*Шимко Наталья Александровна,*

*заместитель директора по УВР*

*Акулова Марина Сергеевна,*

*учитель истории и обществознания*

*город Новочеркасск*

*МБОУ СОШ № 3*

*им. атамана М.И. Платова*

**ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**В НОМИНАЦИИ: «МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ»**

**РЕГИОНАЛЬНОГО ИНТЕРНЕТ-КОНКУРСА «НАСТАВНИК ДОНА»**

**Аннотация**

**В настоящее время в системе образования предъявляются высокие требования к личности педагога, как ключевой фигуре инновационных изменений в системе образования, в связи с чем происходит постоянный поиск форм и методов работы, которые способствовали бы повышению уровня педагогической компетентности. Особое значение приобретает тот факт, что** что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности, повысить профессиональную компетентность в вопросах педагогики и психологии. Одна из первостепенных задач школы, не просто привлечение молодых специалистов, но и что еще существеннее удержание их на педагогическом поприще. Помочь молодому специалисту в этом может опытный наставник.

Представленный на конкурс материал (презентация) отражает работу педагога-наставника по сопровождению деятельности начинающего педагога, повышению его профессионального мастерства, раскрытию индивидуальных педагогических способностей, формированию потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Данный материал может быть использован при организации работы в рамках наставничества с молодыми специалистами.

Ключевые слова: молодой специалист, наставник, адаптация, профессиональное мастерство.

«Единственный разумный

 способ обучать людей –

это подавать им пример»

 Альберт Эйнштейн

Целевая модель наставничества реализуется в образовательных организациях города Новочеркасска в соответствии с документами федерального и регионального, муниципального уровней: распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», приказ министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных организаций», приказа Управления образования Администрации города Новочеркасска от 06.10.2020 № 520 «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) по внедрению методологии (целевой модели) наставничества» и др.

В начале 2020-2021 учебного года в МБОУ СОШ № 3 им. атамана М.И. Платова была разработана «Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества. С участниками образовательного процесса были проведены организационные мероприятия, подготовлена нормативная база по внедрению целевой модели наставничества.

Целью реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ№ 3 им. атамана М.И. Платова является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

2. Формирование базы наставляемых.

3. Формирование базы наставников.

4. Отбор и обучение наставников.

5. Формирование наставнических пар или групп.

6. Организация работы наставнических пар или групп.

7. Завершение наставничества.

Исходя из образовательных потребностейМБОУ СОШ № 3 им. атамана М.И. Платова в школе реализация целевой модели осуществлялась через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией: «Ученик-ученик», «Учитель-учитель», «Учитель-ученик».

На основании Постановления министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 01.04.2022 № 7 «Об утверждении положения о региональной (целевой модели) наставничества педагогических работников образования», приказа Управления образования Администрации города Новочеркасска от 19.04.2022 № 252 «Об утверждении Положенияо системе (целевой модели)наставничества для вновь назначенных руководителей и педагогических работников в образовательных организациях города Новочеркасска», было разработано и утверждено приказом по школе от 01.09 2022 № 195 Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 3 им. атамана М.И. Платова (далее – Положение) и Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников. Положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации, закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

В образовательной организации применяются разные формы наставничества педагогических работников, в настоящее время реализуются: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог.

Виды наставничества педагогических работников, используемые в практике: виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, традиционная форма наставничества («один на один»).

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление педагога происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Педагог - это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Очень важную роль играют личностные качества педагога: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи педагогу с многолетним опытом работы.

В начале своей профессиональной деятельности молодой специалист сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятии, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми, родителями и коллегами, сложности в режимных моментах — вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто молодые воспитатели   испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы с дисциплиной.

С целью методического сопровождения и повышения профессионального уровня молодых специалистов через изучение опыта работы лучших педагогов школы, создания условий для максимально быстрого включения молодого педагога в образовательный процесс в школе организована система наставничества.

Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.

Форма наставничества: «учитель-учитель» предполагает взаимодействие педагогов ОУ, при котором опытный педагог школы оказывает всестороннюю поддержку в профессиональном становлении молодого специалиста», помогает в максимально быстрые сроки молодому специалисту приобрести необходимые профессиональные навыки, закрепиться на месте работы.

