Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Восточная средняя общеобразовательная школа»»

**Организация наставничества в школе с молодыми педагогами.**

**В.А. Брызгалова, заместитель директора по УВР**

**Наставничество -** этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры.

Цели наставничества:

• становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;

• применение эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь».

Наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

**Этапы взаимодействия** **наставника и молодого специалиста**

1. Прогностический. На данном этапе мы определили цели взаимодействия путем выстраивания отношений [взаимопонимания](http://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fpandia.ru%2Ftext%2Fcategory%2Fvzaimoponimanie%2F) и доверия, определили круг обязанностей, полномочий и молодых специалистов и педагогов-наставников, путем опроса и чек-листа выявили недостатки в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Практический. На данном этапе мы разработали и реализуем программы адаптации, производим корректировку профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический: определили уровень профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Компоненты системы наставничества**

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность школы в профессиональном росте педагогов.

2.Конкретные цели, задачи, программы деятельности всех включенных в систему наставничества.

3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.

4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

Педагогическое наставничество обладает большой гибкостью, характеризуется многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Положительная сторона заключается в том, что в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

**Наставничество как форма самоанализа педагога-наставника**

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

–наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

– при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

– настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

– выполнение функций наставника может и должно помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;

–поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

**Результаты наставничества**

Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель–подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении**.** Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для школы.

Наиболее значимыми результатами такой работы могут быть:

–повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;

–развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;

–формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

**Требования к профессиональной компетентности педагога-наставника**

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](http://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fpandia.ru%2Ftext%2Fcategory%2Fadministrativnaya_otvetstvennostmz%2F) 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.

**Качества педагога-наставника**

Мы определили требования, которые должны предъявляться к работе педагога-наставника. Но для того чтобы наставник мог реально соблюдать их, необходимо выяснить, какими же качественными характеристиками он должен обладать.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.

2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.

3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства школы и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

**Условия назначения педагогов-наставников в нашей школе**

Как правило, назначение педагогов-наставников осуществляет администрация школы. Однако мы не пренебрегаем советом психолога, который поможет правильно сформировать пару «наставник – подопечный» на основе их психологической совместимости (это можно сделать с помощью элементарного тестирования). Стоит прислушаться и к мнению молодого учителя. Кроме того, при назначении наставника мы учитываем следующие показатели:

–место жительства: хорошо, если наставник и молодой учитель проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;

–общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;

–общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

**Методы формирования «педагог-наставник – молодой учитель»**

Оптимальным приемом формирования пары «педагог-наставник – молодой учитель» начинаем с анкетирования и психологического теста.

Анкета для педагога-наставника помогает определить готовность педагога к выполнению должности наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности.

Анкета для молодого специалиста выявляет пробелы в педагогической подготовке выпускника вуза, поможет определить, насколько он готов повышать свой профессиональный уровень.

Тест на выявление психологической совместимости определяет степень их психологической совместимости в профессиональной педагогической деятельности.

**Роль педагогов-наставников**

 В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя мы выделяем следующие роли педагогов-наставников.

**1**.**«ПРОВОДНИК» :** обеспечивает подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри, объясняет принципы деятельности всех структурных подразделений школы и государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник помогает молодому учителю осознать свое место в системе школы, осуществляет пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.

**2.«ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ»:** помогает в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу [взаимопомощи](http://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fpandia.ru%2Ftext%2Fcategory%2Fvzaimopomoshmz%2F)и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник так же договаривается от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80 %.

**3.«КУМИР»:** это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения стимулирует профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60 %.

**4.«КОНСУЛЬТАНТ»:** за основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40 %.

**5.«КОНТРОЛЕР»:**  организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.

**Модели педагогического общения в нашей школе**

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, обязательно выясняем, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставник составляет план обучения молодого специалиста.

В плане обязательно указываем:

–основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;

–цель и задачи профессионального взаимодействия;

–этапы работы;

–основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;

–промежуточный и конечный результаты работы.

**Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:**

1. Развитие профессионально значимых качеств личности учителя, во-вторых.

2. Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

Наиболее оптимальные моделями взаимодействия с молодыми учителями, к которым должен стремиться педагог-наставник в нашей школе, мы выделяем следующие:

**Общение-коррекция**. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

**Общение-поддержка*.*** Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

**Общение-снятие психологических барьеров*.*** Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

**В нашей школе выработаны «ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ»**

***1. Не приказывать.*** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

***2. Не угрожать.*** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

***3. Не проповедовать.*** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» –не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

***4. Не поучать.*** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру....»).

***5. Не подсказывать решения.*** Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

***6. Не выносить суждений.*** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

***7. Не оправдывать и не оправдываться.*** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

***8. Не ставить «диагноз» .***«Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

**Формы работы с молодыми специалистами в нашей школе**

**1. КОЛЛЕКТИВНАЯ РАБОТА**

Поиск путей разрешения проблем молодого педагога является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

**Педагогический совет**

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь молодые педагоги впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

Для администрации должно быть важно как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Мы организуем небольшое приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п.

Также мы предоставляем слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

В дальнейшем педагогические советы мы используем для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого организуем с помощью психолога тестирование педагогического коллектива.

Также на педагогических советах мы организуем мини-лекции, на которых своим опытом делятся опытные учителя, [классные руководители](http://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fpandia.ru%2Ftext%2Fcategory%2Fklassnie_rukovoditeli%2F), психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволяет молодым учителям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

**Педагогический семинар**

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя [вовлекаются](http://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fpandia.ru%2Ftext%2Fcategory%2Fvovlechenie%2F) в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутришкольных конфликтов.

В 2021 году наша школа пополнилась двумя молодыми специалистами. Примечательно то, что это выпускницы нашей школы, наши медалисты: Кинжусманова Мария Юрьевна-учитель русского языка и литературы. Зыкова Ксения Юрьевна-учитель математики и информатики.

В системе осуществлялась работа «Школа молодого учителя», в том числе психологом были проведены:

Трениги «Я современный учитель»***.***

*Цель:* развитие у педагогов личностных тенденций, осознание мотивационных установок, обучение навыкам уверенного поведения. Определение своего отношения к профессии, определение проблем, «перекосов» в распределении психической энергии.

Индивидуальные беседы «Конструктор взаимодействия учитель-ученик-родитель»,даны конкретные советы и Памятки.

Тренинг «Профессиональная адаптация молодого педагога».Цель**:**способствовать снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Ролевая игра «Я и родители моего класса»

Цель:выявление взаимных претензий со стороны педагога и родителей, способы их разрешения.

**Хочется поделиться успехами и результативностью осуществления наставничества в нашей школе.**

|  |  |
| --- | --- |
| Ф.И.О. молодого педагога | Ф.И.О. наставников |
| Кинжусманова М.Ю. | Брызгалова В.А., Гронских Е.Л. |
| Зыкова К.Ю. | Брызгалова В.А., Гронских Е.Л. |

**Повышение профмастерства молодых педагогов через курсовую подготовку и самообразование**

|  |  |
| --- | --- |
| Ф.И.О. молодого педагога | Наименование курсовой подготовки |
| Кинжусманова М.Ю. | * Он- лайн **курсы** Ассоциации волонтерских центров. Он- лайн –университет социальных наук:

-«Добровольчество в чрезвычайных ситуациях. Курс для координаторов волонтёрских групп».-«Добровольчество в чрезвычайных ситуациях. Базовый курс».-«Инклюзивное волонтёрство. Базовый курс»-«Волонтёрство в социальной среде. Курс для тимлидеров».* «Реализация требований обновленных ФГОС ООО, ФГОС СОО в работе учителя» (русский язык, литература), ИРОСТ, 36 часов.
* «Формирование и оценка функциональной грамотности обучающихся в урочной и внеурочной деятельности в условиях реализации ФГОС общего образования». ИРОСТ, 36 часов.
* «Методика организации школьного театра», ИРОСТ, 36 часов.
 |
| * Зыкова К.Ю.
 | * Он- лайн **курсы** Ассоциации волонтерских центров. Он- лайн –университет социальных наук:

