1. **Общая информация**

Название практики наставничества – Профессионально развивающая среда учителя

Номинация – Наставничество в социальной сфере

Субъект – филиал №1МБОУ «Первомайская средняя общеобразовательная школа» в с.Иловай-Дмитриевское

Федеральный округ – Центральный федеральный округ Российской Федерации

Регион – Тамбовская область

Населенный пункт – с.Иловай-Дмитриевское Первомайского района

Контактные данные – Гайтрова Елена Анатольевна, 89106593140

1. **Описание текущей ситуации и актуальность практики**

***«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»***

***С.А. Макаренко.***

По своему опыту могу отметить, что период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный учитель как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении школьников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в школе необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Начиная свою работу, молодые специалисты, как правило, испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик педагогического воспитания.

Ожидаемый результат:

* познание себя и ориентация на ценности саморазвития
* качественное изменение отношений в коллективе
* стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь
* рост профессиональной и методической компетенции молодых учителей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Таким образом, моя практика наставничества направлена на формирование у педагогов убеждений:

* чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить
* тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него
* верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

В моей практике отмечается, что появилась необходимость сопровождения профессионально-личностного развития молодых учителей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

1. **а) Предмет наставничества**

На мой взгляд, развитие позитивного отношения к работе, передача знаний, умений, навыков, сокращает срок адаптации к конкретным условиям профессиональной деятельности. При закреплении за мной молодого специалиста, я ставлю перед собой задачи:

б) Основные задачи:

* обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки педагогов
* стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями
* проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности
* удовлетворение потребности молодых учителей в непрерывном образовании
* способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов
* оказание помощи молодым специалистам для внедрения современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс.

Основными направлениями моей работы являются:

* анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений;
* организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения;
* изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
* разработка и обсуждение планирования;
* взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания;
* ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно- методической и справочной литературы.

в) Требования к наставникам

В первую очередь, я считаю, что наставник должен быть специалистом в своей области, работать в общеобразовательной организации не менее 10 лет, пользоваться уважением в коллективе и демонстрировать высокой уровень профессионализма. А также обращу особое внимание на то, что:

1. наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики;

2. наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков;

3. наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия;

4. наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного;

5. наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста;

6. наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

г)Требования к наставляемым

Специалист, молодой учитель, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в общеобразовательной организации или имеющий трудовой стаж не более 3 лет.

д) Механизм отбора наставников/наставляемых и формирования наставнических пар

В своей работе я придерживаюсь традиционной модели наставничества (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (2-3лет). Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Особое внимание я уделяю установлению тесных личных отношений, между наставником и подопечным, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Оперативно реагирую на отклонения в ходе подготовки, поощряю достижения. Как показала практика, программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию будущих лидеров.

Разновидностью моей наставнической деятельности может быть ситуационное наставничество, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

е) Механизмы и инструменты наставничества

В моей практике и в своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

1 ступень – 1 год работы (стажировка) - самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Молодой специалист осознает свои возможности как педагога, понимает свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении.

Задача наставника: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Работа наставника включает в себя:

* беседы с молодым специалистом
* изучение нормативно – правовой базы, ведение документации
* представление молодого педагога методическому объединению (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста)
* анкетирование молодого педагога (выявление затруднений в работе на начало года)
* оказание помощи в выборе темы по самообразованию.
* взаимопосещение уроков. Молодой специалист посещает мои уроки, потом мы вместе обсуждаем сильные и слабые стороны урока, разбираем его. В этот момент и я получаю обратную связь от специалиста, «свежий взгляд» на мой урок.
* разбор с молодым специалистом моей рабочей программы (обсуждение структуры написания, составления программы, подсказываю, как составить календарно-тематическое планирование).

2 ступень – 2 й год работы (развивающий) - процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Молодой педагог изучает опыт работы коллег своей и других образовательных организаций, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения педагогов, отчеты и т.д. На этом этапе я предлагаю поработать более углубленно над выбранной темой по самообразованию. Также при проведении предметных методических недель готовлю совместно с молодым специалистом внеклассное мероприятие или урок, которое потом демонстрируется молодым специалистом.

3 ступень – 3-й год работы (становления) - складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. В моей практике отмечается, что педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию. Формируется портфолио молодого специалиста. «Портфолио» – это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений учителя; это комплект документов, регламентирующих его деятельность, формирующий рефлексию его собственной деятельности. «Портфолио» позволяет учитывать результаты, достигнутые учителем в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, методической, исследовательской. Важная цель «портфолио» – представить отчет о работе учителя по теме самообразования, о характере его деятельности, проследить творческий и профессиональный рост учителя, способствовать формированию навыков рефлексии (самооценки).

1. Возможность тиражирования практики. **Условия эффективности работы.**

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Я считаю, что человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста. Профессиональная адаптация выпускника вуза представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации–работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

Следует признать, что в современном образовательном пространстве «вуз – профессиональная сфера деятельности» не существует реальных механизмов взаимодействия, способствующих профессиональной послевузовской адаптации молодых специалистов. Почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях производства, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

**5. Возможность масштабирования практики**

Индивидуальное сопровождение молодого специалиста является одной из форм методической работы в системе непрерывного образования педагогических кадров. По моему опыту оказание помощи в реализации индивидуального образовательного маршрута профессиональной подготовки, определяется в каждом конкретном случае особо, исходя из целого ряда факторов, в т. ч. опыта работы учителя в школе, характера его образовательных запросов и интересов, уровня его профессиональной компетентности, конкретных достижений, сильных и слабых сторон. Этот маршрут может иметь теоретическую или практическую доминанту, реализовываться в рамках школы или вне ее.