Представляем опыт наставнической деятельности наставника с молодым специалистом.

Форма наставничества: **«учитель - учитель**».

Ролевая модель**: «опытный учитель - молодой специалист**».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника: Акулова Марина Сергеевна, учитель истории и обществознания МБОУ СОШ № 3 им. атамана М.И. Платова

Ф.И.О. и должность наставника: Шимко Наталья Александровна, заместитель директора по УВР МБОУ СОШ № 3 им. атамана М.И. Платова

Период сопровождения персонализированной программы сопровождения: с 19.10.2022 (принята на работу в школу 18.10.2022) по 31.05.2023

**Задачи:**

1. Формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть учителем.
2. Организовать методическую работу с молодым учителем в условиях ОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления молодого учителя и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Создать комфортные условия и коммуникации в педагогическом сообществе.

**Функции программы наставничества «Учитель – учитель»:**

> *образовательная* - обеспечение процесса адаптации и профессионального совершенствования молодых и новых учителей;

> *информационная* - обеспечение молодых учителей необходимой нормативно-правовой и методической документацией;

> *консультативная* - выявление и разрешение актуальных образовательных потребностей молодых учителей.

**Формы работы:**

•> постоянно действующий режим консультирования, индивидуальных бесед;

•> теоретические семинары, семинары-практикумы, тренинги;

•> педагогические мастерские, мастер-классы;

• посещение и взаимопосещение занятий;

• анкетирование.

Осуществляя руководство молодым специалистом наставник, наставник выполняет следующие функции:

- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательного процесса

- знакомит с требованиями к ведению школьной документации, системой школьной отчетности;

- проводит диагностику затруднений молодого специалиста, анализ его потребностей, определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним составляют план его профессионального становления, контролирует его выполнение;

- организует посещение уроков, внеклассных занятий молодого специалиста и взаимопосещение мероприятий, в том числе у опытных коллег.

На адаптационном этапе молодой специалист в большей степени нуждается в практических советах, поэтому наставник обращает внимание на требования к организации учебного процесса, ведению школьной документации, формам и методам ведения внеклассной работы. Далее больше внимания уделяется методике проведения уроков, посещение открытых уроков, занятий опытных коллег, общешкольных мероприятий.

Наставник проводит обучение, беседы с молодым специалистом на темы: права и обязанности педагога, педагогическая этика, типы и виды учебных занятий, объективная оценка учащихся, анализ и самоанализ деятельности и др.В рамках методической работы в школе былипроведены семинары: «Современные педагогические технологии каксоставная часть системы обучения в рамках реализации ФГОС», «ПрименениеИКТ в образовательном процессе».

**Об эффективности работы наставника с наставляемым можно сказать по таким показателям (критериям):**

- освоенность в коллективе, отсутствие конфликтов с коллегами, учащимися, родителями;

- сотрудничество с молодым педагогом способствует повышению его уровня профессиональной компетентности, успешному прохождению периода адаптации, приобретение уверенности в себе и своих силах;

- молодой специалист показывает качество выполняемой работы (проведение уроков, классных часов, внеклассных мероприятий);

- повышение способности молодого педагога к профессиональному саморазвитию (прошла курсы повышения квалификации.

- принимает активное участие в мероприятиях, проводимых в школе.

Приложения:

1. Персонализированная программа сопровождения молодого специалиста.
2. Технологическая карта урока «Начало Великой Отечественной войны. Первый период войны (22 июня 1941 – ноябрь 1942 г.)».
3. Презентация к уроку на тему: «Начало Великой Отечественной войны. Первый период войны (22 июня 1941 – ноябрь 1942 г.)».
4. Анкетадля молодого педагога (текущая диагностика).
5. Копия приказа от 19.10.2022 № 273 «О назначении наставника».
6. Копия приказа от 01.09.2022 № 195 «О реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ СОШ № 3 им. атамана М.И. Платова».
7. Дорожная карта