*Наставник: Бабкина Елена Николаевна, учитель начальных классов в МБОУ «РСОШ №1 им. Г.И.Шелехова»*

*Наставляемые: Баранова Дарья Сергеевна, учитель начальных классов;*

*Родченко Анна Петровна, учитель начальных классов;*

*Курносова Елена Васильевна, учитель начальных классов.*



**Реализация целевой модели наставничества**

**«Учитель-учитель»**

**«Вместе мы—команда!»**

**2022-2023 учебный год**

**Пояснительная записка**

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами —это далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих учителя-новичка.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, коротко говоря, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией школы. Часто молодые учителя испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы с дисциплиной. По мнению психологов, большинство начинающих учителей ставит на первое место именно плохую дисциплину учеников на их уроках. Конечно, уверенность в себе, умение организовать класс и удержать дисциплину постепенно приходят к учителю.

Хорошо спланированная система наставничества для начинающих учителей помогает быстро влиться в новый коллектив и успешно работать с учениками и их родителями.

**Задачи целевой модели наставничества**, на реализацию которых направлена практика:

-создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

-создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

**Цель практики:**

**-**способствовать профессиональной адаптации молодых специалистов;

- содействовать профессиональному росту педагогов;

- обеспечить качественное выполнение педагогами функций классного руководства.

**Условия для внедрения практики:** создание мотивированной среды образовательного учреждения.

**Уникальность практики:** лёгкий и современный инструмент формирования коллективов (опытные педагоги, молодые специалисты, школьники), организация групповой работы, способствующей максимальной вовлечённости и заинтересованности, раскрытию потенциала участников образовательного процесса. Создание новых форм занятий, уроков, семинаров.В этом случае у молодого педагога сформируется навык управления учебной деятельностью, при котором учитель занимает позицию помощника и помогает ученику самостоятельно находить ответы на вопросы и/или осваивать какие-либо навыки.

В августе 2022 года в МБОУ «РСОШ № 1 им. Г.И.Шелехова» появился молодой специалист, учитель начальных классов Родченко Анна Петровна. Перед тем, как приступить к усиленной работе с молодыми специалистами, важно построить доверительные отношения с ними. Соблюдение принципов успешного наставника, описанных ниже, и активное применение их на практике позволит завоевать любовь и уважение подопечных. Я познакомилась с молодым педагогом и постаралась выстроить с Анной Петровной доверительные отношения, узнала, что стало основанием для выбора ею профессии учителя, о её увлечениях и интересах. Дарья Сергеевна и Елена Васильевна давно работают в школе, но трудились в другой специальности. Поэтому не имеют опыта работы учителем начальных классов. Начиная совместную работу, я посоветовала молодым специалистам не бояться задавать вопросы, ведь в ситуации, когда для тебя всё ново, непонятно и приходит момент отчаяния и разочарования.

Моя задача, как педагога-наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Для решения поставленной задачи мною разработана следующая система наставничества.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя три этапа:

**1-й этап – адаптационный**. Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

-требования к организации учебного процесса;

-требования к ведению школьной документации; электронного журнала;

-формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся;

На данном этапе педагог-наставник выявляет трудности, проблемы и неудачи в деятельности молодого педагога. С этой целью проводится вводное анкетирование или собеседование, где начинающий специалист расскажет о своих трудностях, проблемах и неудачах. На данном этапе педагог-наставник должен помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Таким образом, педагогу-наставнику необходимо помнить о терпении и целеустремлѐнности. В этой связи выделила 5 принципов успешного наставника:

**1.ПРИНЦИП УВАЖЕНИЯ -**Как добиться уважения подопечных?

**Проявлять уважение к окружающим.**

Если Вы хотите уважения окружающих, Вам самим необходимо в первую очередь уважать их и, конечно же, себя. Задайте себе следующие вопросы: Вы когда-нибудь ругали себя без причины? Вы изнуряете себя недостатком сна, плохим питанием или чем-то подобным? Если Вы не уважаете себя, Вы не можете рассчитывать на уважение других людей. Начните с того, что Вы будете относиться к себе с любовью. А вслед за любовью к себе придёт любовь окружающих. Для этого старайтесь находить хорошее в людях и в себе. Старайтесь думать позитивно: контролируйте свои мысли и эмоции, сделайте так, чтобы в конечном итоге количество позитивных мыслей превалировало над негативными.

