

Описание практики наставничества

1. Краткая информация о практике

1	Название практики наставничества	Мы вместе!
2	Принадлежность практики наставничества к номинации	«Педагогическое наставничество»
3	Наименование Организации, подавшей Заявку	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Наро-Фоминский техникум»
6	Ссылка на сайт Организации, где расположены нормативно-правовые документы системы наставничества	https://nf-teh.ru/pedagogu/metodicheskie-rekomendaczii/

Информация об участниках практики

№	Выполняемая деятельность, позиция в практике	ФИО	Количество полных лет	Место постоянной работы	Должность в Организации
1	Наставник				
2	Куратор				
4	Наставляемый				

2. Подробное описание практики

2.1. Наименование практики - «Мы вместе!»

2.2. Описание проблемы, на решение которой направлена практика

Образовательное пространство современного образования, его меняющаяся система предъявляет высокие требования к профессиональной компетентности молодого специалиста, его способности выстраивать педагогическую деятельность в соответствии с принципами психологической и педагогической науки, с учетом приоритетных направлений государственной политики, отраженных в Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года, Федеральных проектах «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка».

А.С. Макаренко в материалах «Педагогической поэмы» пишет: «Одним из существенных моментов является поддержка, оказываемая людям молодым и способным». Начиная педагогическую деятельность, имея огромное желание быть успешным, сталкивается с проблемами овладения и применения разнообразных форм, приемов, методов при планировании и проведении учебных занятий, затруднениями процесса социализации и адаптации в профессии. Здесь и становится актуальной кооперация педагогических возрастов и стажа – взаимодействие, сотрудничество опытного педагога (наставника) и молодого специалиста (наставляемого).

В начале учебного года в нашу организацию пришел на должность преподавателя истории педагог, имеющий профильное образование и стаж в профессии менее двух лет, нуждался в профессиональном сопровождении, и его было и есть кому оказать. Так встретились необходимость и возможность организации наставничества.

Целевая группа:

- Наставник

Преподаватель, высшая квалификационная категория, высшее образование, педагогический стаж свыше 25 лет.

- Наставляемый

Молодой специалист, преподаватель, высшее образование - стаж работы в по профилю менее года;

- Консультант (педагог-психолог)

Высшее психологическое образование – практический психолог в системе образования, высшая квалификационная категория, стаж работы по профилю - 10 лет, председатель методического совета Организации.

2.3. Постановка цели, задач, формулировка ожидаемых результатов от реализации практики

Цель: оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении, оптимизация процесса адаптации и закрепления в Организации.

Задачи:

- ускорить процесс профессионального становления, раскрыть потенциал педагога;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной деятельности;
- способствовать изучению разнообразных техник, форм, приемов и методов обучения при планировании, разработке и реализации образовательного процесса, опираясь на типологию учебного занятия;
- научить планировать предметные и метапредметные результаты на каждом этапе учебного занятия;
- научить подбирать дидактические материалы к учебному занятию в соответствии с возрастными особенностями детей и типологией занятия;
- ориентировать на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- помочь выстроить взаимодействие с коллегами в коллективе;
- научить строить взаимодействие с родителями.

Ожидаемые результаты:

- сложились доброжелательные и доверительные взаимоотношения с коллегами и наставником,
- учебные занятия планируются с учётом предметных и метапредметных результатов, проводятся с использованием эффективно подобранных дидактических материалов и разнообразных методов и приемов, использует широкий арсенал современных способов и приемов мотивации на занятиях,
- наставляемый самостоятельно и совместно с наставником анализирует результаты своей деятельности,
- наставляемый использует опыт наставника и передовой педагогический опыт в своей деятельности,
- наставляемый включен в педагогическую работу и культурную жизнь Организации,
- наставляемый совместно с наставником создают хореографические композиции и постановки,
- наставляемый совместно с наставником проводит открытые мероприятия для родителей и коллег,
- наставляемый проявляет уверенность в собственных силах,
- наставник получает профессиональное одобрение, закреплённый лидерский статус, развитые гибкие навыки.

2.4. Описание самой практики: в чем состоит деятельность наставников, куратора, иных участников практики

Научная обоснованность практики - это использование предшествующих исследований, имеющегося опыта, учет всех внутренних и внешних факторов..

Какие имеются исторически сложившиеся практики?

Ещё в XIV веке Сергей Радонежский, основавший монастырь, считается одним из первых авторитетных наставников и покровителей наставляемых.

Ян Амос Коменский (XVI – XVII века) размышлял о роли и задачах

наставника, учителя, педагога в воспитательном процессе. Учёный считал, что никто «не может сделать людей нравственными или благочестивыми, кроме нравственного и благочестивого наставника». Именно Ян Амос Коменский впервые обозначил «важность личности наставника, как основы профессионального и нравственного воспитания».

