

# **Краевой конкурс "Педагог - наставник"**

## **Описание системы работы педагога-наставника МБОУ СОШ № 43 станицы Северской МО Северский район имени Героя Советского Союза С.Г. Соболева**

### **Участники группы:**

Баронова Наталья Александровна, учитель истории и обществознания МБОУ СОШ № 43, (роль: наставник)

Ярков Дмитрий Евгеньевич, учитель истории и обществознания МБОУ СОШ № 43, (роль: наставляемый)

**«В каждом человеке есть солнце.  
Только дайте ему светить»  
(Сократ)**

В истории МБОУСОШ № 43, которая затрагивает много десятилетий, известно множество примеров продуктивного наставничества. Традиционно существует система поддержки молодых педагогов и педагогов, испытывающих трудности методического характера.

Молодой педагог никогда не оставался без поддержки, которая заключалась не только в посещении уроков с их последующим обсуждением, помощи в овладении методами и приемами обучения, но и во включении учителя в педагогическое сообщество, сопровождение его личностного и профессионального роста.

Представляемый в рамках данной практики наставничества опыт также является частью системы методической работы в нашей школе. Предметом наставничества в данном случае было овладение молодым специалистом технологией организации образовательного процесса учащихся в рамках системно-деятельностного подхода.

В своей деятельности руководствуюсь нормативно-правовой базой наставничества:

1.ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48.

2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»

3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" .

А также локальными актами ОУ:

1. Положение ОУ о наставничестве.

2. Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников.

3. Приказ о назначении наставников.

Мною определена **цель наставнической деятельности:**

- непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому;

**Объектом** наставничества является сам процесс передачи опыта, а **субъектами** - наставники, представители структур, которые организуют наставническую деятельность, и контролирующих организаций, сами наставляемые.

Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, склонности, круга досугового общения. Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Дмитрием Евгеньевичем учебных занятий и внеклассных мероприятий, словом, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Наставничество, хоть и требовало определенных временных затрат с обеих сторон, не являлось дополнительной, «насаждаемой» нагрузкой на наставников и наставляемого, так как вся работа велась непосредственно по ходу осуществления трудовой деятельности. К тому же, очень важную роль сыграло желание наставляемого педагога активно совершенствовать свою педагогическую компетентность, быстрая обучаемость, профессиональная гибкость и легкость в общении.

В соответствии с целями и задачами определила методы **наставничества**: интерактивные (беседа, диалог, дискуссия), проблемный и проектный, мастер-класс, консультирование, инструктирование, демонстрация действий и поведения (через посещение уроков наставника), «научение через наблюдение», наблюдение и анализ деятельности наставника, анализ практических ситуаций, рефлексия и анализ деятельности подопечного.

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.

В работе с молодыми специалистами в 2021-2022 учебном году в качестве основных направлений было определено следующее:

- работа по повышению методической грамотности, ознакомление с передовым педагогическим опытом;
- создание условий для представления опыта работы через участие в семинарах и конкурсах;
- формирование мотивации начинающего педагога на профессиональный и личностный рост.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год (Приложение 1);
- создание индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (Приложение 2);
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста, осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе (Приложение 3);
- разработка методических рекомендаций для организации работы (Приложение 5);

При составлении плана работы мною было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого

специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе.

Диагностика проблем молодого специалиста была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования по трем направлениям:

- планирование работы;
- организация деятельности учителя;
- контроль деятельности самого учителя и обучающихся (проводился, в том числе, и во время посещения уроков).

Проанализировав анкеты, побеседовав с молодым педагогом, наставником которого я являюсь, и, посетив его уроки, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, недостаток знаний по предмету;
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

Была и еще одна серьезная проблема: большая часть времени начинающего педагога уходило на подготовку к уроку, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость, угасал интерес к работе. Вот с решения этой проблемы и началась работа с Дмитрием Евгеньевичем, так как считаю своей задачей дать молодому учителю инструментарий для самостоятельного проектирования урока, отвечающего современным требованиям.