**Ценить труд окружающих.**

Важно осознавать, насколько значима деятельность того или иного человека. Порой самая важная работа незаметна, пока она выполняется хорошо. Кто-то может просидеть всю ночь над выполнением важного проекта, вложить в него много физических и духовных сил и не получить желаемого результата из-за небольшой ошибки в расчетах; или, скажем, выполнять не особо сложную, рутинную, но затратную по времени работу. За конечным результатом стоят упорство, трудолюбие и настойчивость, без которых ничего бы не вышло.

**Быть логичными в том, что Вы говорите и делаете.**

Держите свое слово и старайтесь быть последовательными в своих решениях и поступках.

**Быть преданным своему делу и профессии.**

Смело принимайте ответственные решения в целях повышения эффективности обучения учащихся, не бойтесь идти на оправданный риск и допускать ошибки. Хорошие наставники должны находить время для своих подопечных, ставить перед ними конкретные задачи и следовать тому, что они советуют.

**2. ПРИНЦИП ВЗАИМОСВЯЗИ**

Для того чтобы установить связь с подопечными, наставникам необходимо:

- быть уверенными в своих убеждениях и жить согласно им;

- указывать направление подопечным и быть сконцентрированными на них, а не на себе;

-говорить открыто и искренне, на одном языке с подопечными;

-подстраиваться под культуру и интересы подопечных;

- узнать своих подопечных ближе и верить в них – самый важный пункт.

**3.** **ПРИНЦИП ДОВЕРИЯ**

Доверие—это связующее звено между наставником и наставляемым. Для того чтобы построить доверительные отношения, наставникам необходимо постоянно демонстрировать свою компетентность. Наставник не может влиять на подопечных, если он не оправдывает доверия. Ему важно быть примером. Знания важны, но честность играет не меньшую роль.

**4. ПРИНЦИП ВДОХНОВЕНИЯ**

Способность подопечных достигать поставленных целей определяется умением наставника укреплять их веру в собственные возможности. Только настоящие наставники будут удовлетворены результатами своей работы, видя, что их подопечные достигают успеха и превосходят их самих.

**5. ПРИНЦИП ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ**

Наставнику важно говорить убедительно и вразумительно. Подопечные воспримут информацию лучше, если Вы будете говорить о конкретных вещах, а не произносить нескончаемую речь. Перед тем как Вы начнете говорить, ожидая, что окружающие будут Вас слушать, необходимо первым научиться слушать. Наставники должны слушать с целью понять, а не ответить.

**2-й этап – основной (проектировочный).** Педагог-наставник вместе с молодым педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога.

На данном этапе используются информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков, мастер-классы) имеют новые нетрадиционные формы и методы:

**Практика** **«Стажерская пара», технология «Исследование урока (Lesson study)».**

**Аннотация**: «Lesson Study» — это педагогический подход, особая форма исследования на уроках, которая помогает учителям повышать свои знания в области учительской практики. Проще говоря, учителя наблюдают за уроками коллег, анализируют увиденное и благодаря этому совершенствуют свое педагогическое мастерство и выстраивают сотрудничество внутри профессионального сообщества.

**Ключевая идея практики:**

«Стажерская пара» является эффективной формой методической работы по повышению предметных и методических компетентностей молодых и опытных педагогов, испытывающих трудности в преподавании. Основным педагогическим инструментом в работе стажерских пар является использование технологии «Исследование урока (Lesson study)», который предполагает совместное осуществление планирования, наблюдения, анализа обучения и преподавания, документирование выводов. В ходе деятельности совершенствуются различные педагогические подходы, которые обобщаются и транслируются коллегам посредством проведения открытых уроков, методических публикаций.

**Актуальность практики:**

Запуск данной практики, как комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленной на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, обосновано реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов федерального проекта «Учитель будущего».

Методика подхода Lesson study помогает учителям более эффективно вести наблюдение за процессом обучения детей, который проявляется в различных действиях и деталях; увидеть разницу между тем, что, по мнению учителя, должно происходить во время обучения детей(по совместно разработанному плану урока), и тем, что происходит в реальности; осмыслить, как проектировать обучение, чтобы оно было максимально направлено на удовлетворение образовательных запросов учащихся и их законных представителей.

