

Наставничество учителей – путь к профессиональному росту и развитию образования

Краснощекова Светлана Геннадьевна,
заместитель директора МБОУ
Зимовниковской СОШ № 6 имени Героя
России Дьяченко Андрея
Александровича,

Краснобаева Екатерина Николаевна,
старший воспитатель МБДОУ детского
сада «Тополек».

Опыт – дело наживное. А талант – дело редкое. Но даже и талант без опыта – ничто.

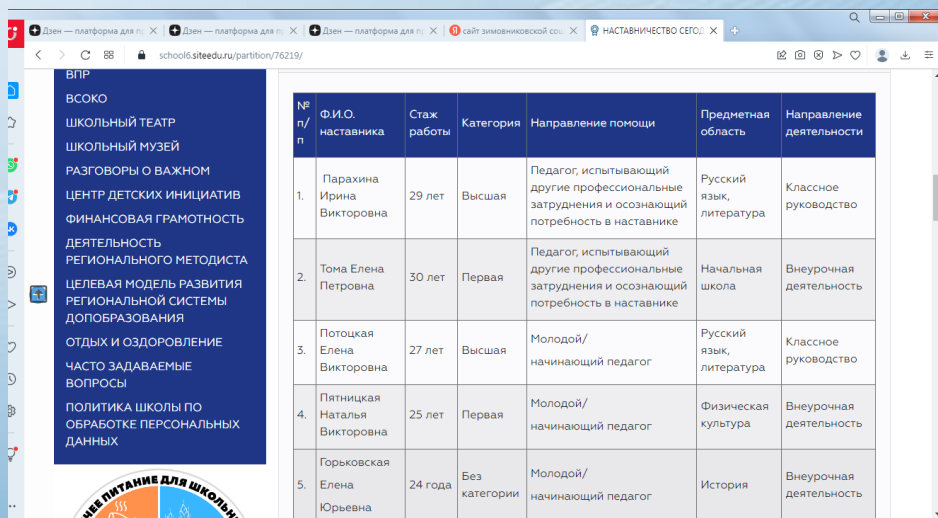
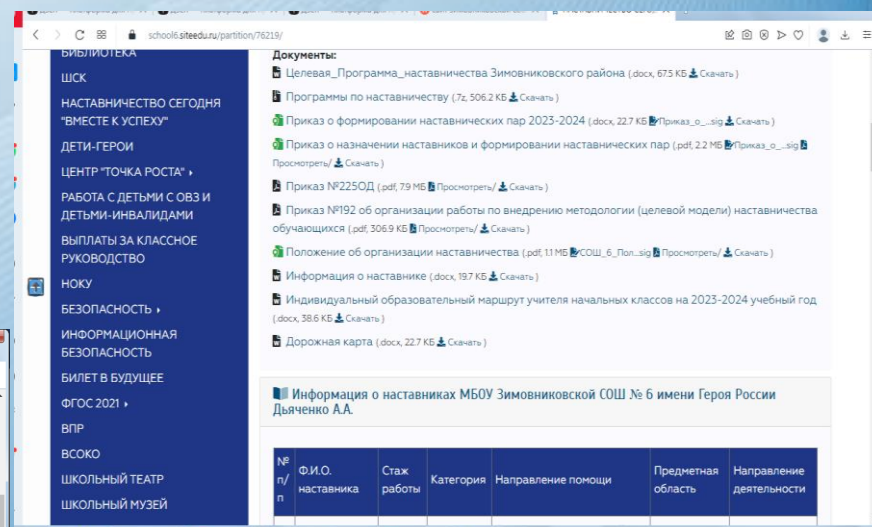
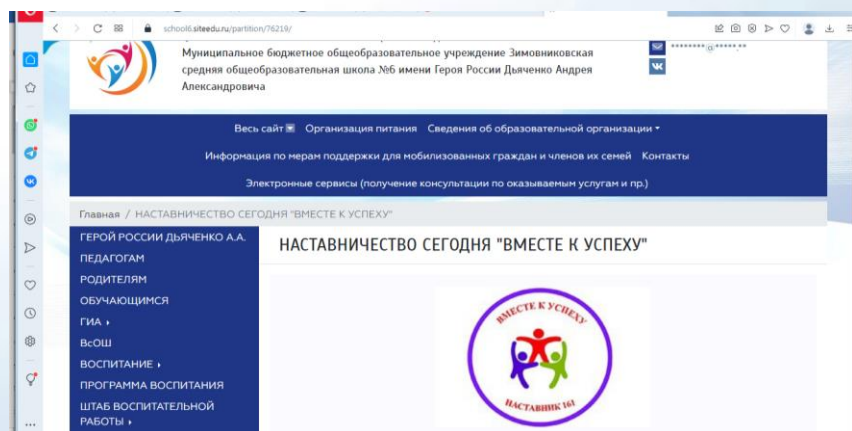
Надо, чтобы люди учились друг у друга, а не только у книжек.

А.С.Макаренко



Нормативные документы и локальные акты ОО о внедрении и реализации системы целевой модели наставничества размещены на сайте школы «Наставничество сегодня «Вместе к успеху»

<https://school6.siteedu.ru/partition/76219/>



Модели наставничества, реализуемые в ОО:

- учитель - учитель;
- студент - ученик;
- работодатель - студент;
- реверсивное наставничество



Направления деятельности наставников

- ▶ Молодые специалисты (Школа молодого учителя).
- ▶ Аттестация учителей.
- ▶ Выявление и диагностика дефицитов у педагогов (процедура ИОМов).
- ▶ Реализация проекта «Точка роста» в рамках нацпроекта «Образование».
- ▶ Подготовка молодых учителей и опытных педагогов к профессиональным конкурсам.



