

**Описание опыта работы
Яковлевой Людмилы Анатольевны,
учителя начальных классов высшей квалификационной
категории МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень».**

*Я убедился, что, как бы человек успешно
не окончил 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...*

А. С. Макаренко

Пояснительная записка.

Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает обособленную позицию – **оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю**, что является непосредственной **целью** такой формы наставничества как «учитель-учитель».

Преимущества наставничества:

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, содержит меньше теоретического сопровождения, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя.

Традиционно используются следующие формы обучения преподавателей:

- обучение без отрыва от основной работы;
- научно-исследовательская работа;
- обучение по собственной программе, основанное на личном опыте и практике;

- заочное обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;
- участие в конференциях и семинарах;
- обмен опытом и т. п.

Результаты наставничества:

Здесь нужно оговориться: 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 образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;
- в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной профессиональной и личностной состоятельности.

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться.

Представлено это может быть в виде составления «Программы индивидуального развития».

Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Наметив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.

Целью составления (проекта) индивидуальной программы молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами проекта являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Форма планируемой деятельности: индикативное планирование (носит направляющий, рекомендательный характер).

Результаты деятельности будут представлены после реализации всей программы в конце года.

Предполагаемыми результатами являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;

- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Планируемы сроки реализации составленной стратегии на 3 года.

Практика наставничества

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого учителя с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому в небольшие, поселковые школы необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;
- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме. Каждый раз следует пересматривать свои записи и заметки, тщательно анализируя тенденции развития общеобразовательной школы для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность;
- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

В этот момент начинающему учителю необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В 2023-2024 учебном году в МКОУ «СОШ №2 пос. Пристенъ» пришла молодой специалист на должность старшей вожатой, учителем по совместительству. Опыта преподавания, как и опыта работы у неё не было. Решением педагогического совета школы было решено назначить молодому специалисту педагога-наставника, приказом по школе я была назначена наставником молодого специалиста.

Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, классами, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, склонности, круга досугового общения. Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Дарьей Дмитриевной учебных занятий внеурочной деятельности и внеклассных мероприятий, словом, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения внеурочных и внеклассных занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

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

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальную образовательную программу молодого специалиста (план работы с молодым специалистом);
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста (анкеты);
- разработка методических рекомендаций для организации работы ;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

При составлении плана работы мною 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.

Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе.

К таким проблемам относятся:

- проблемы в отношениях с учащимися;
- проблемы в учебной работе.

Диагностика моего подопечного была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования по трем направлениям:

- планирование работы;
- организация деятельности учителя;
- контроль деятельности самого учителя и обучающихся (проводился, в том числе, и во время посещения уроков).

Проанализировав анкеты, побеседовав с молодым педагогом, наставником которого я являюсь, и, посетив её занятия внеурочной деятельности, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе;
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации;
- подготовка к занятиям.

С решения последней проблемы, которая явилась первоопределяющей и началась работа с Дарьей Дмитриевной, так как считаю своей задачей дать молодому учителю инструментарий для самостоятельного проектирования урока, внеурочного занятия, отвечающего современным требованиям.

Во-первых, у молодого специалиста вызвало затруднение составление рабочих программ по предметам внеурочной деятельности.

С этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучен сайт «Конструктор рабочих программ», где даны различные методические

рекомендации, где можно получить практическую помощь в составлении рабочих программ.

Во-вторых, определенные затруднения у начинающего учителя вызвал процесс проектирования занятия, соответствующего принципам ФГОС.

С целью решения данной проблемы были проведены консультации, в ходе которых молодой специалист был ознакомлен с особенностями современного урока, акцент был сделан на то, чтобы необходимый образовательный результат получить, необходимо само занятие направить на развитие личности учащегося. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель. Именно поэтому упор был сделан на такие этапы занятий как:

1. Создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками
2. Актуализация учениками своих знаний
3. Поиск решения проблемы учениками
4. Выражение решения
5. Применение знаний учениками

Кроме того, нами были рассмотрены

- современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;
- формы работы с обучающимися;

В процессе работы Дарье Дмитриевне были предложены опорные таблицы, позволяющие правильно спроектировать сценарный план внеурочного занятия. Совместно с молодым педагогом были разработаны отдельные сценарии внеклассных мероприятий, праздников, общешкольных событий.

Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: уже к концу первой четверти учебного года у Дарьи Дмитриевны сформировался свой стиль ведения занятия внеурочной деятельности, внеклассных мероприятий, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

В-третьих, проблемным для моего наставляемого, как будущего учителя физической культуры стало составление технологических карт к уроку. Решению этой проблемы было уделено особое внимание, ведь

обучение с использованием технологической карты позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий) в соответствии с требованиями ФГОС. Более того, правильно составленная технологическая карта позволяет существенно сократить время на подготовку учителя к уроку.

Проанализировав то, в чем нужна помощь молодому специалисту, мы совместно составили план и карту индивидуального образовательного развития, куда были включены следующие вопросы:

- изучение федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС);
- изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса;
- работа по освоению учебного предмета;
- самостоятельная работа по теме самообразования;
- работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;
- общественная работа, участие в заседаниях методического объединения учителей физической культуры.

