРАЛЬ				
	<p>Методы активизации познавательной деятельности учащихся Проведение срезовой работы в соответствии с КТП</p>		<p>Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы</p>	<p>Посещение урока наставником, составление анализа урока</p>
МАРТ				
	<p>Инновационные процессы в обучении. Новые технологии Проведение контрольной работы в соответствии с КТП</p>	<p>Собеседование по итогам 3 четверти</p>	<p>Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы</p>	<p>Выполнение государственных программ</p>
АПРЕЛЬ				
	<p>Планирование урока. Самоанализ урока. Работа по организации</p>	<p>Собеседование по итогам административных</p>	<p>Внедрение результатов деятельности по самообразованию в</p>	<p>Посещение урока наставником, составление анализа урока</p>

	повторения Проведение административной контрольной работы	контрольных работ. Оформление всей документации	практику работы молодого специалиста	
--	--	---	--	--

МАЙ

Итоги работы за год. Характеристика молодого специалиста	Методики организации и проверки. ЗУН учащихся. Роль средств и методов в обучении. Составление УМБ на новый год Проведение контрольной работы и промежуточной аттестации	Собеседование по итогам года. Итоги работы молодого специалиста с документами отв. директор, завуч	Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год Отв. М/О, методический совет	Собеседование по итогам работы за год. Выполнение программы и ее анализ
--	--	---	---	--