

Муниципальный конкурс наставников и педагогов «Формула
профессионального успеха»

Команда: Краснокутская Виолетта Николаевна, методист начальных классов,
учитель начальных классов

Шляхтина Ольга Анатольевна, учитель начальных классов

Бухалина Ольга Михайловна, учитель начальных классов

Овчаренко Татьяна Юрьевна, учитель начальных классов

Наставничество – древнейшая педагогическая технология, которая не утрачивает своей эффективности в XXI веке. Актуальность данного направления работы обусловлена несколькими вызовами современной школы, среди которых самыми острыми являются кадровый голод и непрерывное изменение нормативно-правовой базы.

Целевая - предназначенная для достижения определенной цели.

Модель (программа) - комплексная система деятельности, включающая в себя целеполагание, оценку условий, проектирование, анализ результатов.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Подводя итог, необходимо отметить, что деятельность по реализации данной модели наставничества способствует достижению общегосударственной цели, которая регламентируется в нормативно-правовой базе.

Адаптация молодого учителя в профессиональной деятельности, вхождение в педагогический коллектив – сложный, многофакторный и многоуровневый процесс, представляющий собой объект внутришкольного управления. И на этом этапе очень важна работа администрации школы по формированию у нового члена коллектива целостного представления о школе, ее традициях, корпоративной культуре, требованиях к педагогам. Это доказывает актуальность внедрения данной системы. Так почему же наставничество актуально...

НАСТАВНИЧЕСТВО АКТУАЛЬНО, ПОТОМУ ЧТО...

это универсальная **технология интенсивного развития личности**, формирования навыков, компетенций и ценностей через **передачу опыта**



Быстрее,
ЧЕМ ТРАДИЦИОННЫЕ СПОСОБЫ!



Таким образом основной целью наставничества служит: создание комфортной профессиональной среды и формирование эффективной системы поддержки молодых педагогов с целью персонифицированного повышения профессиональных компетенций посредством передачи опыта

Так все таки, кто такие:

Наставляемый – участник программы наставничества, взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Кураторы – сотрудники организации, осуществляющей общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным которые отвечают за организацию программы наставничества.

В нашей школе наставниками служит опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров, семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

Наши наставляемые-это молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах учреждения.

- Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Существует много вариации модели внутри формы «учитель-учитель». Но мы ориентируемся на форму «опытный педагог-молодой специалист».

В МОУ «Разуменской СОШ№4 «Вектор Успеха» на протяжении 4 лет реализуется модель наставничества по форме «форму «опытный педагог-молодой специалист».

Ежегодно приказом директора устанавливаются пары «наставник – наставляемый», утверждаются индивидуальные программы наставничества. Курирует деятельность наставников заместитель директора.

Как же мы реализуем данную программу. Этапы нашей работы вы видите на экране. Давайте пройдемся по ним.

- ❖ **Подготовка условий для запуска программы наставничества.**
- ❖ **Формирование базы наставляемых.**
- ❖ **Формирование базы наставников.**
- ❖ **Отбор и обучение наставников.**
- ❖ **Формирование наставнических пар или групп.**
- ❖ **Организация работы наставнических пар или групп.**
- ❖ **Завершение наставничества.**

Данные цели обусловили выбор форм работы. Куратор оказывает методическое, организационное, информативное и коммуникативное сопровождение реализации модели наставничества. Наставники в ходе работы с наставляемыми проводят консультации в соответствии с программой наставничества и по запросу, посещают уроки, занятия, классные часы и родительские собрания наставляемых с последующим анализом, оказывают помощь при работе с документацией. Важной составляющей процесса сопровождения является посещение наставниками и их подопечными профильных городских семинаров и курсов повышения квалификации.

В конце каждого учебного года куратор реализации модели наставничества готовит информационную справку, в ходе которой оцениваются не только количественные показатели эффективности реализации модели наставничества в образовательной организации, но и учитываются запросы наставников и наставляемых. Так, наставляемые среди наиболее приоритетных направлений деятельности указывают консультирование и оказание психологической помощи, тогда как наставники считают наиболее важным формирование у подопечных педагогических компетенций и методологических приёмов.

Деятельность и работа групп наставничества регламентируется документами общего образования.

Работа пар наставничества начинается с индивидуальной работы. Это:

Основные формы индивидуальной работы наставника



Особо необходимо отметить повышение мотивации наставляемых, что в свою очередь положительно влияет на мотивацию учащихся, конвертирующуюся в повышение качества знаний и успешности. Повышение квалификации отдельных педагогов, успешное прохождение ими аттестационных процедур обеспечивает профессиональный рост всего педагогического коллектива образовательной организации. Какие же механизмы мотивации мы используем в своей работе.? А это:

- организация и проведение фестивалей,
- форумов, конференций и т.д.;
- проведение конкурса «Лучший наставник»;
- применение наградной политики для наставников;
- материальное стимулирование наставников;
- поддержка системы наставничества через официальный сайт ОО, СМИ.

Грамотное методическое сопровождение привело к тому, что наставляемый ощутила свою профессиональную значимость и поддержку педагогической общественности. Наблюдалась динамика его развития.

Был проведен мониторинг показателей уровня удовлетворенности собственной работой наставляемого, его анализ.

Таким образом, качественно разработанная система взаимодействия педагога-наставника и молодого специалиста позволяет последнему получить достаточно быстрый положительный эффект, нивелировав обычные трудности адаптации к новым условиям, освоиться в коллективе и профессии, стать для своих воспитанников настоящим Учителем. А это, в свою очередь, позволяет определить педагогическое наставничество как важнейший фактор профессионального роста педагога.

Команда Вектора Успеха. Лучшая система наставничества



