**ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»**

**17 ноября 2023 года**

**ОКРУЖНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СЕМИРАН ПО ТЕМЕ «ТРАДИЦИОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

**СЕКЦИЯ №1**

**«Наставничество как средство сопровождения профессионально-личностного становления молодого педагога»**

**(опыт работы наставника Исуповой Алены Владимировны**

 **с молодыми педагогами).**

**Исупова Алена Владимировна**

**Слайд 1**

Добрый день, уважаемые коллеги!

Меня зовут Исупова Алена Владимировна. Я являюсь учителем –наставником муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Куркинская основная общеобразовательная школа». Мы, вместе с молодым коллегой Сорокиной Юлией Рудольфовной, представляем вашему вниманию выступление по теме:**«Наставничество как средство сопровождения профессионально-личностного становления молодого педагога».**

**Слайд 2**

Свое выступление мы бы хотели начать со слов советского педагога, писателя Антона Семеновича Макаренко: «*Я убедился, что, как бы человек успешноокончил педагогический вуз,как бы он не был талантлив,а если не будет учиться на опыте,то никогда не будет хорошим педагогом;я сам учился у более старых педагогов…»*

Действительно это так. Каждому молодому учителю необходим учитель-наставник.

**Слайд 3**

Ответьте, пожалуйста на вопрос. **Кто такой наставник?**

**Слайд 4**

Наставник – это тот, кто помогает нам находить свое место в мире, кто открывает новые горизонты, кто помогает развивать наши таланты, кто предоставляет нам опыт и знания. Наставники – это люди, обладающие мудростью и вдохновением, которые являются светом для наших душ и направляют нас по пути к успеху.

**Слайд 5**

**Почему педагоги становятся наставниками?**

**Слайд 6**

Педагоги-наставники имеют большой опыт работы. Педагоги-наставники не только помогают, но и вдохновляют молодых специалистов на достижение больших целей, мотивируют стремиться к успеху. Педагоги-наставники поддерживают молодых специалистов в трудных ситуациях, слушают их проблемы и помогают найти решения.

Опыт приходит с годами и первое время молодому учителю без помощи наставника приходится очень тяжело.

Как не потеряться в многообразии программ, методов, инноваций? Как организовать свою работу в соответствии с новыми стандартами и требованиями? Как идти в ногу со временем, быть мобильным, гибким и преуспевающим в профессии? Сколько вопросов возникает у молодых специалистов переступив порог школы.

**Слайд 7**

В нашей Куркинской основной общеобразовательной школе работает 16 учителей, из них 12 учителей (75%) – выпускники Красноуфимского педагогического колледжа. 10 учителей (63 %) – это бывшие ученики, которые получив среднее специальное, высшее образование, вернулись в свою родную школу. В течение 20 лет 30 выпускников нашей школы успешно завершили обучение в педагогических колледжах и работают в разных образовательных учреждениях Свердловской области.

Окончив школу, я решила реализовать свою мечту и поступила в Красноуфимское педагогическое училище, а затем в Марийский государственный педагогический институт.

**Слайд 8**

Время летит быстро. И вот я, стала работать учителем начальных классов всвоей родной школе. Начинать работать было очень страшно, поэтому помощь мне оказывала Нураева Надежда Ивановна, мой бывший первый учитель. Она стала моим наставником.Она мне очень помогала и советом, и примером, и просто добрым напутствием. А самое главное – она учила меня любить. Любить свою профессию. Может быть, поэтому, спустя годы, я тоже стала наставником и с радостью оказываю помощь молодым педагогам.

Сегодня система наставничества в школе вновь заслуживает самого пристального внимания. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением. Ему необходимо получить поддержку опытного наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Именно в первые годы начинается интенсивное формирование тех качеств, которые определяют степень мастерства будущего педагога.

**Слайд 9**

За последние 4 учебных года в нашу школу пришли 3 молодых специалиста, два учителя начальных классов: Красноперова Виктория Сергеевна, Сорокина Юлия Рудольфовна и педагог-библиотекарь Легаева Мария Владиславовна. Все окончили Красноуфимский педагогический колледж. Опыта работы в школе у них не было. Педагогическим советом школы было решено назначить молодым специалистам, педагога-наставника. Приказом по школе я была назначена наставником молодых специалистов учителей начальных классов.

**Слайд 10**

**Основной целью работы с молодыми педагогами является:** оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; сокращение срока адаптации к конкретным условиям профессиональной деятельности; обеспечение самостоятельного и качественного выполнения обязанностей.

**Задачи вы видите на слайде.**

* помочь начинающему педагогу в личностной и социально – педагогической адаптации;
* оказать помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми;
* оказать методическую помощь начинающему педагогу;
* способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога;
* сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании.

**В педагогическом дуэте м ы работаем 22год**

**Программа нсас. На 3 года, Юля тетрадт**

**Слайд 11**

**Я придерживаюсь таких принципов наставничества:**

* Добровольность;
* Гуманность;
* Соблюдение прав молодого специалиста;
* Конфиденциальност ;
* Ответственность;
* Искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
* Взаимопонимание ;
* Способность видеть личность.

