***Описание опыта наставничества***

***Наименование практики*: ТРАЕКТОРИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА. ПУТЬ К УСПЕХУ**

***Аннотация:***

Данная практика наставничества решает проблему адаптации к профессиональной деятельности педагога в современных реалиях. Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию сотрудничества», по которой он будет двигаться. Результатами совместной деятельности педагога-наставника и молодого специалиста являются:

* успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
* установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
* свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
* формирование собственной системы работы;
* умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
* осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

***Место реализации практики:***

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №40 Дзержинского района Волгограда», 400094, Волгоград, ул. 51-й Гвардейской, д. 48, Азаматов Александр Леонидович, учитель истории и обществознания, [historyschool40@yandex.ru](mailto:historyschool40@yandex.ru).

***Актуальность:***

Трудности, связанные с адаптацией молодого педагога к условиям трудовой деятельности, требуют своевременной диагностики и эффективного моделирования траектории сотрудничества со стейкхолдерами образовательного процесса. Адаптация молодого педагога одновременно включает прохождение неформальной инициации через погружение в корпоративную культуру в уже сложившемся коллективе и освоение специфики должностных полномочий, отличающихся многозадачностью. Своевременная поддержка позволяет купировать внутренние конфликты, выраженные появлением «синдрома самозванца».

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Поэтому необходимым условием для успешной адаптации является комплексное взаимодействие руководства школы, опытных преподавателей и педагога-наставника.

***Цель:*** сформировать условия для профессионального становления молодого учителя.

***Задачи:***

* адаптировать молодого учителя к новым условиям трудовой деятельности;
* познакомить молодого специалиста с должностью и обязанностями;
* исследовать опыт коллег;
* сформировать собственную систему работы с учетом индивидуальных особенностей;
* внедрить в работу новые образовательные технологии;
* транслировать опыт в рамках семинаров, педагогических чтений, конкурсов педагогического мастерства;
* мотивировать на постоянное саморазвитие и повышение квалификации.

***Средства и способы реализации практики:***

В 2021-2022 учебном году в МОУ «Средняя школа №40 Дзержинского района» пришел молодой специалист, учитель истории и обществознания Попов Данил Вадимович. Педагог окончил Волгоградский Государственный Социально-педагогический университет (ВГСПУ) в 2017 году и не имел опыта преподавания. Решением педагогического совета школы было решено назначить молодому специалисту педагога-наставника в лице Азаматова Александра Леонидовича, учителя первой квалификационной категории.

Согласно Положению о наставничестве в **мои обязанности** входило:

* знакомство молодого коллеги со школой, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю;
* изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, наклонности, круга досугового общения;
* проведение обучения, контроля и оценки самостоятельного проведения педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд **мероприятий**, который включал:

* составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
* разработка карты индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста;
* подбор комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
* разработка методических рекомендаций для организации работы;
* осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
* анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

При составлении плана работы мною был учтен весь спектр потенциальных **трудностей**, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе:

* отношения с учащимися;
* учебная работа.

Диагностика молодого педагога была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования по трем **направлениям**:

* планирование работы;
* организация деятельности учителя;
* контроль деятельности самого учителя и обучающихся (проводился, в том числе, и во время посещения уроков).

Анализ анкет, беседа с молодым педагогом и посещение уроков позволили наметить два **ключевых вектора** наставничества:

* углубление практических навыков в учебно-воспитательной работе, расширение знаний по предмету;
* приобщение к нормам и принципам образовательной организации.

Дополнительной проблемой являлось повышенное время подготовки к уроку, что приводило к перенапряжению и снижению мотивации к работе.

Для овладения навыком эффективного составления рабочих программ совместно с молодым специалистом были подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся.

Здесь моей целью было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям.

С целью преодоления трудностей проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС, были проведены консультации, в ходе которых молодой специалист был ознакомлен с особенностями современного урока. Поскольку учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель, был сделан упор на такие этапы урока как:

1. Создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками
2. Актуализация учениками своих знаний
3. Поиск решения проблемы учениками
4. Выражение решения
5. Применение знаний учениками

Кроме того, нами были рассмотрены:

* современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;
* формы работы с обучающимися на уроке;
* система оценивания полученных результатов, а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

В процессе работы молодому педагогу были предложены опорные таблицы, позволяющие правильно спроектировать урок. Совместно с молодым педагогом были разработаны отдельные уроки.

Для эффективного составления технологических карт к уроку совместно с молодым педагогом был проведен комплекс **мероприятий**:

* изучение ФГОС;
* изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса;
* работа по освоению учебного предмета;
* самостоятельная работа по теме самообразования;
* работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;
* общественная работа.

В начале учебного года молодому учителю были даны рекомендации по составлению технологических карт с дидактической и методической структурами урока, а также возможные варианты деятельности учителя и обучающихся.

С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов была разработана индивидуальная программа молодого специалиста, которая определяла направления работы по сопровождению молодого учителя. Кроме того, в программе прослеживалась работа с молодым специалистом по индивидуальному профессионально-педагогическому маршруту, составление портфолио достижений педагога, организация и проведение образовательного процесса, воспитательной работы, индивидуальное консультирование наставником молодого специалиста.

***Критерии результативности****:*

* своевременное выполнение должностных обязанностей;
* установление взаимопонимания с коллегами;
* установление взаимопонимания с учащимися;
* установление взаимопонимания с родителями учащихся;
* формирование собственной системы работы;
* внедрение инновационных педагогических технологий и методов;
* трансляция опыта.

***Данные о результативности:***

Проведение работы по формированию традиций наставничества позволило молодому специалисту:

* отработать усвоенные в период профессиональной подготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития детей;
* взаимодействия родителей и педагогов школы на практике.

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что ключевым условием успеха молодого специалиста является создание ситуации успеха.

***Алгоритм внедрения практики:***

С первых дней работы молодой специалист вместе с педагогом-наставником определяют «траекторию» развития и составляют программу действий с учетом личных предпочтений и направленную на достижение ключевых компетенций. Такая программа есть не что иное, как Индивидуальный образовательный маршрут.

***Инструменты мониторинга, демонстрирующие эффективность реализуемой практики наставничества:***

* опрос участника программы наставничества
* анкетирование
* технология «развивающие беседы»
* наблюдение за педагогической деятельностью наставляемого
* посещение уроков и внеурочных мероприятий
* саморефлексия молодого педагога и наставника