**Цель**: создать условия для повышения предметной и методической компетенции у молодых педагогов через организацию работы стажерских пар.

**Этапы реализации практики наставничества**

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование пар «наставник – наставляемый».
6. Организация хода реализации программы наставничества.
7. Завершение программы наставничества.

**Основные мероприятия практики**

Взаимодействие в стажерской паре организовано через ряд основных мероприятий, которые были направлены на решение выявленных проблем:

-обучение на курсах ПК;

-составление банка эффективных методов и приемов наставниками и рабочей командой;

-регулярные встречи стажерской пары;

-стажерские пробы (совместный урок наставника и наставляемого) в рамках декад с последующим обсуждением уроков;

-ведение дневника рефлексии наставляемого и наставника;

-практико-ориентированный семинар;

-посещение уроков у наставляемых;

-участие наставляемых в конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах.

**Практика «IT – МОСТ (Мы Обучаем Своих Товарищей)».**

**Ключевая идея практики:**

Наставническая практика «IT – МОСТ (Мы Обучаем Своих Товарищей)».

Практика обратного наставничества способна дать старшему поколению, которое привыкло чувствовать себя мудрыми мастерами в своих областях, уверенность, необходимую для работы с новейшими и наиболее популярными информационными технологиями.

**Актуальность практики:**

Одним из вызовов современного мира становится быстрая адаптация к меняющимся условиям. Неспособность принять этот вызов может привести к эмоциональному выгоранию педагогов. Многие педагоги, испытывают дефицит цифровых навыков. Одним из решений стала практика обратного наставничества.

**Цель:** освоить новые цифровые образовательные технологии и применять их в практической деятельности.

**Этапы реализации практики наставничества:**

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Обучение наставников.
5. Формирование группы и определение порядка обучения.
6. Организация работы группы.
7. Завершение наставничества.

**Основные мероприятия практики:** обучение наставников через следующие формы работы:

-мастер-класс «Наставничество как эффективный метод профессионального становления личности педагога»;

-педагогическая мастерская «Кодекс наставника»;

-индивидуальные собеседования для определения потребностей наставляемых педагогов.

**Результаты внедрения практики наставничества:**

-освоение сервисов Googlе и использование их в работе наставляемыми педагогами (100% педагогов);

-освоение сервиса «Учи.ру», РЭШ (100% педагогов), системное применение его в урочной и внеурочной деятельности (100% наставляемых педагогов);

-укрепление личного, профессионального взаимодействия педагогов;

-повышение мотивации к дальнейшему развитию собственных цифровых навыков;

-представление собственного опыта с опорой на освоенные цифровые навыки.

**Практика «Кейс – метод»**

**Актуальность:** В профессиональном стандарте педагога определены базовые компетентности, среди которых присутствует умение принимать решение в различных педагогических ситуациях. Одним из перспективных методов, на мой взгляд, становится Кейс – метод. Данный метод помогает комплексно изучить проблему и найти выход из нее.

**Аннотация:** нетрадиционный метод в работе с молодыми педагогами – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики.

**Цель:** максимально вовлечь каждого участника в работу по решению поставленной проблемы или задачи.

Работа по этой технологии, как и по многим другим, предполагает два этапа: подготовительный и этап проведения.

**Этапы реализации практики наставничества:**

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

2. Формирование базы наставляемых.

3. Формирование базы наставников.

4. Выбор и разработка кейс-заданий, педагогических ситуаций.

5. Формирование фокус-группы (молодые специалисты, опытные педагоги).

6. Организация хода реализации практики наставничества.

7. Завершение программы наставничества.

Первый этап- подготовка кейса. На данном этапе формулируется задание, то есть, записывается сама учебная ситуация, или берется реальная ситуация и немного упрощается. Затем определяются вопросы, на которые, после анализа всех материалов, надо будет дать ответ.

