

**Муниципальный конкурс**

**«Лучший педагог-наставник»**

**Описание эффективной**

**системы работы**

**Дёминой Т.Ю.**

**в качестве наставника**

**ЗАТО Северск**

2021 г



В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его личностным и
профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной  позиции. Вместе с тем сегодня в образовании наблюдается ситуация «кадрового голода», обусловленная старением педагогических кадров, снижением престижа профессии педагога. Учитывая стремительное развитие техники и технологий во всех сферах деятельности, не только в производственной, но и в педагогической, приобретает особую значимость проблема привлечения и закрепления в образовательных учреждениях молодых специалистов. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма.
**Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.**

 Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности. Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

***Сократ*** главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика.

***К. Д. Ушинский*** считал, что, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Наставничество не ограничивается только передачей навыков и педагогического опыта, это процесс долгий и трудоемкий. Наставник вводит новых специалистов в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы.

***Наставничество*** – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования, связанные не только с его профессиональной, педагогической, методической компетентностью, но и коммуникативными, личностными качествами. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Для меня, как наставника, это служит стимулом к профессиональному росту.

**Моя сложившаяся система наставничества включает в себя:**

**методические и диагностические материалы наставника, программу профессиональной адаптации молодых специалистов, направленных на решение профессионально-значимых проблем. Предлагаемые материалы считаю целесообразным применять для решения обозначенных (выявленных) проблем с целью их практической значимости для молодых специалистов. Система наставничества является результативной по итогам апробации в МБОУ «Северская гимназия».**

В своей работе, решая задачи наставничества, придерживаюсь
выработанного нами совместно **плана работы «Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление»** и руководствуюсь «Положением о наставничестве», приказом о закреплении наставников за молодыми педагогами и другими нормативными актами ОУ. На начальном этапе профессиональной деятельности молодого педагога проводится входная диагностика, с помощью анкетирования, тестирования, беседы по выявлению уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности педагога, наиболее выраженных затруднений в
работе на данном этапе и пр. На основе интерпретации диагностических
материалов, мы совместно с молодыми педагогами Корлюковой Оксаной Олеговной, Самойловой Екатериной Владимировной и Харитоновой Яной Владимировной  разработали план работы «Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление».

Расскажу о нашей ***системе взаимодействия педагога – наставника и молодого специалиста***. Сотрудничество опытного и молодых педагогов осуществляется в режиме наставничества в течение трех лет. В целях повышения эффективности процесса адаптации педагогов, в МБОУ «Северская гимназия» созданы условия для закрепления и профессионального развития молодых учителей. За время работы выявлены эффективные формы работы наставника на уровне образовательной организации. В период вхождения молодых специалистов в профессию, я, как наставник, помогаю молодым педагогам адаптироваться и закрепиться на рабочем месте.

**Для этого я, как наставник, организую следующие виды деятельности:**

* Осуществление погружения в среду образовательной организации (знакомство с традициями и основными направлениями деятельности МБОУ «Северская гимназия», с педагогическим коллективом).
* Обучение ведению школьной документации в соответствии с требованиями (электронный журнал, школьная документация, электронный дневник, формы отчетности).
* Проведение анкетирования, бесед и консультаций с целью выявления профессиональных затруднений молодых учителей.
* Совместная разработка индивидуальной программы адаптации и развития молодых педагогов.
* Совместная разработка (консультирование, коррекция) рабочих программ по предметам, программ внеурочной деятельности, планов воспитательной работы.
* Совместное проектирование учебных занятий, разработка технологических карт и сценариев уроков.
* Анализ педагогических ситуаций, консультирование и помощь в решении конфликтов.
* Совместная разработка сценариев родительских собраний, классных часов.
* Проведение открытых уроков с последующим самоанализом.
* Посещение уроков молодых педагогов с последующим самоанализом.
* Помощь в подготовке открытых уроков молодого учителя, их самоанализа.
* Привлечение к участию в школьных, муниципальных, региональных методических событиях (заседания МО, семинары, конференции, мастер-классы).