**Во-первых**, у молодого специалиста вызвало затруднение составление рабочих программ по предметам, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы.

С этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Здесь моей целью было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям.

**Во-вторых**, определенные затруднения у начинающего учителя вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС.

С целью решения данной проблемы были проведены консультации, в ходе которых молодой специалист был ознакомлен с особенностями современного урока, акцент был сделан на то, чтобы необходимый образовательный результат получить, необходимо урок направить на развитие личности учащегося. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель. Именно поэтому упор был сделан на такие этапы урока как:

1. Создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками.
2. Актуализация учениками своих знаний.
3. Поиск решения проблемы учениками.

4. Выражение решения.
5. Применение знаний учениками.

Кроме того, нами были рассмотрены следующие вопросы:

- современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;
- формы работы с обучающимися на уроке;
- система оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание), а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

В процессе работы Дмитрию Евгеньевичу были предложены опорные таблицы, позволяющие правильно спроектировать урок. Совместно с молодым педагогом были разработаны отдельные уроки.

Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: уже к концу первой четверти учебного года у молодого педагога сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

**В-третьих**, проблемным для моего подопечного стало составление технологических карт к уроку. Решению этой проблемы было уделено особое внимание, ведь обучение с использованием технологической карты позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий) в соответствии с требованиями ФГОС. Более того, правильно составленная технологическая карта позволяет существенно сократить время на подготовку учителя к уроку. Молодому учителю были даны рекомендации по составлению технологических карт с дидактической и методической структурами урока, а также возможные варианты деятельности учителя и обучающихся.

Проанализировав то, в чем нужна помощь молодому специалисту, мы совместно составили план и карту индивидуального образовательного маршрута, куда были включены следующие вопросы:

- изучение федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС);
- изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса;
- работа по освоению учебного предмета;
- самостоятельная работа по теме самообразования;
- работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;
- общественная работа, участие в заседаниях методического объединения учителей гуманитарного цикла

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, 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 школы повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодому учителю развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональной ограниченности. Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-



новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной деятельности учителя, которая и становится темой для обсуждения.

Дмитрий Евгеньевич достойно показал результат совместной работы, используя технологические карты на открытом уроке 03.12.2021 года, участвуя в краевом конкурсе "Система работы ОО по реализации духовно-нравственного образования и воспитания "Вера, надежда, любовь в жизни А.Невского". Команда нашей школы под руководством Яркова Дмитрия Евгеньевича стала Победителем в данном конкурсе в номинации "Лучшая школьная команда Краснодарского края по реализации духовно-нравственного образования и воспитания в 1-4 классах". Приложение 6. Урок. Конспект. Фото. Диплом.

Дмитрий Евгеньевич проводил открытые уроки в течение учебного года:

- классный час «Историческая правда», возраст 5-8 класс;
- классный час «Историческая правда», возраст 9-11 класс.

Дмитрий Евгеньевич выступил на педагогическом совете по теме самообразования «Преподавание истории, как важнейший образовательного процесса в современной деятельности».

Результат моей работы по формированию традиций наставничества позволил молодому специалисту:

- отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития детей;
- взаимодействия родителей и педагогов школы на практике;

В конце учебного года была проведена диагностика с целью определить, какими знаниями и навыками молодой специалист уже обладает и на каких зонах роста ему необходимо сфокусироваться в работе с наставником! Столбцы в большей степени отражают его уровень компетентности в каждой области.