Второй этап - работа с кейсом, это его решение. Решение кейсов рекомендуется проводить в следующем порядке:

1. Знакомство с ситуацией, её особенностями

2. Выделение основной проблемы (проблем), выделение персоналий, которые могут реально воздействовать на ситуацию;

3. Формулирование проблемы и отбор лучших ее формулировок (фронтальный мозговой штурм с последующей дискуссией).

4. Выдвижение гипотетических ответов на проблемный вопрос (анализ последствий принятия того или иного решения).

5. Решение кейса — предложение одного или нескольких вариантов последовательности действий, указание на важные проблемы, механизмы их предотвращения и решения.

6.Презентация решения.

7.Рефлексия хода решения кейса.

**Результативность:** данная практика наставничества создает ситуацию успеха у молодого специалиста, помогает преодолеть трудности. Так как наряду с опытными педагогами, молодые специалисты находят решения поставленной задачи.

**3-й этап–контрольно-оценочный**. Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

**Результаты внедрения практик наставничества.**

В апреле 2023 года в МБОУ «РСОШ №1 им. Г.И.Шелехова» прошла неделя начальных классов. В рамках недели, наставляемые показали открытые уроки для коллег и администрации школы. Уроки соответствовали требованиям ФГОС. На уроке применялись различные формы и методы работы с детьми, активизирующие восприятие изучаемого материала, использовались дифференцированные задания.

В конце учебного года мы вновь проанализировали деятельность педагогов, заполнив итоговую анкету. Я отметила методический и теоретический рост молодых специалистов. На основании результатов диагностики были намечены перспективы на будущий учебный год.

Между педагогами произошел взаимообмен педагогическими находками, проявляется уважительное отношение коллег друг к другу, умение педагогов работать в команде.

Применение технологии «Исследование урока» способствовало минимизации «слепых зон» учителя, видению учителем пробелов, которые не дают ему возможности повысить результат собственной деятельности.

Повысилась самооценка у неуверенных учеников и мотивация учащихся к процессу обучения.

Я считаю, первый год наставничества был успешным. Достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере:

-Анна Петровна приняла участие в региональном конкурсе молодых учителей «Педагогический дебют»; прошла курсы ПК «Реализация требований обновлённых ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя», «Профессиональная адаптация молодого педагога»;

-Дарья Сергеевна приняла участие в конкурсе «Учитель здоровья России», «Мой лучший урок». Регулярно участвует в олимпиадах на платформе «Учи.ру», за что награждена благодарственным письмом и грамотой за сплочённую работу и достижение цели; прошла курсы ПК «Разговоры о важном: система работы классного руководителя(куратора)»;

-Елена Васильевна приняла участие в областном литературном конкурсе «Мастерская слова: зёрна добра и красоты» и стала финалистом конкурса; прошла курсы ПК «Реализация требований обновлённых ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя», «Разговоры о важном: в деятельности классного руководителя».

Я, как наставник, реализуя данные практики, достигла следующих результатов за 2022-2023 учебный год:

- Лауреат 1 степени творческого областного конкурса «Родное слово в цифровом пространстве», победитель в номинации «Буктрейлер»;

-призёр областного сетевого проекта «Курская битва глазами детей»;

-финалист областного литературного конкурса «Мастерская слова: зёрна добра и красоты»;

-участник регионального семинара библиотекарей и учителей начальных классов «Использование технологий критического мышления при формировании читательской грамотности обучающихся».

Впереди ещё два плодотворных года наставничества. С учётом проделанной работы будет продолжена работа по разработке индивидуального маршрута с молодыми специалистами. Следующим этапом профессионального роста молодых специалистов-является участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года».

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста, а это в свою очередь поможет преодолеть трудности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Клищ, Н. Н. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе) / Н. Н. Клищ, В. А. Январев. – Москва : Издательский дом «Высшая школа экономики, 2014. – 64 c.

2. Круглова, И. В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И. В. Круглова // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 1. – С. 25-27.

3. Пинская, М. А. Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России / М. А. Пинская, А. А. Пономарева, С. Г. Косарецкий // Вопросы образования. – 2016. – № 2. – С. 100-124.