В начале каждого учебного года мы организуем **круглый стол** по организации работы наставников с молодыми специалистами, где на основе анализа итогов работы за прошедший учебный год и выявленных проблем планируем работу на предстоящий учебный год. Планируя свою работу как наставника, я обсуждаю с молодыми коллегами, что интересно им на данном этапе, какими своими педагогическими открытиями они могут поделиться.

**С целью профессионального развития молодых и начинающих учителей я, как наставник, провожу следующие мероприятия:**

* Оказание методического сопровождения участия в конкурсах профессионального мастерства (экспертиза конкурсных материалов, консультирование, проведение интерактивных игр, имитирующих конкурсные испытания).
* Совместное участие в профессиональных конкурсах (Наставник и молодой специалист).
* Оказание помощи в подготовке к аттестации на квалификационную категорию (изучение нормативных документов, требований к содержанию портфолио, консультирование и представление педагогического опыта).
* Оказание помощи при обобщении профессионального опыта (подготовка выступлений, мастер-классов, публикаций), формирование электронного портфолио результатов профессиональной деятельности.

**Сопровождение молодых учителей в нашем образовательном учреждении носит системный характер, отличается разнообразием форм и методов работы.**

На первом этапе я всегда провожу **диагностику**, используя методики оценки
профессиональной направленности личности учителя, которые показали высокий уровень общительности, организованности, интеллигентности, направленности на предмет. Молодые специалисты владеют традиционной методикой начального образования, ориентируются в основных образовательных системах и имеют хорошие теоретические знания. Но анкеты для выявления профессиональных затруднений показывают, что молодые специалисты испытывает **затруднения** в следующих вопросах: составление календарно – тематического планирования, подбор оптимального объема материала для достижения цели урока, формирование навыков самоконтроля и самоанализа у учащихся, организация контроля и самоконтроля. А значит, следующим шагом в нашей совместной работе стала **разработка этапов развития молодого специалиста**, с преодолением выявленных затруднений:

1.**Совместная работа наставника и молодого специалиста**.
Была составлена программа совместных действий по адаптации молодого
специалиста к своей новой роли в качестве преподавателя, определена последовательность шагов для решения выявленных проблем. Были изучены ФГОС по специальности Преподавание в
начальных классах, проанализирована основная и дополнительная литература, определена роль ИКТ в системе преподавания, разработаны планы своей деятельности по разработке элементов УМК.
2.**Совместно-разделённая деятельность наставника и молодого специалиста**.

На втором этапе мы исследуем системно-деятельностный подход к процессу обучения, рассматривая в деталях все три вида деятельности учителя и учащихся (совместная, совместно-разделённая, самостоятельная), что помогает понять молодым педагогам целесообразность и необходимость разработки технологической карты урока. Реализуя метод проекта, мы используем прием создания проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий. В наших условиях главная идея любого проекта – развитие личности ребенка при максимальной самостоятельности его продуктивной деятельности, когда хорошо просматривается связь между теоретическим освоением знаний и практическим их применением.

3.**Самостоятельная деятельность молодого специалиста.**

Посещение уроков молодых специалистов позволяет сделать вывод, что типы используемых уроков, их структура соответствуют современным требованиям. Что касается используемых на уроках методов и приёмов, то доминируют эвристическая беседа, индивидуально-групповые задания творческого или исследовательского характера, продуктивные виды работы, но пока недооцениваются приёмы рефлексии, приёмы стимулирования и, конечно, требует совершенствования система оценивания.

Наблюдение за работой молодых специалистов в течение трех лет показало, что мотив стремления к успеху, творчеству доминирует над мотивом избегания неудач, а высокий уровень нравственности, интеллекта говорит о способности педагогов к саморазвитию. Молодые педагоги вместе с наставником принимают активное участие в разработке учебных, дидактических, методических материалов, обеспечивающих учебно - воспитательный процесс.

