Добрый день, уважаемые коллеги!

СЛАЙД 1

Сегодня вашему вниманию представлено выступление по теме «Особенности реализации форм наставничества «молодой специалист - наставник/студент - наставник».

Данная презентация посвящена вопросам организации и реализации системы наставничества в нашем ОУ. Надеемся, что обобщение опыта будет актуально и полезно.

СЛАЙД 2

2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов разных поколений.

СЛАЙД 3

Деятельность наставника - важное общественное поручение в школе. Каждый человек, делая первые шаги в профессии, испытывает определенные трудности. Все кажется незнакомым, трудным и требует огромных усилий для достижения поставленной цели. Становление учителя происходит гораздо труднее, чем человека любой другой профессии. Для успешного становления молодому специалисту недостаточно иметь багаж педагогических ЗУН, полученных в УЗ.

Основная цель наставничества - подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

СЛАЙД 4

На базе 3-а класса система наставничества начала реализовываться с 01.09.2020 года. С этого времени за классом был закреплен тьютор Костюкова Влада Алексеевна. Списочная наполняемость класса составляла 19 человек. Обучающиеся были разнородны по своему составу, установленным диагнозам, характеристикам, степенью готовности к школе, состоянием зрелости ЭВС. Именно в таких условиях начала реализовываться программа наставничества.

Мы опирались на традиции «Школы наставничества» и модернизировали свою деятельность с учетом современных тенденций в образовании. В работе руководствовались китайской мудростью: «Расскажи - я забуду, покажи – я пойму, дай попробовать – и я запомню».

Польза наставничества уместна лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель. Роль наставника педагогическая, сочетающая в себе воспитание и обучение.

СЛАЙД 5

Несмотря на молодость, энергию, желание, творческий потенциал начинающие учителя не всегда оказываются профессионально, эмоционально и морально подготовленными к работе с особыми детьми, Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой учитель в практической деятельности, можно назвать неумение выстраивать грамотную стратегию обучения, владеть тайм-менеджментом,

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ШКОЛА № 613 МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Рябова Ольга Николаевна, Директор
03.11.23 12:21 (MSK) Сертификат 935BFED79729D97A476690A2E3510CBC

правильно распределять свои силы и ресурсы, выстраивать оптимальный стиль взаимоотношений между уч-ся и родителями, коллегами.

Поэтому профессиональная адаптация молодого учителя характеризуется высоким эмоциональным напряжением. Основная задача наставника – организация целенаправленной превентивной работы по адаптации и повышению профессиональной компетенции.

СЛАЙД 6

В роли наставника необходимо, прежде всего, определить для себя основные цели и задачи системы наставничества:

1. Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого для успешной профессиональной самореализации.
2. Создание комфортных условий для формирования профессиональной ориентации.
3. Адаптация к корпоративной культуре ОУ.
4. Привитие интереса к педагогической деятельности.
5. Развитие способности качественно и самостоятельно выполнять возложенные обязанности.

Все вышеперечисленно, безусловно, носило поэтапный характер.

СЛАЙД 7

Модель наставничества является классической (менторской); на данном классе в роли целевой группы были выпускник и студенты заочного и очного отделений РГПУ А.Герцена и группа студенток Некрасовского педучилища.

СЛАЙД 8

Система наставничества имеет много преимуществ в организации помощи молодым специалистам, но наиболее приоритетными и ключевыми аспектами мы считаем:

1. Широкая практическая направленность (сопровождение всего УВП).
2. Теоретизированность, сведенная к минимуму.
3. Гибкость.
4. Личностная ориентированность.
5. Коллективная работа всех специалистов как путь к преодолению трудностей адаптации в коллективе (позволило стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами»).
6. Многообразие форм и методов работы в условиях реальной трудовой деятельности (собеседование, консультации, взаимопосещение, конкурсы, разработки уроков).
7. Непрерывный контроль за деятельность молодого специалиста/студента.
8. Тесный межличностный контакт.