***Приложение 1***

**Неделя знакомства с молодым специалистом в методическом объединении начальных классов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Направление работы** | **Ответственный** |
| 1 | История школы и её традиции | Харина М.И. |
| 2 | Где что находится, кто за что отвечает | Небогатых И.Н. |
| 3 | Должностные обязанности | Аверькова Е.А. |
| 4 | Требования ФГОС | Бабкина Е.Н. |
| 5 | Ведение школьной документации | Самолётова Н.Г. |
| 6 | Электронный дневник | Завадская М.П. |
| 7 | Рабочая программа | Самолётова Н.Г. |
| 8 | План воспитательной работы | Баранова Н.И. |
| 9 | Нормы СанПин | Ушакова Е.А. |
| 10 | Самообразование | Небогатых И.Н. |
| 11 | Программы внеурочной деятельности | Баранова Н.И. |

***Приложение 2***

**Проведённые мероприятия с молодыми специалистами.**

1. Изучение нормативных документов (Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями);

-Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования;

-должностные обязанности учителя начальных классов, классного руководителя.

2. Индивидуальные беседы: «Основные проблемы молодого педагога, пути их решения»;

-основные требования к современному уроку;

-факторы, влияющие на качество преподавания;

-конспект и технологическая карта урока;

-самоанализ урока;

-формы взаимодействия учителя и учеников на уроке;

-метод проектов в начальной школе.

3. Практические занятия:

-ведение школьной документации;

-составление плана работы по самообразованию;

-составление воспитательного плана работы в классе;

-организация взаимодействия с родителями;

4. Обмен опытом:

-посещение уроков учителей начальной школы;

-посещение молодым специалистом занятий педагога – наставника;

-проведение открытых уроков.

5. Участие в школьном методическом объединении учителей начальных классов «Социально-педагогическая диагностика готовности первоклассников к обучению в школе».

***Приложение 3***

**План работы с молодыми специалистами второго года обучения.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Мероприятия** | **Исполнитель** | **Срок** | **Предполагаемый результат** |
| **Занятие № 1** | | | |
| 1.Составление рабочих программ по предметам в условиях обновлённых ФГОС.  2. Рекомендации по планированию и проведению образовательно-воспитательной работы.  2. Использование педагогических технологий *(обмен опытом)*. | наставник | Сентябрь | Повышение профессиональной компетенции. |
| **Занятие № 2** | | | |
| 1. Лекция “Индивидуализация и дифференциация обучения в современной школе: научные основы и педагогические технологии”.  2. Микроисследование готовности к индивидуализации обучения.  3. Тренинг на выбор способов индивидуализации. | Зам. директора по УВР, наставник | Октябрь | Развитие у педагога готовности к индивидуализации обучения в условиях развивающего, личностно ориентированного образования |
| **Занятие № 3** | | | |
| 1.Беседа “Роль семьи в развитии школьных успехов обучающихся”  3. Практикум “Типичные трудности в обучении, психологические причины, способы их преодоления”. | Педагог-психолог, наставник | Ноябрь | Использование знаний при планировании образовательного процесса в классах. |
| **Занятие № 4** | | | |
| 1. Практическое занятие “Изучение личности обучающегося в ходе учебного процесса и внеклассной деятельности”, кейс-метод.  2. Нетрадиционные формы изучения личности ученика *(из опыта работы)*. | Зам. директора по УВР, наставник, учителя начальных классов. | Январь | Ориентация образовательной деятельности с позиций возрастных и индивидуальных особенностей. |
| **Занятие № 5** | | | |
| 1. Круглый стол “Учебно-исследовательская деятельность школьников как модель педагогической технологии”. | Зам директора по УВР, руководитель МО, наставник | Февраль | 1.Создание благоприятных условий для самообразования школьников.  2.Образование, воспитание и развитие обучающихся, стимулирование у ребенка познавательной активности, индивидуальных творческих задатков, формирование логического, научного мышления. |
| **Занятие № 6** | | | |
| 1. Консультация “Психологические основы обучения одаренных и наиболее способных детей”.  2. Практикум “Методика выявления одаренных детей”. | Педагог-психолог, наставник | Март | Выстраивание целостной системы работы с одаренными, способными детьми в ОУ. |
| **Занятие № 7** | | | |
| Неделя молодого специалиста. | Наставник, администрация школы | Апрель-Май | Развитие профессиональной деятельности молодого специалиста. |

***Приложение 4***

**Что даёт данная практика? Схема действий.**

