

**Всероссийский конкурс педагогического мастерства для работников
образовательных организаций «Лучший педагог — наставник», в рамках
реализации приоритетного национального проекта Образование**

**Конкурсная работа «Мой практический опыт педагога – наставника в рамках
реализации ФГОС»**



Яковенко Людмила Петровна
ХМАО-ЮГРА, город Нефтеюганск
МБОУ «Школа развития № 24»
Учитель начальных классов, классный руководитель
Образование: высшее
Педагогический стаж: 31 год
Квалификационная категория: высшая

*«Всегда вперёд, после каждого совершённого шага готовиться к следующему, все
помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать»*

Н.Н. Бурденко

В становлении учителя начальных классов в роли наставляемого в первые и последующие годы моей деятельности был получен положительный профессиональный опыт, переданный моими наставниками. Именно от старших коллег-наставников, имеющих советский опыт наставничества, культурных внешне и внутренне, владеющих примерным самообладанием и во всем демонстрирующих пример учителя с большой буквы развивался и мой профессиональный рост: энергия познания себя как учителя, открытость к новому опыту, цель достижения профессиональных открытий и результатов. Уже будучи молодым специалистом в школе мне поручали работу со студентами – практикантами городского педагогического техникума. И педагогическую практику молодые будущие специалисты, не раз, проходили на моих классах. И стали учителями. Видимо и тогда уже я обладала надёжностью и ответственностью в работе, креативностью в подходе работы с детьми, всегда проявляющая поддержку и понимание, внимательная и открытая поделиться своим практическим опытом молодого учителя. Ведь как говорил о себе великий педагог - новатор А.С. Макаренко *«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»*

В моей практике есть опыт и с педагогами, вновь прибывшими в образовательное учреждение. Когда опытному педагогу нужно показать стиль работы школы, традиции коллектива и при этом с уважением относиться к методическому багажу и результатам ранее достигнутым. Понять потенциал и цели педагога. Ускорить процесс адаптации к новой рабочей среде, оказывая коллеге все виды поддержки и участия.

Наставник в моём понимании – это мудрый советчик, если это необходимо наставляемому. Это человек, пользующийся доверием подопечного и заботящийся о его профессиональном росте и развитии. Представитель ролевой модели квалифицированного поведения.

Считаю важными характеристиками человека нашей профессии позитивность и постоянный инновационный рост, честность и справедливость по отношению к подопечным. А главное уметь порадоваться за успех коллеги и от души поддержать похвалой. Потому как любое открытие и принятие чужого опыта даёт и мне новые идеи, цели, проекты. В педагогическом коллективе при работе с детьми, родителями, коллегами считаю самым главным - проявление человеческого фактора к любой сложившейся позитивной, либо негативной ситуации. Для себя выбрала простую мотивационную цитату в развитии профессионализма: *«Не давать душе лениться!»*

Сейчас многие задаются вопросом: Наставничество - традиция или инновация...

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. В СССР наставничество начало развиваться с 30-х годов и распространялось в системе профессионально-технического образования и производственного обучения. С 1950-х годов оно приобрело характер массового движения как одна из форм методической работы, которая ориентирована на помощь опытного учителя молодому специалисту «адаптироваться к новым условиям деятельности». Наставничество достигло расцвета в 70-х годах и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и профессиональной адаптации. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. И вот наступил 2019 год, когда наше Министерство просвещения утвердило Целевую модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Так каков же ответ на вопрос: наставничество – это традиция или инновация?

Конечно, это традиции наставничества нашей русской, советской и российской школ. Самые работающие практики на благо перспективы школы будущего. Но и инновация современной школы будущего. Ведь мы-педагоги – наставники должны владеть новыми технологиями наставничества. В моем опыте наставничества я применяю традиционные и инновационные формы работы с наставляемым.

