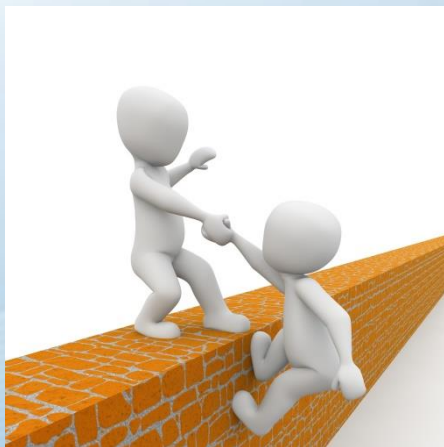


Наставничество как ступень профессионального роста учителя- наставника и молодого учителя



МБОУ «Журавлёвская школа»
2023 г.

**Человек не может по-настоящему
усовершенствоваться, если не
помогает усовершенствоваться
другим.**

Ч. Диккенс



Наставничество — это двусторонний, взаимообогащающий, взаимонаправленный процесс, который необходим наставнику не менее, чем его подопечному.



Преимущества наставничества:

1. Наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности.

2. Выполнение функций наставника способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы.

3. Педагоги-наставники могут учиться у наставляемых, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п.



В соответствии с Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель такой формы наставничества:

- успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста;
- повышение его профессионального потенциала и уровня;
- создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.



Портрет наставника.

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Выделяют два типа наставника:

- 1. Наставник-консультант** - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- 2. Наставник-предметник** - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Модель работы ОУ с молодыми педагогами:



Проектирование и планирование программы - это первый и ключевой элемент в построении системы наставничества в образовательной организации.

Чтобы построить программу наставничества, необходимо определить необходимые условия для эффективного наставничества.

Это подразумевает:

- постановку реальных задач и путей их достижения;
- методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса;
- взаимную заинтересованность сторон;
- административный контроль за процессом наставничества;
- наличие методики оценки результатов;
- обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника.

Направления профессионального становления молодого педагога:

I. Организационно-педагогическая деятельность.

Наставник знакомит молодого педагога с базовыми документами, регламентирующими образовательную деятельность:

1. Федеральный закон «Об образовании».
2. Федеральные государственные стандарты начального, основного и среднего общего образования.
3. Примерная основная образовательная программа общего образования, на основе которой учитель должен составить свою рабочую программу.
4. Действующий Федеральный перечень рекомендованных учебников.

Работа с документами, представленными на сайте ОУ.

Устав ОУ

**Правила внутреннего
трудового распорядка для
работников ОУ**

**Положение о рабочей
программе и календарно-
тематическом плане**

**Положение о формах,
периодичности и порядке
текущего контроля
успеваемости и промежуточной
аттестации обучающихся**

**Локальные акты
школы**

II. Учебно-методическая работа:

1. Составление КТП по предмету.
2. Проектирование технологической карты урока.
3. Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока.
4. Нестандартные формы проведения урока.
5. Посещение уроков опытных педагогов по своему направлению, участие в их анализе.
6. Разработка учебно-дидактических материалов к уроку.
7. Проведение открытых уроков.
8. Самоанализ урока.
9. Участие в работе школьного методического объединения.
10. Выбор и разработка темы самообразования.
11. Подготовка отчета педагогической деятельности по итогам четверти, года (мониторинг успеваемости).
12. Ведение электронного журнала.
13. Ведение и проверка рабочих тетрадей.
14. Выявление одарённых детей. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся.
15. Использование информационных технологий в учебной деятельности. Создание программного продукта.

III. Воспитательная работа:

1. Изучение состава класса и индивидуальных особенностей учащихся.
2. Составление психолого-педагогической характеристики класса.
3. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы.
4. Моделирование воспитательной системы класса.
5. Проведение классных часов, внеклассных мероприятий по плану.
6. Индивидуальная работа с учащимися.
7. Организация и проведение родительских собраний.

IV. Аттестация.

1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.
2. Разработка программы собственного профессионального роста.
3. Выбор приоритетной методической темы для самообразования.
4. Подготовка к первичному повышению квалификации.
5. Освоение инновационных тенденций в отечественной педагогике.
6. Сбор материалов для портфолио аттестуемого молодого педагога.

Таким образом, **наставничество** — это эффективный метод профессионального становления и молодого специалиста, и наставника.

Для опытного педагога **наставничество** является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Знаком отличия «За наставничество» (Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94) награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций:



Спасибо за внимание!