Организация контактов с различными структурами по проблеме наставничества

- ▶ 1. Договор о сотрудничестве с ГБПОУ Зимовниковский педагогическим колледжем.
- ▶ 2. Сетевое взаимодействие со школами Зимовниковского района (МБОУ Верхне-Серебряковская СОШ №12 и МБОУ КСОШ Северная СОШ № 13).
- ▶ Социальное партнёрство с дошкольными учреждениями (МБДОУ детский сад «Тополек» и МБДОУ детский сад «Алёнушка»)



Модель работы ОУ с молодыми педагогами:



Описание опыта наставнической пары

Запрос наставляемого:
приобретение
профессиональных навыков
(организационных,
коммуникативных) и
закрепление в профессии.



Форма наставничества:
- опытный педагог-
молодой специалист

Цель: создание организационно-методических условий для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления в профессии.

Цель первого года работы: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях школы, успешное закрепление в профессии.

Задачи первого года работы:

- ▶ помочь адаптироваться к новым условиям трудовой деятельности;
- ▶ определить уровень его профессиональной подготовки;
- ▶ выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- ▶ создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- ▶ развивать потребность к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность.

Направления работы:

1. История школы и её традиции;
2. Должностные обязанности;
3. Требования ФГОС;
4. Ведение школьной документации и самоконтроль;
5. Рабочая программа;
6. Программа воспитания, план воспитательной работы;
7. СанПин;
8. Программы внеурочной деятельности.

***Неделя
знакомства с
молодым
специалистом***



Работа с наставниками



Профессиональные дефициты:

- ▶ недостаток практических навыков в организации учебно-воспитательного процесса;
- ▶ желание использовать на уроке большого количества приемов по развитию обучающихся;
- ▶ нерациональное использование времени урока.



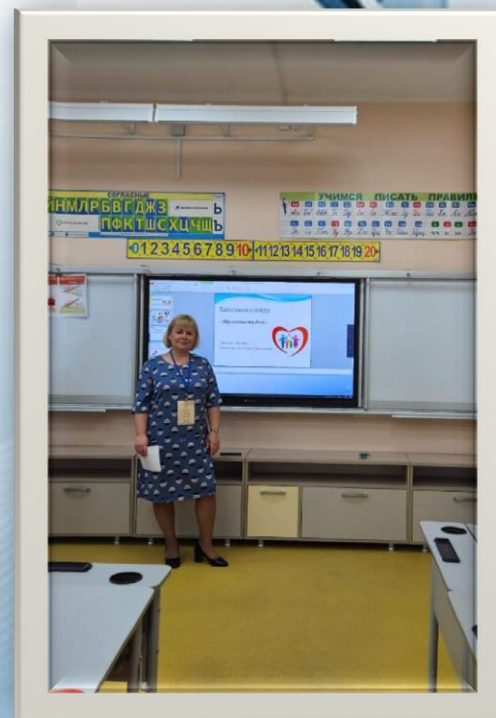
Уже сделан вывод о том, что первый год наставничества проходит успешно

Достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере:

- ▶ в целом освоена педагогическая деятельность;
- ▶ осуществляется творческий подход к методикам преподавания; разработаны дидактические материалы, наглядность;
- ▶ родители воспитанников высоко оценивают профессиональное мастерство педагога;
- ▶ сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, но считает, что способна на большее.

Результаты деятельности





Узнай свои теории, овладей как можно лучше всеми техниками, но, прикасаясь к человеческой душе, будь просто другой человеческой душой.

Карл Юнг



Преимущества внедрения системы наставничества и её эффективность в ДООУ:

- ▶ снижение риска профессионального выгорания ключевых наиболее опытных сотрудников носителей знаний и системы корпоративных ценностей;
- ▶ повышение профессионального уровня навыков всех без исключения сотрудников;
- ▶ возможность карьерного роста;
- ▶ снижение текучести кадров за счёт повышения профессиональной мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса и закрепление в профессии, включая молодых и начинающих педагогов

Проект наставничества «Школа молодого педагога»

- ▶ предусматривает форму наставничества «педагог-педагог» по 2 моделям взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист», «педагог-новатор – консервативный педагог».

Целью проекта является содействие повышению профессионального мастерства педагогов.

Задачи проекта:

- ▶ - создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров;
- ▶ - выявление у педагогических работников профессиональных дефицитов;
- ▶ - формирование коммуникативной и эмоциональной компетенции у молодых кадров;
- ▶ -выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессиональной компетенции педагогов.





В нашем детском саду представлены следующие формы наставничества:

- ▶ студент-педагог;
- ▶ педагог- педагог: наставник - педагог с опытом и наставляемый - молодой педагог или новый педагог в коллективе;
- ▶ педагог с высоким уровнем икт-компетентности и педагог, испытывающий трудности в этой области.





Риски в работе наставников

1. Барьеры между возрастными педагогами, если создавать пару наставника стажист-молодой специалист, могут возникнуть барьеры: в коммуникации, информационном обеспечении, во взгляде на подходы к воспитанию и обучению, во взаимодействии с детьми, то есть барьеры в восприятии информации в целом.

2. Не учитываются профессиональные дефициты. Педагог должен их увидеть, признать, осознать, и ему по этому дефициту поставят наставника, точно, в определенной форме работе, как с детьми, так и с педагогами.

3. Синдром профессионального выгорания педагога.

Мы этого не учитываем, теряется престиж профессии «воспитатель», педагог с выгоранием иначе воспринимает себя в этой профессии. Меняются смыслы, снижается мотивация достижения нового уровня в профессиональной деятельности.

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.

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.

Благодарим за внимание!