Быть наставником в современной школе, значит обладать рядом качеств таких как: уверенность в себе, стрессоустойчивость, коммуникабельность, толерантность, ответственность, непредвзятость, пунктуальность, лидерство, компетентность (знание нормативно – правовой базы образовательной организации, традиций и неформальных правил). Чтобы отслеживать современные тенденции наставничества пользуюсь материалами виртуальной школы – наставника doirost.ru Профессионализм современного педагога-наставника не имеет права стоять на месте и должен развиваться основываясь на рассмотрении таких инновационных понятий, как «ментор», «тьютор», «коуч», которые имеют свои отличительные особенности. Необходимо обладать знаниями по содержанию этих инновационных понятий. (Приложение1)

Современные методические рекомендации содержат мотивационно-ценностные, когнитивные, деятельностные компоненты готовности наставника-ментора, наставника-тьютора, наставника-коуча к осуществлению современной педагогической деятельности.

Профессия педагога обязывает педагогов к готовности обучения в течение всей жизни. В педагогике выделяют компоненты и их показатели:

1. Мотивационно-ценностный - предполагает осознание целей, задач, мотивов образования в течение всей жизни и ценность приобретения возможности постоянно приобретать новые знания в течение всей жизни, а также построения индивидуальной профессионально-образовательной траектории;
2. Когнитивно-процессуальный - предполагает совокупность знаний, представлений, суждений об образовании в течение всей жизни, различных ее формах, соотнесение своих потребностей и возможностей с конкретной формой обучения в течение всей жизни;
3. Организационно-деятельностный - представляет сложный и целенаправленный процесс интеллектуального продвижения и становления личности, использования своего образовательного потенциала для образования в течение всей жизни;
4. Рефлексивно-аналитический - предполагает самоанализ, самосознание, самопознание, самоконтроль, самонаблюдение, стремление к постоянному и конструктивному самооцениванию, желанию и умению анализировать свою образовательную деятельность, самосовершенствованию и связан с принятием самообязательств, самостимулированию с опорой на положительные эмоции.

Уровни «готовности к образованию в течение всей жизни»:

1. Оптимальный - ярко выраженный интерес к образованию, устойчивая потребность в овладении знаниями и умениями, понимание ценности образования и ее приоритет в системе жизненных ценностей;
2. Допустимый - устойчивый интерес к жизненным проблемам, эпизодическое проявление потребностей в овладении для этого знаниями и умениями по основным школьным дисциплинам, понимание ценности образования как второстепенной жизненной ценности;
3. Критический - эпизодический интерес к жизненным проблемам, отсутствие потребности в овладении знаниями и умениями, необходимыми для решения повседневных проблем, непонимание ценности образования, отрывочные, неточные знания, решение поставленных задач на уровне репродукции

На практике такого изучения рекомендуют использовать анкету, разработанную д.п.н. профессором В.Ш. Масленниковой (научная школа Ф.Г. Мухамедзяновой, г. Казань) и модифицирована д.п.н., профессором Тригубовой Т.Н., к.п.н. Нигматуллиной И.А. (Казань, 2010), современный вариант анкеты «Изучение уровня компонентов готовности педагогов к обучению в течение всей жизни» был незначительно модифицирован, учитывая цели и задачи ОЭР, к.психол.н., доцентом Федосенко Е.В. В основе анкеты лежат психолого-педагогические исследования о готовности как личностном новообразовании (М.И. Дьяченко, И.А. Зимняя, Л.А. Кандыбович, В.А. Крутецкий, К.К. Платонова, В.А. Сластенин и др) и профессиональной готовности (В.Ш.Масленниковой и В.А.Боговаровой и др). (Приложение 2)

Важно понимать, что работа наставника, это работа с группой людей, в которой нужно быть готовым к нестандартным ситуациям и обладать способностью найти положительный выход из них.

Наставничество создание условия для адаптации педагога и обеспечивает баланс состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

Моя практика позволяет обогатить знания наставляемого педагога, совершенствовать навыки преподавания и профессионального развития. С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации учителя, я определяю цели и задачи своей работы.

