

Слайд 1

Добрый день! Рада всех приветствовать и быть участником Республиканского конкурса выявления и распространения лучших практик наставничества в системе образования

Я , Гаджимагомаева Барият Абдулакимова, заместитель директора по УВР МКОУ «Эндирейская СОШ №3» Хасавюртовского района РД, руководитель ШМС, учитель высшей категории, Отличник в сфере образования РД, Почётный работник образования РФ, педагог в 3 –ем поколении педагогической династии.

Принимаю участие в Номинации «Наставничество в коллективе»
Тема моей работы «Наставничество – как эффективное средство профессионального развития педагога»

Слайд 2 Актуальность

Указом Президента России В.В.Путина 2023 год в Российской Федерации объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

«Мы видим, как растет популярность профессии учителя, в вузы приходят яркие и мотивированные абитуриенты, с каким энтузиазмом вливаются в педагогическую кагорду молодые специалисты, как поддерживают их опытные коллеги, наставники....» (Министр Просвещения Сергей Кравцов)

В Республике Дагестан разработана региональная модель внедрения института наставничества. (Приложение к Приказу Минобрнауки РД от 13 октября 2023года за №08-02-2-1005/23) МКОУ «Эндирейская СОШ №3» продолжает внедрять данную модель в систему непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

Слайд 3 *Цель данной работы* – описать практику наставничества в МКОУ «Эндирейская СОШ №3»

Задачи:

- определить систему, методику и содержание работы с молодыми педагогами, исходя из условий образовательной организации и потенциала молодых специалистов, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодых педагогов в МКОУ «ЭСОШ №3»;

- проанализировать влияние практики наставничества в МКОУ «ЭСОШ №3» на положительную динамику качества образовательного процесса в учреждении.

Наставничество – древнейший институт человеческих взаимоотношений. Считается, что феномен наставничества появился благодаря групповой деятельности древних людей. Древнегреческий философ Сократ считал главной задачей наставника пробуждение мощных душевных сил подопечного. Наставник, по мнению философа, помогает в самозарождении истины в сознании подопечного.

Современные наставники уже не просто обучают – они помогают раскрывать потенциал человека, определять его сильные и слабые стороны и указывать направление для развития.

Слайд 4 Работа учителя в школе - сложный многогранный труд. Особенно сложно бывает тем, кто первый раз ступил на этот путь. Очень важно в самом начале своей педагогической карьеры поддержать молодого специалиста и делать это на непрерывной основе. Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, чтобы сократился отток молодых специалистов, необходимо реализовывать наставнические программы.

Суть наставничества - передача богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому специалисту, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

Реализуемая в нашей школе система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, призвана наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Слайд 5

Эффективность практики наставничества в МКОУ «ЭСОШ №3» заключается в том, что реализация дорожной карты, перечень методических кейсов, образуют систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста наставляемого и наставника, развитие их творческого потенциала.

Слайд 6

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О МКОУ «ЭСОШ №3»

Муниципальное казённое образовательное учреждение «Эндирейская средняя общеобразовательная школа №3» - новое общеобразовательное учреждение в Хасавюртовском районе. Школа начала функционировать в сентябре 2022года. МКОУ «ЭСОШ №3» имеет Устав и Лицензию на осуществление образовательной деятельности.

В МКОУ «Эндирейская СОШ №3» 475 учащихся и 50 учителей работают над решением поставленной методической темы школы «Формирование ключевых компетенций через развитие мотивационной сферы участников образовательного процесса»

В МКОУ «ЭСОШ №3» работают Совет родителей, Ученический совет учащихся, управленческий, педагогический и методический советы, предметные методические объединения учителей.

Коллектив школы активно включается новыми инновационными проектами в решение муниципальных и республиканских задач, участвуя в развитии системы дополнительного образования детей.

Оборудованные учебные кабинеты и лаборатории химии, физики, биологии, функционирующий центр «Точка роста», современный спортзал и детские воркаут-площадки, оснащённый актовый зал, комфортная библиотека и грамотный педагогический состав

школы – вдохновляют на новые идеи и достижения в качественном образовании и воспитании.

В декабре 2022г МКОУ «ЭСОШ №3» выбрана площадкой для проведения республиканского Фестиваля педагогических идей «Вызовы современного образования 2022: функциональная грамотность – инвестиция в будущее!»

Слайд 7 -9

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МКОУ «ЭНДИРЕЙСКАЯ СОШ №3»

Наставничество в МКОУ «ЭСОШ №3» мало чем отличается от классической концепции наставничества и предполагает такую систему обучения педагогов, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку.

Цель наставничества в МКОУ «ЭСОШ №3» - научить секретам педагогического мастерства молодого учителя, привить любовь к труду, желание учиться новому, стремиться к профессиональному росту, стать активным членом трудового коллектива.