-«Добровольчество в чрезвычайных ситуациях. Курс для координаторов волонтёрских групп».-«Добровольчество в чрезвычайных ситуациях. Базовый курс».-«Инклюзивное волонтёрство. Базовый курс»«Волонтёрство в социальной среде. Курс для тимлидеров».* Курсы.ФГБОУ « Международный детский центр «Артек» министерства просвещения РФ. Тема « Воспитательная деятельность в образовательной организации в каникулярное время».36 часов.
* Курсы **.**ИРОСТ, «Технология проведения экспертизы рабочих программ воспитания», 36 часов.
* Курсы.Geek Brains .Курсы « Цифровая трансформация образования: профиль современного учителя.
* Курсы ИРОСТ « Индивидуальный образовательный маршрут».
* Курсы **.**Тема: «Коррекционная педагогика и особенности образования и воспитания детей с ОВЗ »в объёме 73 часа. Портал «Единый Урок. РФ.».
* Курсы ИРОСТ «Преподавание учебного предмета «Математика» в условиях реализации ФГОС среднего общего образования».
* Курсыпо созданию и ведению сайта учреждения(учится через портал «Госуслуги».
* Курсы«Реализация требований обновленных ФГОС ООО, ФГОС СОО в работе учителя» (математика), ИРОСТ, 36 часов
 |

**Результативность профмастерства: достижения молодых педагогов и их обучающихся.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Всероссийский, Региональный, Муниципальный уровни | Учрежденческий уровень |
| Кинжусманова М.Ю. | * руководитель-наставник обучающихся -победителей конкурсов « Живая классика», сочинений «Без срока давности»;
* региональный конкурс эссе «Мой любимый учитель»-3 место;
* очный этап Конкурса «Лига знаний. Школы и колледжи» -куратор;
* участник очного полуфинала этапа Всероссийского конкурса «Флагманы образования .Школа» ( г.Сургут);
* участник заочного этапа Всероссийского профессионального конкурса «Флагманы дополнительного образования»;
* участник конкурса управленческих кадров «Команда Урала»;
* участник конкурса «Форум классных руководителей»;
* участник конкурса «Форум уральской молодежи УТРО»;
* участник Всероссийского фестиваля «Таврида. АРТ» г.Судок Республики Крым.
 | Открытые уроки с применением новых технологий, мастер-классы, отчёты по темам самообразования, выступления на педагогических советах, школьных методических соединениях, 100% уровень обученности обучающихся при сдаче ОГЭ, ЕГЭ, умение работать со школьной документацией.Организатор школьного этапа «Живая классика», школьного этапа конкурса сочинений «Без срока давности», руководитель проектных работ школьного научного общества. |
| * Зыкова К.Ю.
 | * Региональный конкурс «Молодая литература Зауралья»- 3 место;
* прошла во 2 этап отбора в Кадровый управленческий резерв педагогов Курганской области «Лидеры Зауралья» ;
* участник заочного этапа Всероссийского профессионального конкурса «Флагманы дополнительного образования» ;
* участник конкурса управленческих кадров «Команда Урала»;
* участник конкурса «Форум классных руководителей»;
* участник конкурса «Форум уральской молодежи УТРО» -победитель, участник очного этапа в г.Челябинск;
* участник очного полуфинала этапа Всероссийского конкурса «Флагманы образования .Школа» в г.Сургуте;
* от Курганской области победитель и участник Всероссийского молодёжного образовательного форума «Машук» в г.Пятигорске;
* участник Всероссийского фестиваля «Таврида.АРТ» г.Судок Республики Крым.
 |