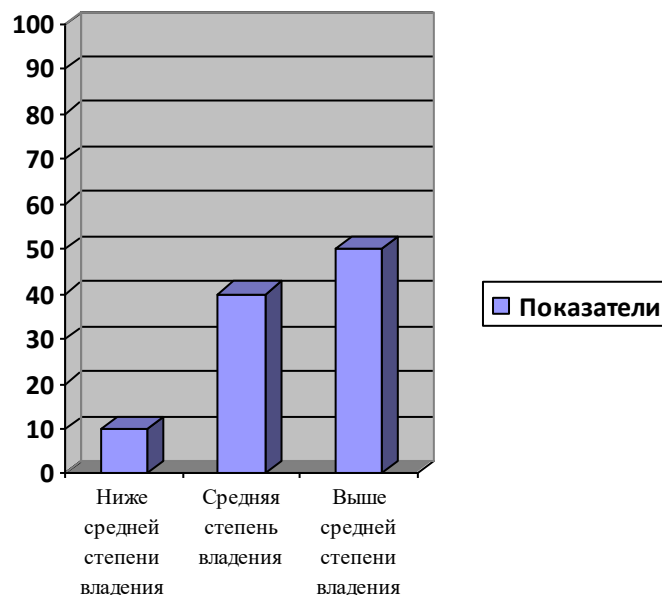
А. Степень владения компетенциями ниже среднего

- В. Средняя степень владения компетенциями
- С. Степень владения компетенциями выше среднего
- Д. Низкая степень владения компетенциями
- Е. Высокая степень владения компетенциями

В части "Компетентный педагог" молодой специалист обнаружил затруднения по следующим вопросам:

- составление и реализация интерактивных планов уроков;
- работа с детьми с девиантным поведением, требующими повышенного внимания.

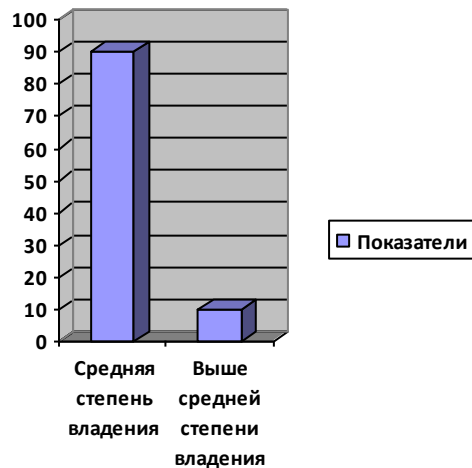
### Компетентный педагог



В части "Инновационный практик" возникают проблемы по следующим вопросам:

- организация учебного исследования и учебного проекта в учебной и внеурочной деятельности;
- составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников.

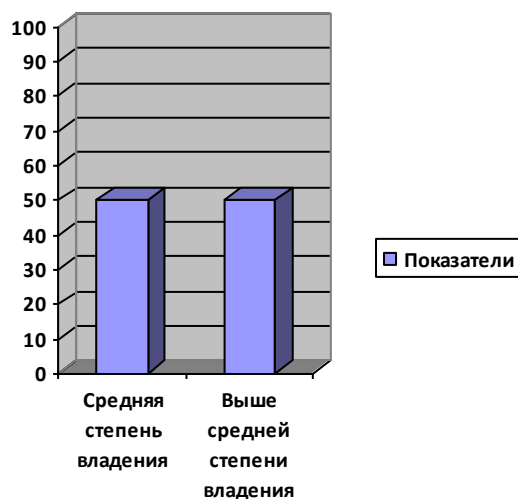
## Инновационный практик



В части "Активный гражданин" выявились проблемы по следующим вопросам:

- планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и социальной активности;
- формирование у учеников активной гражданской позиции.

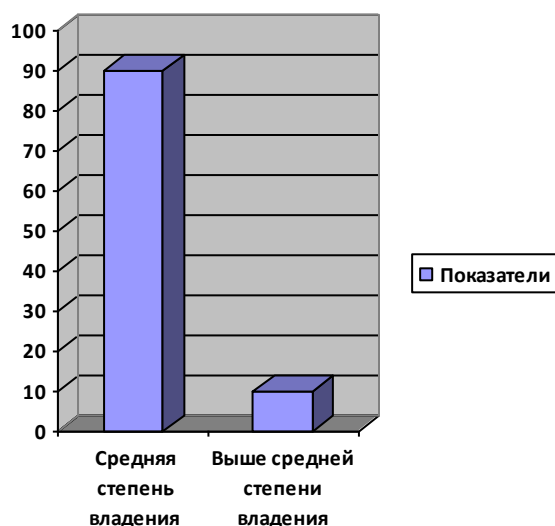
## Активный гражданин



В части "Ответственный наставник» выявились проблемы:

- умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера;
- использование различных педагогических приемов поддержки.

