

Номинация: «Лучшие практики наставничества»

Участник конкурса:

Макаревич Татьяна Николаевна, учитель

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение

Большехабыкская средняя общеобразовательная школа.

2024 год

Цели и задачи практики

Цель: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МКОУ Большехабыкской СОШ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых специалистов в педагогической профессии.

Задачи:

1. содействовать созданию в МКОУ Большехабыкской СОШ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
2. оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности МКОУ Большехабыкской СОШ, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
3. обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

Форма наставничества

Традиционная форма наставничества («один-на-один»)–взаимодействие между более опытным и начинающим работником в трех лет. Проводился отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Избрана форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения»

Результат процесса формирования пары по критериям

1. профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника соответствует запросам наставляемого;

2. у наставнической пары сложился взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

Этапы взаимодействия наставника и молодого педагога

**Первый этап – адаптационный - первые полгода работы в МКОУ
Большехабькской СОШ.**

На этом этапе проводились собеседование, анкетирование, по результатам которых выработался план адаптации к образовательной организации и к профессиональной педагогической деятельности. Наставник совместно с молодым педагогом разработал и контролировал план адаптации, содействовал корректировке его профессиональных умений, помогал выстроить молодому специалисту собственную программу адаптации.

На этом этапе наставнику важно было обратить внимание молодого преподавателя на требования к организации учебного процесса, на требования к ведению документации, формы и методы организации урочной и внеурочной деятельности по предмету.

Этапы взаимодействия наставника и молодого педагога

II этап – основной, вхождение в профессию – вторая половина первого года работы в МКОУ Большехабыкской СОШ.

На втором этапе взаимодействия с молодым специалистом приоритетным направлением стала разработка и реализация плана по самообразованию начинающего педагога. Осуществлялось планирование методической работы, продолжалась корректировка профессиональных умений молодого учителя, предпринимались усилия по оформлению портфолио молодого педагога с учетом того, что этот документ будет полезен как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на квалификационную категорию.

Этапы взаимодействия наставника и молодого педагога

III этап - контрольно-оценочный – второй - третий год работы в МКОУ Большехабыкской СОШ.

На этом этапе приоритетным направлением взаимодействия стала педагогическая рефлексия молодого специалиста. К этому времени повысился уровень участия молодого педагога в профессиональных дискуссиях, конкурсах, посещение и анализ открытых учебных занятий (уроков), шло развитие творческого потенциала молодого преподавателя. На этом этапе в центре внимания наставника – уровень профессиональной компетентности молодого педагога, степень его готовности к самостоятельному выполнению всего спектра функциональных обязанностей. Особое внимание на этом шаге уделялось вопросам педагогической этики.

Реализация задачи:

«Содействовать созданию в МКОУ Большехабыкской СОШ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагога путем проектирования его индивидуальной профессиональной траектории»

Основными задачами психологической поддержки молодого специалиста в период адаптации являлись:

- обучение работающего молодого специалиста методам саморегуляции, методам снятия стрессовых состояний и делового общения в коллективе;
- помощь в оценке своего профессионального потенциала и выстраивании плана профессионального и личностного роста;
- помощь в процессе адаптации в коллективе, вхождения в ролевую структуру профессиональной группы;
- проведение семинаров-практикумов личностного и профессионального роста для специалистов.

Реализация перечисленных задач позволила достичь следующих результатов:

- обеспечить социальную защищенность молодого специалиста в целях содействия развитию самореализации и профессионального роста;
- снизить уровень текучести кадров.

Реализация задачи:

«Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности МКОУ Большехабыкской СОШ, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей»

Роли наставника

Наставник, как актер-виртуоз, играет сразу несколько ролей.



Проводник



Защитник интересов



Кумир



Консультант



Контролер

«Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности МКОУ Большехабыкской СОШ, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей»

В качестве основных элементов адаптации молодого специалиста использовались направления работы:

- овладение системой профессиональных знаний и навыков;
- овладение профессиональной ролью;
- выполнение требований трудовой и исполнительской дисциплины;
- самостоятельность при выполнении должностных функций;
- удовлетворенность выполняемой работой;
- интерес к работе, возможность реализации своего потенциала;
- стремление к совершенствованию в рамках профессии;
- информированность по важнейшим вопросам работы;
- установление хороших взаимоотношений с коллегами;
- ощущение психологического комфорта;
- чувство справедливого вознаграждения за труд;
- взаимопонимание с руководителем.

Реализация задачи:

«Обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество».

Повышения квалификации.

Аттестация на первую квалификационную категорию.

Самообразование педагога.

Активное участие в работе ШМО и РМО, педсоветов.

Участие в конкурсах профессионального мастерства, исследовательских работах, экспертных комиссиях.

Заповеди наставника

- Вместе с начинающим учителем проанализируйте рабочие учебные программы и пояснительные записки к ним.
- Окажите помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывайте вместе.
- В своем классе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность освоить методику раскрытия наиболее сложных тем.
- Вместе готовьте и подбирайте дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
- Посещайте уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.
- Помогайте в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
- Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Не забывайте отмечать положительное в работе.
- Учите молодых коллег не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

Правила общения

Не стоит поражать своего молодого коллегу знаниями и опытом.

Лучше поделитесь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе, поднимайте его дух и поощряйте самыми разными способами.

Помогите молодому педагогу почувствовать себя защищенным, значимым и уважаемым. Совершенствуйтесь в умении внушать другим чувство собственной значимости. Дайте понять молодому специалисту, что вы нуждаетесь в нем.

Чтобы увидеть потенциал роста и успешности в молодом специалисте, вам необходимы ответственность, старание и искренняя готовность служить людям. Вам нужно будет внимательно присмотреться к темпераменту, успехам и талантам начинающего педагога, понять, к чему он испытывает интерес и пристрастие, что доставляет ему радость и какими ресурсами он обладает. Обнаружив все это, поддерживайте его ободряющими и одобряющими словами. Поступая так, вы увидите, как молодой специалист расцветет.

Чтобы стать успешным наставником, научитесь понимать себя и других. Если вы имеете отличные навыки общения и проявляете искреннюю заботу о начинающих педагогах, у вас появится больше шансов стать хорошим наставником.