

## Система наставничества в ГБОУ ООШ №11 г. Новокуйбышевска

### **Модель наставничества в нашей школе:**

1) Работа Совета наставничества (директор школы, завучи, руководители методических объединений, в которых организуется наставничество, наставники, наставляемые)

Собирается не реже одного раза в полугодие. На первом заседании распределяются наставники и наставляемые. Составляется примерный план работы с наставниками и наставляемыми. Ставятся цели и задачи на полугодие, планируются сроки реализации. На очередных заседаниях совета обсуждают проделанную работу, вносят коррективы в план работы. Планируют посещение уроков учителей с анализом уроков, разработку технологических карт урока и др.

2) Составление плана работы наставниками и наставляемыми.

3) Согласование и утверждение дорожной карты профессионального развития молодого педагога.

4) Работа наставников и наставляемых с чётким соблюдением сроков.

5) По мере необходимости наставники и наставляемые обсуждают и решают незапланированные задачи.

6) По итогам полугодия наставники и наставляемые подводят итоги и составляют отчет о проделанной работе.

7) Анализ работы ГБОУ ООШ №11 г. Новокуйбышевска в данном направлении по итогам учебного года.

8) Коррекция дорожной карты профессионального развития молодого педагога.

**Целью наставничества** в нашей школе является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь с учетом его индивидуальных наклонностей, повышение профессиональной компетенции начинающего учителя. Сопровождение молодого специалиста более опытным работником с целью оказания помощи в овладении молодым специалистом азами профессии.

Особенно в первые месяцы работы молодому учителю жизненно необходима поддержка со стороны опытного педагога – наставника, способного оказать ему неотложную практическую помощь непосредственно на рабочем месте, своевременно разобрать конкретную ситуацию и

показать, как правильно нужно поступить. Мы просто уверены шагая рука об руку с наставником молодой специалист повысит теоретическую и профессиональную компетентность.

При организации наставничества не факт, что только наставляемый будет учиться у наставника. Важное и полезное обязательно получают для себя обе стороны. Для наставника работа с молодым специалистом - способ самореализации, своего рода повышение квалификации, выход на более высокий собственный профессиональный уровень.

Очень важно при наставничестве как организована методическая работа в школе. Эффективность методической работы повышается, если она действует как открытая методическая система, гибко реагирующая на изменяющиеся образовательные потребности всех участников образовательных отношений. Очень важно выявлять профессиональные и личностно - значимые запросы потребителей образовательных услуг, тогда будут правильно определены цели, содержание и формы методической деятельности, в том числе и наставничества.

В работе с наставляемым большую эффективность по сравнению с традиционными формами организации деятельности (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, проектная деятельность, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей уроков, защита творческих работ, обмен педагогическим опытом. Именно нетрадиционные формы ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду.

Молодые специалисты владеют знаниями современных образовательных технологий, а объём и место их применения подскажет наставник. Если молодой специалист доволен проведенным уроком, он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, и как результат- молодые коллеги смело идут к своим детям и на аттестацию. Главными же получателями благо являются обучающиеся, так как с ними работает настоящий профессионал.

**Задачи наставника** в нашей ГБОУ ООШ №11 г. Новокуйбышевска определены следующим образом:

- разработка совместно с начинающим учителем дорожной карты его профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- контроль за реализацией всех мероприятий карты;
- сопровождение и индивидуальные консультации молодого специалиста;
- оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и пр.);

- психологическая помощь в процессе адаптации.

**Основные функции наставника:** диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психотерапевтическая (помощь в установлении контакта с детьми, родителями и коллегами).

**Механизмы и инструменты наставничества** следующие:

- 1) нормативное сопровождение (положение о наставничестве, приказ о закреплении наставника и пр.).
- 2) система мотивации и стимулирования наставников и наставляемых (положение о материальном стимулировании, показатели эффективности преподавателя, позиционирующая деятельность наставника как значимую и ценностную деятельность и пр.).
- 3) методическое обеспечение деятельности наставника (разработаны формы плана и отчета по работе наставника с начинающим педагогом, анализ посещения уроков и пр.)
- 4) индивидуальное сопровождение деятельности наставников (работа Совета наставничества, разработана программа индивидуальных консультаций членов администрации с наставниками, осуществляется консультационная поддержка и психологическое сопровождение на протяжении всего периода деятельности наставников).