## Ответственный наставник



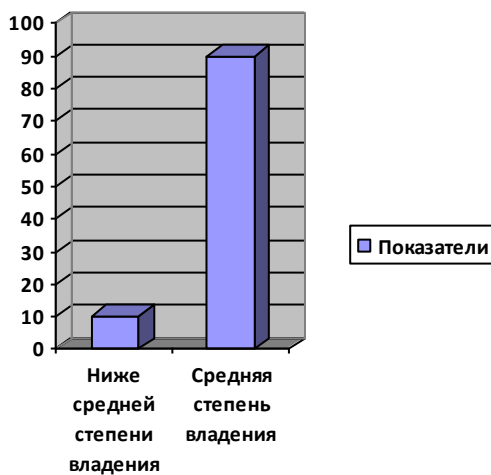
В части "Успешный лидер" выявились проблемы:

- владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития;

- организация взаимодействия с узкими специалистами в области психологии, медицины и коррекционной педагогики для решения задач инклюзивного образования;

- сотрудничество с родителями учеников.

## Успешный лидер



**Выводы:** Анализируя данную диагностику могу сказать, что педагогические компетенции находятся в процессе развития, на диаграммах мы видим, что нет низкой степени владения компетенциями, но, к сожалению, и высокая степень владения тоже отсутствует, преобладают: выше средней степени владения компетенциями и средняя степень владения компетенциями, а в лидерских компетенциях: ниже средней и средняя степень владения. Есть к чему стремиться и с чем работать. Те проблемы, которые были выделены при помощи данной диагностики станут точками роста на следующие два года совместной работы с Дмитрием Евгеньевичем.

### **Рекомендации по итогам мониторинга**

#### **1. Молодому педагогу:**

- представить опыт педагогической деятельности в рамках работы школьного МО, выбрав оптимальную для себя форму презентации;

#### **2. Для себя, как наставника:**

- при планировании работы на 2022-2023 учебный год уделить больше внимания методической работе по планированию уроков;

- оказать практическую помощь при организации образовательного и воспитательного процессов для детей с ОВЗ;

- оказывать помощь по организации учебного исследования и учебного проекта в учебной и внеурочной деятельности.

**Вывод:** правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

**Заключение.** Как сказал известный американский режиссер Том Маккарти: «Любое великое дело – вопрос организации. Не гениальности, не вдохновения или полета фантазии, не умения или хитрости, а организации».

Наставник – это человек со своей жизненной философией построения счастья. Роль наставника для учеников – помочь ухватить, улучшить свою жизнь, прорваться сквозь вязкость быта для того, чтобы взглянуть на ситуацию со стороны. Текущий момент – праздничный или торжественный, рутинный или повседневный, слишком краток, чтобы им пренебрегать.

Упущенные возможности или недооцененные моменты в жизни – именно то, о чем жалеют люди в зрелом возрасте. Но есть и хорошая новость – умению чувствовать жизнь здесь-и-сейчас можно научиться. Причем для этого не обязательно радикально меняться. Небольшие перемены в образе мышления помогут приобрести способность жить в настоящем как тогда, когда все были детьми.

История знает множество наставников, способных вдохновлять даже через сотни лет. Они, словно проводники, вбирают опыт учителей, пропускают его через призму собственной философии, опыта, а после – делятся с миром своими умозаключениями. Омар Хайям, Антон Макаренко, Далай Лама XIV и Билл Гейтс – они в свое время были учениками, прежде чем стать духовными лидерами или наставниками. Учителя были у обычных мастеров и императоров, а сегодня без упоминания имен наставников не обходится ни одна церемония вручения, будь то премия по журналистике либо диплом окончания колледжа. Писатель и мотивационный оратор Ник Вуйчич написал в своей автобиографии: «В те моменты, когда вы задумываетесь над возможностью реализовать свои планы, положитесь на людей, готовых стать вашими наставниками».