**Слайд 12**

**Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:**

**1-­й этап – адаптационный (1-й год работы)**

Это самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

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

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**2 этап – основной(проектировочный) (2-й год работы)**

На этом этапе происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, авторитета среди детей, родителей, коллег.

Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3 этап – контрольно-оценочный(3-й год работы)**

На этом этапескладывается система работы, имеются собственные разработки. Учитель внедряет в свою работу новые технологии.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Слайд 13**

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий:

1. Составление плана работы наставника с молодым специалистом (индивидуальный образовательный маршрут –ИОМ);

При составлении плана работы было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

**Индивидуальный план работы** включает в себя следующие вопросы:

* помощь в адаптации к новым условиям трудовой деятельности;
* проведение диагностики (анкетирований, тестирований) потенциальных возможностей педагогов;
* знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
* установление взаимоотношений с коллективом;
* помощь в разработке рабочих программ по предмету, составление календарно-тематического планирования, плана воспитательной работы;
* проведение инструктажа о ведении журналов (контроль ведения журналов), проверке дневников и тетрадей учащихся; контроль тематического планирования;
* посещение уроков с целью оказания методической помощи;
* помощь в составлении технологической карты уроков и их структуры; подбор методической литературы, наглядных пособий; контроле оценки знаний учащихся; самоанализе урока, внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
* обсуждение планов проведения внеклассных мероприятий;
* изучение опыта коллег своего учреждения;
* осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
* помощь в работе с родителями;
* осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки);
* формирование собственной системы работы
1. Подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
2. Осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе.
3. Анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству (к концу 3 года).

Анкетирование молодых специалистов проводится на разных этапах первого года работы: **вводное** с целью выявления затруднения в профессиональной деятельности, **промежуточное** – с целью выявления уровня профессиональной подготовки, **итоговое** – по определению степени эмоциональной комфортности;

* анкетирование по определению знаний и навыков, которыми уже обладает молодой педагог и на каких зонах роста необходимо сфокусироваться в работе с наставником
* анкета для мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов (степень комфортности в коллективе) проводится в конце 1 года работы

В ходе анкетирования, бесед, посещения уроков и мероприятий выясняется уровень теоретической подготовки, а также в каких вопросах педагог испытывает трудности.

Результат: молодой специалист коммуникабелен, профессионально грамотен, активен, самоорганизован, владеет современными средствами ИКТ, доброжелателен.

Но, вместе с тем, имеет недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, в разработке программной документации, методике преподавания. Имея огромный запас теоретических знаний, молодой учитель зачастую затрудняется применять их на практике.

Юлии Рудольфовне, как и любому другому молодому специалисту, необходимы были своевременные советы и консультации наставника: структура и типы уроков, как правильно начать урок, рационально распределить время между его этапами, какие средства обучения будут эффективны на данном уроке.

**Слайд 14**

В решении этих затруднений помогает приём самоанализа урока **«Колесоурока»**.

**Инструкция**. Самоанализ «Колесо урока» проводится после окончанияурока.Чтобыотследитьзатрудненияидинамикувработепедагога,этотметод рефлексиинеобходимо использовать на серии уроков в течениечетверти.

Сектора – это этапы урока или виды деятельности, которые используетучитель на уроке (они могут варьироваться). Каждый сектор закрашиваетсямаксимально,есливреализацииэтоговидадеятельностиучитель достиг целей на уроке (10баллов).



**Образец заполнения «Колесо урока»**

Можно вписать комментарий в сектор, как подсказкудлядальнейшей работы или пояснениек результату. После такого самоанализа нескольких уроков учитель увидит динамику своей работы.

Что касается информационной культуры, то она достаточно высока у Юлии Рудольфовны,  и это помогло ей использовать в учебном процессе информационно-коммуникационные технологии в ходе проведения уроков и внеурочных занятий. Можно сказать, что в данной теме у нас присутствует реверсивное наставничество, т.е Юлия Рудольфовна учит и меня некоторым возможностям работы с компьютером.

Особую роль в становлении начинающего педагога играет его участие в методических мероприятиях школы, района, области. А это один из способов повышения методической компетентности учителя.

А теперь я хочу передать слово моей наставляемой **СорокинойЮлии Рудольфовне.**

**Сорокина Юлия Рудольфовна**

**Слайд 15**

В нашем Образовательном учреждении работас нами, как с молодыми специалистами построена по следующим направлениям.

* 1. Подготовка будущих учителей.
	2. Сопровождение студентов во время учебы.
	3. Педпрактика.
	4. Работа с молодыми специалистами.

**Слайд 16**

Будущих учителей школа начинает готовить еще со школьной скамьи.

Когда я еще училась в школе, учителя проводили анкетирование «Кем я хочу быть». С учеником, который мечтает стать учителем, начинается профориентационная работа.

В школе я была активным членом школьного самоуправления. Мы проводили различные школьные мероприятия, занимались активной школьной жизнью, проверяли тетради под руководством учителя, осуществляли проектную деятельность, вожатскую работу, что помогло мне осознать и определить выбор будущей профессии.