СЛАЙД 9

Ожидаемый результат: наставник помогает сформировать индивидуальную систему педагогической деятельности молодого педагога/студента, которая будет отличать его от коллег и позволит стать конкурентоспособным в профессиональной среде.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ШКОЛА № 613 МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Рябова Ольга Николаевна, Директор
03.11.23 12:21 (MSK) Сертификат 935BFED79729D97A476690A2E3510CBC

Работа в тандеме «наставник-начинающий педагог» научит молодого педагога анализировать свои педагогические действия, сформирует у него эмоционально-ценностное отношение к профессии на личном примере наставника.

СЛАЙД 10

Организация наставничества проводилась по программе, которая включала 3 этапа

На **адаптационном этапе** осуществлялось:

знакомство с нормативно-правовой базой

первичный инструктаж

определение обязанностей молодого педагога/студента;

выявление недостатков в теоретических ЗУН;

определение творческого потенциала.

Первое, что нужно сделать наставнику - выстроить отношения доверия и взаимопонимания с молодым педагогом. Если молодой педагог доверяет своему наставнику, то он на любом этапе возникшей проблемы спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и таким образом, разрешит интересующийся его вопрос достаточно оперативно.

В течение года итоги работы фиксируются; молодой специалист отмечает выполненные им виды работы (подготовка наглядного и раздаточного материала к уроку, оформление ЛД уч-ся, классного уголка; фиксация в журнале сложностей адаптации уч-ся); наставник дает краткую характеристику итогов их выполнения и реализации профессиональных компетентностей молодого специалиста.

На основе отчета проходит обсуждение с молодым специалистом особенностей его профессиональной деятельности, даются рекомендации по ее дальнейшему совершенствованию, способствуя тем самым адаптации специалиста к профессиональным и организационным аспектам работы.

На **основном этапе** реализовывались намеченные наставником задачи, корректировались профессиональные умения; выстраивалась собственная программа самообразования с конкретным содержанием, сроками и формами работы. В рамках наставничества проводились консультации, практикумы, мастер-классы, практические занятия, диспуты, взаимопосещение уроков с последующим анализом, открытые уроки и уроки, разработанные совместно.

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным, не надо быть ментором, поучающим и доминирующим свой собственный опыт. Наставничество - это постоянный диалог, межличностная коммуникация.

Камертоном всей программы становился **контрольно-оценочный этап**:

анализ проделанной работы

выявление ошибок и недочетов

определение задач по их устранению

определение уровня готовности молодого специалиста/студента к самостоятельному выполнению своих должностных обязанностей.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ШКОЛА № 613 МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Рябова Ольга Николаевна, Директор
03.11.23 12:21 (MSK) Сертификат 935BFED79729D97A476690A2E3510CBC

Данные этапы позволяют ускорить процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную среду.

СЛАЙД 11

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

учитель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации своей учебной деятельности;

проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;

показатели качественно стабильные.

И, четко следуя намеченным задачам, спустя определенный временной отрезок, 01.09.2021 года ОУ в составе сложившегося педагогического коллектива получил творческого, думающего, энергичного, компетентного педагога Костюкову В.А., реализующего основную миссию коррекционной школы.

СЛАЙД 12

Как и любой педагог-наставник, я радуюсь успехам своих подопечных. В частности, Влада Алексеевна за 2 года самостоятельной педагогической деятельности проявила себя, как добросовестный, творческий и активный учитель. Главное – она любит детей, они отвечают ей взаимностью, родители и коллеги уважают. Свой потенциал она раскрывает через участие в конкурсах и фестивалях различного уровня, добиваясь побед.

