

**Администрация муниципального района «Сыктывдинский»
Республики Коми**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Часовская средняя общеобразовательная школа»
«Часса шӧр школа» муниципальной велӧдан сӧмкуд учреждение**

КАРТА ЛУЧШИХ ПРАКТИК

**«Организация наставничества в форме
«опытный педагог – молодой специалист»**

**Часово
2023**

Описание опыта

1. НАЗВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

МБОУ «Часовская средняя общеобразовательная школа»

2. ПРОБЛЕМА, РАЗДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ

Внедрение модели наставничества (опытный педагог – молодой специалист) в МБОУ «Часовская СОШ»

3. АКТУАЛЬНОСТЬ ОПЫТА

Современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию.

Практика работы с молодыми педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время. Исследования работы с молодыми педагогами показывают, что наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление документации, организация работы с родителями учащихся, осуществление индивидуальной работы. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой педагог в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи педагогам-стажерам. Работа с молодыми педагогами и стажерами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы школы.

4. СУЩНОСТЬ ОПЫТА.

В школе применяется традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Целью наставничества модели «опытный педагог – молодой специалист» является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня.

Среди наставляемых выделяется группа молодых специалистов, имеющих малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающих трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Взаимодействие наставника (опытного педагога) и наставляемого (молодого специалиста) - это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

5. ОПИСАНИЕ ОПЫТА

За каждым молодым педагогом закрепляется педагог-наставник. Организуется взаимопосещение занятий, после которых обязательно проводится самоанализ занятия молодым педагогом и анализ педагогом-наставником с целью обучения стажера. С педагогами, которые работают в школе первый год, обсуждаются вопросы по методике планирования занятия и воспитательных мероприятий.

Организуются консультации

- по ведению и оформлению установленной локальными актами документов;
- по составлению рабочих программ и тематических планов.

Проводятся практикумы

- по разработке планов занятий и воспитательной работы;
- по проектированию методической структуры занятия в зависимости от его типа и вида;
- по оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия;
- по планированию учета знаний.

Молодым педагогам выдаются памятки и методические рекомендации по темам:

- «Основные требования к личностно-ориентированному занятию»;
- «Деятельность педагога по реализации компетентного подхода в обучении с личностноориентированной направленностью»;
- «Самоанализ занятия»;
- «Как писать конспект занятия»;
- «Как разработать технологическую карту урока»;
- «Нестандартные формы проведения занятий».

В работе с молодыми педагогами используются различные формы: обмен опытом, практикум, тренинг, открытые занятия, методические консультации, методические дни, посещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в методических и воспитательных мероприятиях, прохождение курсов, посещение семинаров и совещаний.

6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ОПЫТА.

Этап 1. Подготовка и обсуждение плана наставничества.

На основании анкетирования и личной беседы, выяснены проблемы, которые необходимо устранить и составлен совместный план работы на год.

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста.

Работа молодого специалиста на данном этапе включает следующие формы:

- самообучение (наставляемый составляет план по самообразованию);
- участие в вебинарах, семинарах, конференциях;
- участие в мероприятиях, организованных в школе.

Этап 3. Совместная работа наставника с наставляемым.

По мере необходимости педагоги встречаются в свободное от уроков время. Наставник отвечает на вопросы наставляемого, делится с ним наработками, идеями проведения занятий, методической литературой. Параллельно выслушиваются проблемы наставляемого и даются советы, исходя из опыта, что сделать и какие мероприятия провести.

Наставник координирует участие наставляемого в различных мероприятиях, оказывает консультационную помощь при подготовке к открытым урокам.

Этап 4. Оценка деятельности наставника.

Деятельность наставника в работе с молодым педагогом считается эффективной, если молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности; проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства тревоги и неуверенности; показатели качества воспитательно-образовательного процесса находятся на базовом уровне.

7. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОПЫТА

Достижения школы:

- создана нормативно-правовая база по наставничеству.

Достижения наставников:

- подготовлены индивидуальные планы развития наставников с наставляемыми;
- наставники с наставляемыми транслировали опыт на уровне района.

Достижения наставляемых:

- значительно снизился уровень тревоги и стресса во время организации образовательного процесса, а именно общения с детьми, коллегами по работе и администрацией школы;

- сформировались четкие представления об обязанностях, появился навык ведения документации в соответствии со своими должностными обязанностями (электронный журнал, рабочие программы и КТП);
- приняли активное участие в проведении школьных предметных декад;
- успешно проведены открытые уроки, положительно оцененные коллегами и администрацией школы;
- участвовали в районном конкурсе методических разработок и заняли призовое место.

8. АДМИНИСТРАТИВНОЕ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОПЫТА. ПРИНЯТЫЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ.

1. Разработка и утверждение Положения о системе наставничества педагогических работников МБОУ «Часовская СОШ»;
2. Издание приказов:
«О назначении куратора», «О назначении наставников и наставляемых».
3. Разработка индивидуальных планов развития педагога на учебный год.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ, РАСКРЫВАЮЩИХ ОПЫТ

1. Положение о системе наставничества педагогических работников МБОУ «Часовская СОШ»;
2. Портфолио куратора;
3. Портфолио наставников;
4. Индивидуальные планы развития наставляемых;
5. Анкета для начинающего учителя;
6. Карта молодого специалиста;
7. Лист самооценки профессиональных компетенций учителя;
8. Оценка работы молодого специалиста
9. Правила общения с молодым педагогом.

10. ССЫЛКА НА САЙТ ШКОЛЫ

Перечень приложений, выложенных на официальный сайт МБОУ «Часовская СОШ» в раздел «Наставничество»
<https://shkolachasovskaya-r11.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/>