С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов была разработана индивидуальная программа молодого специалиста, которая определяла направления работы по сопровождению молодого учителя. Кроме того, в программе прослеживалась работа с молодым специалистом по индивидуальному профессионально-педагогическому маршруту, составление портфолио достижений педагога, организация и проведение образовательного процесса, воспитательной работы, индивидуальное консультирование наставником молодого специалиста.

В нашем коллективе сложены устоявшиеся традиции ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Под руководством старшей вожатой Кузякиной Дарьи Дмитриевне, школе функционирует ученическое самоуправление. Дети активно принимают участие в жизни школы. Среди них распределены обязанности. Каждый ученик, участвующий в самоуправлении имеет своё поручение.

Мы ведём работу в рамках гражданско-патриотического направления, духовно-нравственного, экологического, культурно-массового, физкультурно-оздоровительного.

Особое внимание уделяется профилактике правонарушений, пропаганде здорового образа жизни среди обучающихся.

В течение учебного года организуется и проводится множество общешкольных мероприятий и праздников, многие из которых уже стали традиционными: День Знаний; посвящение в первоклассники; Осенний бал; День Учителя; день матери; мероприятия посвященные Дню Победы, концерт на международный женский день 8 марта, день Защитников Отечества, КВНы, весёлые старты, готовим новогодние спектакли, торжественные линейки, участвуем в социально-значимых акциях по разным направлениям, ходим на экскурсии, оформляем стенды к памятным датам. Мы сотрудничаем с учителями – предметниками, классными руководителями, помогая организовать и провести тематические классные часы.

Также ребята участвуют в областных, районных конкурсах. Так наша команда неоднократно становилась призёром и победителем районных и зональных конкурсов, викторин и конференций разного уровня. Дети помогают и педагогам в их профессиональных конкурсах.

Участие в мероприятиях помогает сплотить детей, дать им возможность повысить уровень навыков и умений, развивать творческие способности.

Вся информация о мероприятиях размещается на школьном сайте.

Главный принцип, которым мы руководствуемся в своей работе – это занятость детей добрыми, полезными для окружающих и интересными для самих ребят делами, которые и воспитывают в них настоящих людей, и не оставляют времени на совершение правонарушений.

Видно, что Дарья Дмитриевна полюбила свою творческую деятельность. Она приносит ей удовлетворение. «Люблю детей, они такие разные! Люблю, когда они подходят ко мне на перемене и после уроков, задают мне свои вопросы, просят помочь решить проблемы, люблю, когда меня посвящают в различные тайны, значит, доверяют, люблю, когда со мной советуются и принимают мои советы. Это тоже многое значит. Я учу их удивляться и удивлять, учу радоваться жизни и дарить радость другим». - так отзывается Дарья Дмитриевна в беседах о детях и о своей работе.

Педагогическое кредо Дарьи Дмитриевне - каждый ребенок талантлив! Но талантлив, по- своему. Чтобы не пропустить яркую индивидуальность, необходим личноно - ориентированный подход в своей работе.

Такая структура работы дает возможность ребенку почувствовать себя настоящим взрослым человеком. Для детей очень важно чувствовать себя значимым. И если дети будут вкладывать в подготовку общешкольных мероприятий свой труд, фантазию, частицу своей души, то каждый день будет праздником.

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающему специалисту раскрыть свои творческие способности, таланты и организаторские возможности при работе с молодёжью. Например, Дарья Дмитриевна сама является наставником среди обучающихся нашей школы. Она приняла участие во Всероссийском конкурсе среди наставников патриотического воспитания «Быть, а не казаться!» в 2024 году. Является руководителем волонтерского отряда «Творим Добро» обучающихся нашей школы и активно принимает участие в жизни школы, получила благодарность от Администрации Пристенского района курской области за весомый вклад в развитие волонтерского движения на территории Пристенского района.

Дарья Дмитриевна -участник Движения Первых. Прошла курсы повышения квалификации в КИРО по темам: «Организация деятельности вожатого в детских общественных объединениях» и «Современный урок».

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.

Проведение моей работы по формированию традиций наставничества позволило молодому специалисту:

- отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития детей;
- взаимодействия родителей и педагогов школы на практике;

Используя в своей работе такие формы наставничества, как **«менторство»** (комплексный метод обучения, в котором более опытный сотрудник делится своими навыками и умениями с менее опытным по принципу «учу тому, что знаю сам»), **«творческий тандем»** (новичок с первого дня фактически становится полноправным участником трудового процесса, он получает полный объём прав и обязанностей, стараясь действовать в соответствии с ними), **«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), считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста:

В настоящее время Кузякина Дарья Дмитриевна заочно учится в КГУ и планирует стать учителем физической культуры.

На уровне МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень»:

- проведение открытых внеклассных мероприятий в рамках воспитательной программы МКОУ «СОШ № 2 пос. Пристень»;
- пройдены курсы повышения квалификации;
- участник конкурса на портале «Добро.рф».

Вывод: правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.