Цель: сокращение срока адаптации к конкретным условиям профессиональной деятельности, обеспечение самостоятельного и качественного выполнения обязанностей, восприятие целей и задач и требований к служебному поведению

Задачи:

1. Помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. Оказать помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми, в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
3. Оказать методическую помощь во внедрение современных идей в образовательный процесс;
4. Способствовать формированию индивидуального стиля педагога;
5. Сформировать у педагога потребность к непрерывному самообразованию

Для достижения поставленных задач определяю основные этапы и условия реализации практики. (*Приложение 3*) Мною разработана технологическая карта плана работы педагога- наставника, в котором отражены направления, формы деятельности и отчётность. (*Приложение 4*)

В деятельности педагогов-наставников считаю целесообразным рекомендовать применение следующих рефлексивных методов: *Метод самонаблюдения* как разновидность наблюдения. *Метод интроспективного анализа* как своеобразная техника "исследования себя". *Интроспективный метод* – метод изучения психических процессов на основании субъективного наблюдения собственного сознания. *Ведение дневника* – один из методов, позволяющий преодолеть фрагментарность и ситуативность в понимании человека. Можно предложить наставляемому вести дневник своего опыта и своих переживаний в процессе работы, своих впечатлений, успехов-неуспехов. *Рефлексивно-деловые игры* – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса. *Тренинговый метод* как способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих. *Метод сократического диалога*, в котором преподаватель, подобно Сократу, обсуждает со слушателями проблемы смысла и значимости изучаемых явлений. *Метод философствования*. Тождественен методам размышления, рассуждения. *Метод микрообучения и самоанализа*. Данный метод огромную значимость имеет в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей. Помимо рефлексии, микрообучение как педагогический метод способствует совершенствованию психолого-педагогической наблюдательности и оценки образовательных явлений и процессов, повышения профессиональной компетентности.

На начальном этапе знакомства и работы с педагогом применяем весь положительный опыт установления психолого-педагогических компетентностей: установление контакта, активное слушание, помощь в планировании развития, постановка развивающих целей, умение вдохновлять, развивающаяся обратная связь). И в процессе установления взаимодействия переходим к проработке профессиональной компетентности педагога, которая имеет несколько особо значимых составляющих:

1. Профессионально-коммуникативная;
2. Общепедагогическая;
3. Социально-психологическая;
4. Предметная;
5. Профессиональная самореализация

Главной ролью наставника считаю помощь педагогу в осознании необходимости системы повышения собственной профессиональной компетентности. Для этого необходимо:

- систематически проходить курсы повышения квалификации;
- посещать семинары, практикумы, участвовать в дискуссиях и в открытых просмотрах образовательной деятельности;
- изучать информационно-компьютерные технологии, инновационную деятельность и освоение новых педагогических технологий;
- обобщать собственный педагогический опыт и участвовать в конкурсах профессионального мастерства.

Важно использовать различные методы диагностики профессиональной компетентности, которые покажут плюсы и пробелы в работе наставника: индивидуальное собеседование, опросники, анкеты, карты самоанализа, наблюдение, тестирование, тематические диагностические карты (*Приложение 5*)

Эффекты наставничества работают на укрепление кадров опытных и молодых учителей и так необходимы современной школе:

- 1) повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, включённых в систему наставничества, не исключая самого наставника;
- 2) снижение текучести кадров за счёт усиления профессиональной мотивации молодых специалистов и вновь прибывших учителей, представления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;
- 3) снижение профессионального выгорания наиболее опытных учителей – носителей знаний, навыков;
- 4) укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива

И в заключении хочется сказать, что опыт наставничества приносит и огромную профессиональную пользу самому наставнику. Это перспектива карьерного роста, признание заслуг и повышение статуса, репутация и доверие коллег, развитие навыков управления, участие в формировании команды, систематизация имеющегося опыта, возможность увидеть новые пути решения типовых задач.

«Не относись к наставнику как к Богу.

В образовании нет места чудесам.

Учитель лишь укажет вам дорогу,

«А вот пройти по ней ты сможешь только сам».

Дмитрий Эйт