**Мониторинг профессиональных затруднений** проводится каждый
учебный год, показывает значительную динамику в решении методических вопросов (знание современных образовательных технологий, сути системно - деятельностного подхода и др.), а также понимание современных требований к подготовке будущего учителя начальных классов. В течение первого года работы наблюдается рост возникновения профессиональных затруднений, связанных с активной работой по ознакомлению с программной документацией. Однако диагностика, проводимая в конце учебного года, показывает снижение роста профессиональных затруднений и более высокую удовлетворенность своей профессиональной подготовкой. Высокий уровень знаний и умений учащихся класса молодых специалистов также свидетельствует об **эффективности сложившейся системы совместной работы наставника и молодых учителей.**

На начальном этапе работы проводится **диагностика индивидуального стиля** педагогической деятельности молодых педагогов (методика А. К. Марковой). Анализ результатов показывает преимущественную ориентацию молодых учителей на процесс и результаты обучения, адекватное планирование учебно-воспитательного процесса, высокую методичность, оперативность, требовательность, умение интересно преподнести материал, что свидетельствует о преобладании у молодых специалистов **эмоционально-методичного стиля**. Наличие таких недостатков в преподавании, как некоторая демонстративность, несколько завышенная самооценка, повышенная чувствительность, обусловливающая излишнюю зависимость педагога от ситуации на уроке, побудили меня разработать методические рекомендации для молодого педагога.

Ежегодно мы совместно подводим **итоги** моей наставнической деятельности в форме отчета наставника и молодых специалистов.

Мы считаем важным именно совместную работу, что позволяет нам обеспечить принятие целей работы, понимание поставленных задач и способов их достижения. **Важен и тот факт, что в основе нашей совместной деятельности лежит мотивация обеих сторон, а значит, любая идея с той или с другой стороны находит быстрое решение, главное, уметь выстроить диалог.**

Я, как наставник, стараюсь помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забываю отмечать положительное в работе. Учу не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

Чтобы увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности, целесообразно создать **портфолио** молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности.

Представленная **система наставничества** позволяет говорить об **эффективной системе** взаимодействия опытного педагога и молодых специалистов. **Новизна** этого опыта для нашего учебного заведения состоит, прежде всего, в использовании системно - деятельностного подхода к процессу формирования профессиональной компетентности молодого педагога, в использовании технологии организации проектной деятельности, в привлечении молодого специалиста к решению практических задач по совершенствованию воспитательно - образовательного процесса. По существу, **гимназия** стала экспериментальной площадкой формирования творческой личности учителя, педагога, методиста. Реализация плана профессионального становления показала, что возможность работать вместе с наставником ускоряет процесс адаптации молодого специалиста, позволяет даже первые уроки проводить с достойным качеством, а поддержка наставника вселяет день ото дня всё больше уверенности в собственных силах, помогает пройти путь профессионального становления быстрее и эффективнее.

**Рост педагогического мастерства** молодых педагогов МБОУ «Северская гимназия» я отслеживаю и по результатам участия в профессиональных конкурсах. Постепенно у молодых специалистов формируется осознание образа учителя. Дети стремятся за своим учителем к новым знаниям, вершинам, победам. А для этого педагогу требуется постоянное повышение уровня своих знаний и умений. И у молодого педагога есть реальная возможность опробовать свои силы во всевозможных мастер – классах, семинарах, конкурсах педагогического мастерства, конференциях и т.п. Наиболее эффективной формой обучения молодых педагогов, формирующей у них творческо - деятельностную позицию, развивающей педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Своего рода школой профессионального мастерства, ориентированной на развитие педагогической компетентности, актуализацию и презентацию педагогических находок и достижений, являются конкурсы педагогической направленности.

Помогая молодому педагогу выбирать программу собственного профессионального роста, я, как наставник, **рекомендую** принимать активное участие в различных мероприятиях, создаю условия для посещения открытых уроков, семинаров.  Предлагаю участвовать самой в различных конкурсах: городских, областных, всероссийских и привлекать своих учеников. Все это позволяет повысить мотивацию начинающих учителей к педагогической деятельности. Исходя из полученных результатов, мною **планируется** дальнейшая методическая деятельность: консультации, посещение уроков, внеклассных мероприятий, совместное изучение трудных тем программы с молодым специалистом. Таким образом, представленная **система наставничества** позволяет говорить об **эффективной и результативной системе** взаимодействия опытного педагога и молодых специалистов.