В XVIII веке у детей дворян было много наставников, которые менялись по мере их взросления: от кормилицы до учителей. По сути они заменяли родителей и занимались морально-нравственным воспитанием и обучением, используя индивидуальный подход.

С каждым годом условия жизни людей постепенно менялись, общество становилось цивилизованнее, появлялись новые профессии, для освоения которых требовались особые навыки.

Подход к наставничеству изменился в XX веке. В советском обществе наставничество рассматривалось как залог успешной карьеры. Благодаря наставничеству новички могли быстрее влиться в профессиональное сообщество и быстрее повысить свою квалификацию. В 50-е годы молодёжь, приходя после учебного заведения на производство, получала в наставники опытного мастера: 1975 г - утвержден почетный знак «Наставник молодёжи», 1981 г – утверждено почетное звание «Заслуженный наставник молодежи РСФСР».

Механизмы и инструменты реализации программы наставничества

- Положение о системе наставничества педагогических работников
- Анкета наставника
- Диагностическая карта оценки
- Памятка наставнику
- Кодекс наставника
- Дорожная карта наставничества «Педагог-педагог»
- Соглашения на выполнение наставнических обязанностей, на закрепление за работником наставника;
- Методическое сопровождение системы наставничества

Основные задачи наставничества:

1. Помочь в адаптации молодого педагога к работе в техникуме (знакомство с коллективом, его традициями и устоями).
2. Способствовать профессиональному росту молодого педагога (обучение современным формам и методам в образовании, приобщение к навыкам самообразования).
3. Развить умение самостоятельно планировать и совершенствовать педагогическую деятельность.
4. Помощь в осваивании цифровых технологий используемых в образовательном процессе.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (в конце семестра).
4. Помощь педагогу в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, предметные недели).
6. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
7. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

Формы и методы работы педагога-наставника с Наставляемым лицом:

консультирование (индивидуальное, групповое);

активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, творческие мастерские, участие в конкурсах, др.).

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении.

Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.

Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.

Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального

состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает наставляемое лицо;

рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, методических практик педагога.

Условия реализации практики

- **Кадровые условия:** наставник, куратор совместно обеспечивают психологическое, методическое и профессиональное сопровождение. Психологическое сопровождение обеспечивает предупреждение профессионального выгорания, для наставляемого повышение психологической компетентности, а самое главное предупреждение профессиональных конфликтов. Атмосфера сотрудничества в коллективе.

- **Нормативно-правовые условия:** Положение о системе наставничества, приказом назначен куратор наставничества, назначены наставники и сформированы наставнические пары, наставническая деятельность организована согласно разработанной и утвержденной Дорожной карте, наставник и наставляемый предоставили свои согласия о деятельности в рамках наставничества.

- **Организационно-методические условия:** наставническая пара сформирована с учетом желания обеих сторон, совместимости темпераментов и с учетом личностных качеств. Куратор обеспечивает методическое сопровождение в оформлении документации, сдачи отчетности, консультирует по этапам реализации персонализированной программы, её корректировки, организует повышение квалификации через участие в семинарах, совещаниях и вебинарах разного уровня.

2.5. Описание результатов практики

Критерии эффективности практики:

- устойчивая внутренняя мотивация наставляемого к профессиональному росту;

- наставляемый обеспечивает обучающимся рост, уделяет внимание воспитанию самостоятельности и инициативы;

- отсутствуют конфликтные ситуации среди обучающихся;

- наставляемый демонстрирует высокий уровень коммуникации и стрессоустойчивости.

В результате реализации практики наставничества успешно решены поставленные задачи и достигнуты ожидаемые результаты.

Наставляемый:

- наладил доброжелательные и доверительные взаимоотношения с коллегами и наставником,

- планирует и проводит учебные занятия с учётом предметных и метапредметных результатов, с использованием эффективно подобранных дидактических материалов и разнообразных методов и приемов, использует широкий арсенал современных способов и приемов мотивации обучающихся,

- самостоятельно и совместно с наставником анализирует результаты своей деятельности,
- использует опыт наставника и передовой педагогический опыт в своей деятельности,
- включен в педагогическую работу и культурную жизнь Организации,
- совместно с наставником проводит открытые мероприятия для родителей и коллег,
- проявляет уверенность в собственных силах.

Наставник:

- расширил профессиональные компетентности;
- получил опыт наставнической деятельности;
- получил профессиональное одобрение, закрепленный лидерский статус, развитые гибкие навыки.