В период обучения в педагогическом колледже педагоги мой школы помогали мне в написании рефератов и проектов (например, реферат на тему «Проблемы социализации молодежи в современном обществе»).

**Слайд 17**

В рамках профориентации в образовательной организации проводятся «Январские встречи», где мне не раз удалось выступить перед учениками 5-9 классов, с введением их в профессию учителя, мотивацией для поступления в педагогический колледж.

**Слайд 18**

Педагогическую практику я проходила в Куркинской школе. Сопровождение и руководство педагогической практикой осуществлялось под руководством Исуповой Алены Владимировны. Учитель-наставник передала огромный опыт и знания для полноценного вхождения в должность и минимизации профессиональных ошибок.

**Слайд 19**

Завершая практику, я убедилась в правильном выборе профессии, нашла своё призвание в жизни и утвердилась в нём. Призвание – стать учителем начальных классов.

Как только я пришла на работу в Куркинскую школу, мне сразу представили моего наставника. Им стала Алена Владимировна.

**Слайд 20**

* + 1. На уровне образовательной организации проводятся обучающие семинары, методические объединения, на которых рассматриваются такие вопросы как:
* Изучение нормативных документов;
* Обновленный ФГОС
* Составление конструкта урока;
* Структура уроков и их анализ;
* Составление рабочих программ по предметам и др.

**Слайд 21**

* + 1. Учителя-стажеры проводят для нас открытые уроки, мероприятия.

**Слайд 22**

* + 1. Совместно проводим мероприятия, а также и участвуем в них. В данный момент идет подготовка к общешкольному мероприятию, посвященному завершению Года Педагога-наставника. Планируется проведение совместных открытых мероприятий педагогами-ветеранами и молодыми педагогами работающими в школе.

**Слайд 23**

* + 1. Также совместно проводим родительские собрания. Например, родительское собрание на тему «Воспитание любовью», где Алена Владимировнавыступила свопросом по воспитанию, а я –«Развитие внимания и внимательности».

**Слайд 24**

* + 1. Практикуем совместные выступления: на школьных методических объединениях.Например, выступали по теме: «Активное обучение посредством метода «Перевернутый урок» (я – рассказала теорию, а Алена Владимировна, как наставник – провела мастер-класс).

**Слайд 25**

* + 1. В нашем ОУ созданы условия для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей. Стало традицией проведение конкурса «Молодой учитель года».
		2. Вместе с наставником обсуждаем проведение предметных недель, составляем план и т.д.

**Слайд 26**

1. Выступаем на районных методических объединениях.

**Слайд 27**

1. По графику районных методических объединений и Управления образования проводим открытые уроки для учителей начальных классов Артинского ГО (в 2020-2021 учебном году для учителей районного методического объединения Аленой Владимировной было проведено два открытых урока по технологии «Исследование урока»; в 2022-2023 учебном году провела урок математики в 1 классе по теме «Задача»; а я, как молодой педагог провелаурок математики во 2 классе по теме «Буквенные выражения»).

**Слайд 28**

1. Участвуем в подготовке и проведении конкурсов (в 2022-2023 учебном году подготовила и провела муниципальный конкурс чтецов, посвященный поэтам-юбилярам 2023 года «Перечитывая любимые строки»).
2. Принимаем активное участие в составлении муниципальных олимпиаддля обучающихся начальных классов, являемся членами жюрипри проведении предметных олимпиад.

**Слайд 29**

1. Также совместно с педагогом-наставником готовим обучающихся к участию в муниципальных олимпиадах и конкурсах (в конкурсе чтецов, посвященного поэтам-юбилярам 2023 года «Перечитывая любимые строки» моя ученица Комиссаров Наталья заняла 1 место в номинации «Уверенность и артистизм»).

**Слайд 30**

1. Принимаем активное участие в муниципальном конкурсе «Учитель года». За последние годы приняли участие 5 учителей:
* 2017г. – Нураева Надежда Ивановна, наставник Алены Владимировны.
* 2018г. – участвовала сама Алена Владимировна и стала призером.

В дальнейшем я тоже планирую принять участие в этом конкурсе.

Также принимаем участие в конкурсах регионального уровня.

**Слайд 31**

Надежда Ивановна и Алена Владимировна участвовали в областном конкурсе на лучшую учебно-методическую разработку, направленную на формирование толерантности, и заняли 2 место.

В прошлом учебном году я и мой наставник приняли участие в региональном конкурсе методических разработок «Открывая книгу – открываем мир» и стали призерами.

**Слайд 32**

Становление в школе как настоящего педагога, поиск решения в заведомо в неразрешимых ситуациях, извлечение из неординарных ситуаций урок для себя – это именно то, в чем нам, как молодым педагогам, помогает наш мудрый и опытный наставник.

Таким образом, я считаю, что наставничество оказывает огромное влияние на становление молодого педагога: способствует формированию профессиональной личности, самореализации и самосовершенствованию.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя, в нашем случае: наставник, молодой специалист и директор школы. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, директор школы повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.