СЛАЙД 13,14

Мое сотрудничество со студентами заочного и очного отделений РГПУ А.Герцена и группа студенток Некрасовского педучилища на протяжении всего периода наставничества имело личностно-ориентированный характер: в приоритете всегда была самостоятельная работа будущего педагога, его личная инициатива. Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемые результаты, необходимо помнить о некоторых правилах общения: не приказывать («Вы должны провести именно этот урок»), не проповедовать («На вас лежит ответственность…»), не поучать («Если бы вы послушали меня…»). Один из важных моментов:

наставнику продемонстрировать и провести показательный урок как инструмент для коррекции вторичных недостатков развития;

не подсказывать решения, не учить жизни молодого педагога.

Необходимо так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам сделал выбор, разработал свой урок, нашел правильные пути решения поставленных целей.

Задача наставника - стимулировать процесс профессионального становления молодого педагога.

Вся поддержка студента происходила в «теле урока», задуманного к реализации им самим. Мне оставалось координировать его педагогическую деятельность, вовремя реагировать на изменения в педагогическом процессе, помогать грамотно распределять силы на протяжении всей практики, чтобы трудности не испугали молодого педагога.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ШКОЛА № 613 МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Рябова Ольга Николаевна, Директор
03.11.23 12:21 (MSK) Сертификат 935BFED79729D97A476690A2E3510CBC

В основу был положен принцип индивидуализации. Яна любила собак и посещала с питомцем организацию «Собаки для жизни»; Оля и Анита решили провести занятия по духовно-нравственному воспитанию; Даша любила русский язык, Маша – сочиняла стихи, любила рисовать; Ксении нравилась математика, а Лизе - чтение. Так, в процессе диалога, намечался вектор педагогической практики студента. По итогам проведения уроков/ занятий обязательным была рефлексия и последующий анализ с выявленными + и -.

Для преодоления межличностного барьера были организованы встречи для студентов с привлечением Влады Алексеевны, как молодого специалиста, с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п.

Она рассказывала о своих профессиональных трудностях на тот момент (рассказ всегда получался юмористический или даже с легкой долей иронии), делилась опытом их разрешения. Такая форма общения помогала студентам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих свой педагогический путь.

СЛАЙД 15

Студенты Невского педагогического колледжа на практиках в других школах показывают хорошие результаты, их хвалят, а главное – им нравится то, чем они занимаются, а это ключ к профессиональному росту и дальнейшим успехам.

СЛАЙД 16

Было бы неправильным представить систему наставничество с одной стороны. Безусловно, принимая на себя роль наставника, я открывала для себя ряд **преимуществ:**

- наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- стремление к самосовершенствованию;
- развитие собственной педагогической карьеры, повышение педагогической квалификации;
- взаимообучение, расширение имеющегося арсенала навыков и умений, освоение современных технологий обучения;

Наставничество носит субъект-субъектный характер: педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, стили профессиональной деятельности и т. п.

СЛАЙД 17

Итоги наставничества:

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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ШКОЛА № 613 МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Рябова Ольга Николаевна, Директор
03.11.23 12:21 (MSK) Сертификат 935BFED79729D97A476690A2E3510CBC

- развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;
- формирование категории педагогов, способных брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

СЛАЙД 18

Резюмируя вышесказанное, можно сказать, что эффективная Программа наставничества не сводится к набору мероприятий, а системно выстроена, создает единую систему и обеспечивает овладение молодыми специалистами и студентами набором необходимых компетенций, которые помогают им в личностном, профессиональном и социальном развитии.

В заключении хочется обратиться к словам Шалвы Александровича Амонашвили: «Настоящий учитель тот, кто может спуститься с вершины своего знания до незнания ученика и, взяв его за руку, снова совершить восхождение».

СЛАЙД 19

Надеемся, что представленные рекомендации позволят развивать в дальнейшем систему наставничества и самостоятельно «растить» свои педагогические кадры: ведь именно они являются ценным приобретением для школы, позволяя достичь наибольшей эффективности в педагогической деятельности.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ШКОЛА № 613 МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Рябова Ольга Николаевна, Директор
03.11.23 12:21 (MSK) Сертификат 935BFED79729D97A476690A2E3510CBC