Среди **показателей эффективности** наставничества ключевыми, на наш взгляд, являются:

- 1) прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности/квалификационную категорию;
- 2) положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ дисциплин, преподаваемых начинающими педагогами;
- 3) участие молодых специалистов в мероприятиях педагогического сообщества и подготовка обучающихся к конкурсам, олимпиадам, конференциям;
- 4) повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью наставляемого педагога в соответствии с данными ежегодного анкетирования (в течение периода осуществления наставничества).

В современной школе, перечень современных образовательных технологий широк. Каждая технология имеет ряд существенных преимуществ. Сейчас я стараюсь идти только вперед, совершенствуя свои профессиональные навыки и умения. Во всем этом многообразии я выделила *использование электронных образовательных ресурсов на уроках*, не отрицая при этом все другие. Опыт своей работы в данном направлении и передаю Кудряшовой Алене Владимировне.

Четвертый год подряд в своей работе я использую сервис «Яндекс.Учебник», который помогает мне, учителю начальных классов, улучшить работу с дистанционными заданиями для учеников. На

данной платформе есть традиционные задачи, которые все хорошо помнят из детства: найти ошибки в тексте или сказать, какое число нужно умножить на 8, чтобы получилось 32. Теперь задания даются на онлайн-сервисе, и система проверяет их автоматически. Данный сервис — это качественный образовательный продукт. Он объединяет методику преподавания и современные технологии, помогает мне в работе, упрощает взаимодействие с учениками и их родителями и, самое главное, раскрывает потенциал каждого ребёнка. Также мне очень нравится помогает платформа «Учи.ру» - это уникальная и умная система, ведь она способна анализировать успехи школьника и разрабатывать для него дальнейшую индивидуальную программу. Все задания можно получить, когда будут пройдены тестовые работы. Особенность проекта в том, что он не вызывает у детей негативные эмоции, когда они не способны решить какую-либо задачу. У ребёнка есть возможность повторить выполнение тестовых работ и стать успешным.

В век высоких информационных технологий очень много свободного времени дети проводят за компьютерами или занятиями с различными гаджетами. Поэтому работа учителя на электронных платформах позволит перенаправить деятельность ребят с игровой на обучающую, посредством электронных ресурсов. Я убеждена, что владея опытом работы на этих площадках мои ребята будут чувствовать себя более уверенно и комфортно, при выполнении заданий в электронном виде.

Очень важно, чтобы с появившимися трудностями и, возможно, неудачами молодой специалист не остался один на один. Очень отраднo, что Алена Владимировна, завершив «курс молодого бойца» не разочаровалась в профессии, что не останавливается на достигнутом, стремится к профессиональному росту, постоянно занимается самообразованием, использует инновационные методики.

Да, она уже умеет построить урок с учетом индивидуальных способностей ребенка на основе индивидуального подхода, личностно ориентированных технологий и здоровье сбережения, но главным результатом своего наставляемого считаю то, что, она интересна своим ученикам, душевная, всегда необычная и неординарно мыслящая ЛИЧНОСТЬ, способная соперничать, сотрудничать, соучаствовать. Алёна Владимировна по-настоящему любит своих учеников. И я просто уверена, что она сможет сделать так, чтобы маленький человек с непорочной детской душой, неиспорченным характером и горящими глазами по окончанию начальных классов останется таким же открытым, жизнерадостным, каким он впервые перешагнул порог школы.

***Если Вы спросите меня: «Так кто же он, современный учитель?»*** По моему мнению, УЧИТЕЛЬ – новатор, исследователь, консультант, воспитатель, организатор и руководитель проектов, любящий, добрый, отзывчивый и понимающий, отдающий свое сердце детям! И, конечно

же, современный учитель должен обладать такими качествами как, целеустремленность, интеллектуальность, чуткость, культура, широкий кругозор, терпение, внимательность, ответственность за своё дело, общительность, умение наладить отношения, чувство юмора, гибкость, готовность к восприятию нового.