Формы наставничества в МКОУ «Эндирейская СОШ №3»

Виртуальное (дистанционное) наставничество –

дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник - наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное, или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен

приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

СЛАЙД 10-11

Наставничество - как процесс сопровождения молодых специалистов, также включает в себя следующие направления работы: деятельность «Школы молодого педагога», интернет-сотрудничество, мониторинг профессиональной деятельности. **«Школа молодого педагога»** - цель - помощь молодым специалистам в становлении профессиональных компетенций в период их адаптации.

Используются различные формы и методы:

- научно-практические семинары;
- мастер-классы;
- деловые игры;
- аукционы педагогических идей;
- участие в работе методических объединений;
- обучение на курсах повышения квалификации и переподготовке;
- самообразование;
- информационные технологии.

Одним из видов инновационной деятельности наставника-специалиста является интернет-консультирование. По электронной почте организована рассылка полезной информации. Молодой специалист может в любое время получить консультативную помощь от методистов, опытных коллег, педагогов методического объединения.

Система мониторинга профессионального роста молодых педагогов включает анкеты и опросники по следующим направлениям:

- интервью (почему пошли в профессию, чем для вас является работа, ваши предпочтения и жизненные приоритеты);
- самопрезентация педагогов (присущие качества личности, как положительные, так и отрицательные);
- затруднения в организации образовательного процесса (самодиагностика);
- самооценка возможностей педагога (чем может поделиться с другими педагогами);
- характеристика профессионально-педагогической компетентности: педагогические умения (организаторские, коммуникативные, проектировочные, дидактические, методические, аналитические);
- профессионально-педагогические (мышление, наблюдательность, интуиция, рефлексия, оптимизм, такт, эрудиция, импровизация);
- личность педагога (его гуманистическая направленность, позитивная Я - Концепция, креативность, работоспособность);
- показатели сформированности умений, обеспечивающие эффективность педагогической деятельности (умение ставить задачу, воздействовать на ребенка, анализировать и корректировать свою деятельность);
- рейтинг педагога (учитывается его самооценка, мнение родителей, участие в методической деятельности, уровень образовательной работы).

Данный мониторинг проводится в течение всего педагогического пути молодого специалиста. Собранная информация используется не только при подготовке к процедуре аттестации на квалификационную категорию, но и при оплате труда в виде выплат стимулирующего характера.

СЛАЙД 12

Одним из главных показателей профессионального и личностного роста молодого педагога является его участие в педагогических конкурсах.

Это дает возможность не только повысить социальный статус, но и реализовать творческий потенциал, приобщиться к научно-

исследовательской деятельности, развить коммуникативные способности.

Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства?

Во-первых, чтобы отучить новичка бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе.

Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности, молодые педагоги учатся видеть себя со стороны глазами экспертов. Это – хорошее испытание профессиональной выносливости и профилактика «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста.

Конкурс является для молодых педагогов не только формой соревнования в профессиональном мастерстве и способом продемонстрировать свои способности в достижении качественного результата, но и условием обнаружения собственных затруднений, дефицита профессионализма, что, в свою очередь, служит стимулом формирования потребности в профессиональном совершенствовании.

Молодой педагог (участник) конкурса, а вместе с ним наставник-специалист проходит три этапа.

Первый этап – принятие решения

Принять решение и стать участником конкурса - уже это позволяет педагогу подняться на одну ступень над собой, заставляет оценить собственные силы.

II этап – собственно конкурсный

Наставник выполняет роли психолога, проводника, защитника интересов, внешнего эксперта, помогает преодолевать стрессовые ситуации, возникающие барьеры и помехи в процессе участия в конкурсе.

III этап – постконкурсный

От молодых педагогов, прошедших конкурсные испытания, ставших призерами различных педагогических конкурсов, достигших успеха, ожидается активная профессиональная деятельность в педагогическом сообществе.

Деятельность наставника на этом этапе носит персонифицированный характер - обобщается опыт призеров конкурсов через СМИ, публикации, социальные сети.

По завершению Программы наставничества на этапе рефлексии молодые педагоги заполняют анкету «Итоги года работы» (см. Приложение 2); выявляются показатели эффективности работы, определяются дальнейшие профессиональные цели.

МОТИВАЦИЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА: грамоты, поощрения и благодарности от МКОУ «ЭСОШ №3», надбавка к заработной плате в виде выплат стимулирующего характера.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрев практику наставничества в МКОУ «ЭСОШ №3», обозначились такие выводы:

- наставничество является важным элементом системы развития кадрового потенциала образовательной организации;
- наставническая деятельность - это важная часть эффективной системы индивидуальной поддержки каждого заинтересованного в профессиональном росте педагога;
- наставничество является мощным катализатором профессионального саморазвития как самого наставника, так и молодого педагога.

Опыт последних лет показал что, правильно спланированная работа системы наставничества помогает молодым специалистам достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в выбранной профессии и в будущем занять достойное место в системе формирования единого образовательно-воспитательного пространства города.

Для совершенствования системы наставничества в МКОУ «ЭСОШ №3» в перспективе намечены разработка социально-ориентированных и образовательных проектов, реализуемых через детско-взрослый коллектив.

