

Долгушина Татьяна Борисовна,
учитель начальных классов
МАОУ «Лицей № 7 г. Черняховска»

НАСТАВНИЧЕСТВО ПО МОДЕЛИ «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

Введение

Программа наставничества МАОУ «Лицей №7 г. Черняховска» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Актуальность

Профессиональная помощь необходима молодым, начинающим педагогам. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодого специалиста является одной из ключевых задач.

Для решения этой задачи в МАОУ «Лицей № 7 г. Черняховска» мною была разработана программа наставничества, которая предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвана наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Целью программы является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри МАОУ «Лицей № 7 г. Черняховска», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Моя задача, как педагога-наставника:

- оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;

- ориентировать Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

- ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Описание практики

Срок реализации программы 4 месяца в период учебного процесса.

Применяемые формы наставничества и технологии. Исходя из образовательных потребностей МАОУ «Лицей № 7 г. Черняховска» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества **«Учитель – учитель»**.

Применяемые в программе элементы технологии: ситуационное наставничество.

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.

2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности

4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.

6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе кафедры начального образования.

7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями

8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Определяем круг обязанностей и

полномочий наставляемого специалиста, а также выявляем недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2-й этап – основной (тренировочный). Разрабатываем и реализуем программу адаптации, осуществляем корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогаем ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Проверяем уровень профессиональной компетентности, определяем степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы наставничества:

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

Данная программа даёт возможность на высоком уровне включиться молодому специалисту в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усилить уверенность в собственных силах и развитии личного, творческого и педагогического потенциалов. Это оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог - наставляемый получил необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Содержание программы

Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: Каравацкая Ирина Геннадьевна, опыт работы – 3 года, испытывающая методические трудности

Наставник: Долгушина Татьяна Борисовна, стаж работы 28 лет, руководитель кафедры начального образования

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его

интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); проводить необходимое обучение;

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

Требования к наставляемым:

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лица и функциональные обязанности учителя;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником, руководителем методического объединения, педагогами лица.

Планируемые мероприятия реализации программы наставничества представлены в таблице 1.

Таблица 1. План мероприятий программы наставничества

№	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	сентябрь	Учитель - наставник
2	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом	сентябрь	Зам по УВР, учитель - наставник
3	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом	сентябрь	Учитель - наставник
4	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	сентябрь	Учитель – наставник

5	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	октябрь	Учитель - наставник
6	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	октябрь	Руководитель ШМО, Учитель – наставник
7	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	ноябрь	Учитель – наставник
8	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	ноябрь	Зам. по УВР Учитель – наставник
9	Посещение уроков Наставляемого специалиста	декабрь	Зам по УВР
10	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	декабрь	Учитель – наставник
11	Консультация: Качественная рефлексия урока	декабрь	Учитель - наставник

Заключение

Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста наглядно представлена в таблице 2.

Таблица 2. Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста

Критерии	Показатели			
	Урочная деятельность	100%	Менее 100%	Имеется положительная динамика (+)
Общая успеваемость за четверть год			+	
Качество успеваемости за четверть, год	75-100%	50-74%	Менее 50% - недопустимая	
			+	
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах (кол-во человек)	ОУ	Муниц	Регион	Всерос
	15	3	2	1
Научно-методическая деятельность	Участие в конференциях, семинарах	и	Участие в профессиональных и творческих	

	других педагогических форумах	педагогических конкурсах
	+	+

Адресные рекомендации

Данная программа мною опробована в первом полугодии 2022-2023 учебного года. и я с уверенностью могу рекомендовать её для применения педагогами других общеобразовательных организаций.

Источники и литература

1. Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. — URL: <https://clck.ru/QXUJg> (дата обращения: 13.08.2022).

2. Зёлко, А.С. Mentoring case: компендиум для начинающих наставников: Учебно-методическое пособие / А. С. Зёлко. — Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта, 2018. — 81 с.

3. Письмо Министерства Просвещения России от 21.12.2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» [Электронный ресурс]. — URL: <https://docs.iro38.ru/document/get/6928> (дата обращения: 13.08.2022).

4. Приказ Министерства образования Калининградской области от 10.08.2021 года № 908/1 «О региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Калининградской области» [Электронный ресурс]. — URL: <https://edu.gov39.ru/files/docs/other/Приказ%20министерством%201.pdf> (дата обращения: 13.08.2022).

5. Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс [Сайт].- URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 13.08.2022).

6. Целевая модель наставничества педагогических работников образовательных организаций [Сайт]. — URL: <https://nastavnik.apkpro.ru/> (дата обращения: 13.08.2022)

7. Наставничество в образовательной организации / Сост. С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. — Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. — 88 с.