

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РД
МО «ХАСАВИЮРТОВСКИЙ РАЙОН»
МКОУ «ЭНДИРЕЙСКАЯ СОШ №3»**



**Республиканский конкурс
выявления и распространения лучших практик наставничества в
системе дополнительного образования детей**



Номинация

«Наставничество в коллективе»

Тема работы

*«Наставничество – как эффективное
средство профессионального развития
педагога»*

Гаджимагомаева

Барият Абдулакимова,

заместитель директора по УВР,

руководитель ШМС,

учитель высшей категории,

Отличник в сфере образования РД,

Почётный работник образования РФ

село Эндирей, 2023 год

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка.....	3
Общие сведения о МКОУ «ЭСОШ №3».....	4
Организация системы наставничества в МКОУ «ЭСОШ №3»...5-8	
Теория и практика наставника-специалиста.....	9
Мотивация наставника.....	10
Заключение.....	11
Приложения.....	12-15



ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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.

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.

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, а, в конечном счёте, рост уровня профессиональных и личностных компетенций, положительной динамики качества всего образовательного процесса в учреждении.

Адресность - данный опыт может быть полезен для изучения и рекомендован для реализации в учреждениях общего и дополнительного образования.



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!»



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.

Наставничество организуется на основании приказа директора МКОУ «ЭСОШ №3». Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора МКОУ «ЭСОШ №3».

Директор МКОУ «ЭСОШ №3» – осуществляет общее руководство и координацию применения системы наставничества педагогических работников в МКОУ «ЭСОШ №3»:

- утверждает ведущего наставника реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества;

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

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.

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В МКОУ «ЭСОШ №3»



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.

Задачи:

- содействие профессиональному росту молодых педагогов;
- оказание практической помощи педагогам в период их адаптации в образовательном учреждении;
- выявление проблем у начинающих педагогов и пути их разрешения.

Программа Школы составлена с учетом запросов начинающих педагогов.

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. С помощью информационных технологий осуществляется взаимодействие наставника-специалиста и педагога по разработке дополнительных общеразвивающих программ, конспектов открытых занятий, методических материалов.

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.



ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА НАСТАВНИКА-СПЕЦИАЛИСТА В РАМКАХ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МКОУ «ЭСОШ №3»

В рамках работы наставника-специалиста в центре внимания - профессиональные дефициты наставляемого, проектирование индивидуальной образовательной траектории, участие в организации мастер-классов, осуществление методической и психологической поддержки, контроль, анализ и оценивание успешности реализации индивидуальной образовательной траектории наставляемого.

Наставник-специалист:

– разрабатывает, опробует и реализует программы наставничества для закрепленного за ним приказом директора МКОУ «ЭСОШ №3» наставляемого;

– осуществляет подготовку наставляемых - участников программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;

– в процессе работы с наставляемым развивает личностные навыки управления, повышает свой статус, подтверждает репутацию профессионала, оказывая практическую помощь наставляемому, принимает участие в устранении внутренних образовательных дефицитов и формировании у наставляемого готовности самостоятельно разрешать социальные, образовательные и профессиональные проблемы.

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 молодые педагоги получают осмысление всей своей профессиональной деятельности, 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.

На этом этапе появляется возможность общения с творческой группой, со своим наставником. Наблюдая за их профессиональной деятельностью, педагог-конкурсант анализирует, сопоставляет разные подходы к обучению и воспитанию.

Деятельность наставника-специалиста на этом этапе предусматривает индивидуальное консультирование конкурсанта в рамках выполнения различных конкурсных заданий, подготовки и оформления материалов.

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. Такие педагоги привлекаются к участию в работе семинаров, проведению открытых занятий и мастер-классов для анализа и взаимоопыта со стороны коллег, к реализации педагогических проектов с целью дальнейшего формирования их профессионального и личностного роста.

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.



ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН НАСТАВНИКА-СПЕЦИАЛИСТА

(период 2023-2024 учебный год)

Месяц	Методические кейсы	Ответственный
Сентябрь	Час общения «Расскажи о себе» (сведения о молодом специалисте, о наставнике). Знакомство молодых специалистов с традициями ОУ, правилами внутреннего распорядка, Уставом ОУ.	Гаджимагомаева Б.А. методист, наставник Молодой педагог
Октябрь	Практикум по разработке и оформлению документации педагога дополнительного образования: дополнительная общеразвивающая программа, ежедневных занятий, календарных учебных графиков, рабочих программ. - Самообразование педагога – лучший наставник (выбор методической темы по самообразованию)	Гаджимагомаева Б.А. методист, наставник
Ноябрь	Mentor-сессия «От наставничества к профессионализму молодых: педагогические мастер-классы»	Гаджимагомаева Б.А. методист, наставник
Декабрь	Консультация «Современное занятие: структура и конструирование» Практикум «Анализ занятия. Виды анализа». Посещение занятий молодых специалистов и их структурный анализ.	Гаджимагомаева Б.А. методист, наставник

Январь	Мастер-класс «Подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства как условие профессионального роста молодого педагога».	Гаджимагомаева Б.А. методист, наставник
Февраль	Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Гаджимагомаева Б.А. методист, наставник
Март	Практикум «Копилка интересных занятий» Разработки или описания интересных занятий силами самих молодых специалистов и наставника.	Гаджимагомаева Б.А. методист, наставник
Апрель	День молодого педагога: знаю, умею, могу Открытые занятия, мастер-классы, мероприятия, участие в проектной деятельности...	Молодые педагоги Наставник Руководители структурных подразделений
Май	Подведение итогов работы наставничества. Методическая выставка достижений молодого педагога.	Гаджимагомаева Б.А. методист, наставник Молодые педагоги

АНКЕТА
для молодых педагогов
«Итоги года работы»

1. Удовлетворяет ли вас уровень методического сопровождения, взаимодействия с наставником?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____

3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы продолжаете испытывать трудности?

- в календарно-тематическом планировании, работа в АИС «НАВИГАТОР», ФГИС «МОЯ ШКОЛА»
- проведении занятий
- проведении воспитательных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите) _____

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели занятия
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- организовывать своевременный контроль и коррекцию образовательных результатов учащихся

- развивать творческие способности учащихся
- другое
- (допишите)

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
 - практико-ориентированному семинару
 - курсам повышения квалификации
 - мастер-классам
 - творческим лабораториям
 - индивидуальной помощи со стороны наставника
 - другое
- (допишите)

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
 - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
 - методы формирования положительной мотивации к обучению
 - учет и оценка знаний учащихся
 - психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
 - урегулирование конфликтных ситуаций
 - формы работы с родителями
 - формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
 - другое
- (допишите)
