

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Ольговская средняя общеобразовательная школа»  
Кореневского района Курской области**

## **Доклад**

# **Наставничество в МКОУ «Ольговская средняя общеобразовательная школа»**

**Заместитель  
директора  
Коренева Т.М.**

С.Ольговка  
2023г.

Сегодня наставничество - это двусторонний процесс взаимодействия, где молодой учитель выступает в роли субъекта, это способствует повышению его самооценки, а также формированию ощущения своей значимости и востребованности как специалиста. Поэтому, цель наставничества - оказание помощи молодым учителям в их профессиональном развитии.**(Слайд 1)**

На сегодняшний день в МКОУ «Ольговская СОШ» педагогов с небольшим опытом работы (до 3 лет) – 3 человека. С ними работают учителя с первой категорией и большим опытом работы. А также есть учителя, которые пришли к нам из других учреждений, с ними работают в тесном контакте учителя- наставники.

Наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы:  
**(Слайд 2)**

- планирования современного урока;
- дисциплины и организации порядка на уроке;
- работы со школьной документацией;
- организации работы с родителями обучающихся;
- классного руководства.

Данные проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные базовые знания, он даже может хорошо знать содержание программы, но ему не хватает еще знаний по методике образования, по многим организационным вопросам взаимодействия с учащимися, т.е. у него еще не сформированы профессиональные компетенции. Поэтому для успешной адаптации молодых и малоопытных учителей в школе необходимо осуществлять их системное методическое сопровождение в нескольких формах:

**(Слайд 3)**

- консультации;
- творческая группа;
- наставничество;
- мастер-классы;
- педсоветы, педагогические конференции, семинары.

В нашей школе есть документы, которые регламентируют данное направление работы:

**(Слайд 4)**

- Положение о наставничестве (разработано творческой группой);
- Приказ директора школы о наставничестве;
- Планы работы и программа наставника и молодого специалиста;
- Программа о наставничестве

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он нуждается в поддержке. Поэтому наставник обращает внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;

- формы и методы организации урочной и внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ТСО (возможности использования в практической деятельности в соответствии с требованиями САНПиН).

Другими словами, педагог-наставник всячески способствует личным примером раскрытию профессионального потенциала молодого учителя, привлекает его к участию в жизни педагогического коллектива, формирует у него общественно значимые интересы, его творческие способности и профессиональное мастерство, воспитывает потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремлении к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Методическая помощь наставника заключается в следующем:

(Слайд )

Наставник	Молодой специалист
изучение нормативных документов и локальных актов ОУ;	
обучение планированию и ведению школьной документации	Консультирование или совместная работа
посещение уроков молодого учителя	посещение уроков наставника;
Анализ посещенных уроков	
моделирование	проведение урока
Анализ итогов контрольных работ, проверочных и итогов четверти	
Анализ воспитательной работы (причины и корректировка)	

Как же организуется работа в данном направлении?

1. Члены администрации беседуют с вновь прибывшим учителем. По итогам беседы обсуждают на административном совете кандидатуру учителя-наставника.
2. Далее работа строится по следующим этапам:

(Слайд )

**1-й этап – проектировочный (адаптационный).** Наставник помогает молодому учителю определить круг его обязанностей, а также старается понять, какие пробелы имеются в знаниях и умениях молодого учителя. Определяются цели взаимодействия, выстраиваются отношения взаимопонимания и доверия. Узнает его поближе (о его увлечениях, о личных качествах, семье, месте жительства и др.)

**2-й этап – основной (практический).**

Наставник разрабатывает и реализует план работы, осуществляет корректировку профессиональных знаний и умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственный план самосовершенствования.

**3-й этап – оценочный (аналитический).**

Наставник и члены администрации проверяют уровень профессиональной компетенции молодого учителя, определяют степень его готовности к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей.

Данному направлению свойственна "обратная связь", которая с нашей точки зрения говорит о том, что в данном направлении работа организована правильно.

Хорошая "обратная связь" наставничества:

- налажена атмосфера доверия и сотрудничества;
- наблюдается профессиональный рост молодого учителя;
- развиваются способности молодого учителя и стимулируется его творческий потенциал
- четко определено, что достигнуто и что делать дальше
- у молодого учителя появляется ощущение, что ему действительно помогли.

( Слайд)

Другая форма наставничества: учитель-ученик.

В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества

**Практика** профориентационной деятельности, сопровождения профессионального самоопределения и развития обучающегося реализуется в нашем образовательном учреждении

Уникальность практики состоит в том, что в ходе её реализации взаимодействие с наставляемым по самоопределению и выбору профессии происходит один на один, предоставляются возможности самореализации, складываются доверительные отношения, полезные для всех участников наставничества.

Практика наставнической деятельности рассматривает индивидуальное профориентационное наставничество как одну из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации наставляемого.

**Наставник – Головченко В.В.** учитель химии, классный руководитель со стажем работы 30 лет, готова поделиться опытом и навыками, необходимыми для самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создаёт комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических проблем, является классным руководителем наставляемой – Мыльченко Маргариты с 5 класса, решила стать человеком, который окажет поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

**Наставляемая – Маргарита** - одаренная разносторонне развитая ученица, девочка из многодетной семьи, демонстрирующая высокие образовательные результаты (окончила 9 класс с отличием), неоднократный победитель и призёр школьного, муниципального уровней олимпиад по химии, истории, литературе, биологии, принимающая активное участие в жизни школы, победитель и призёр конкурсов школьного, муниципального уровней,

занимается общественной деятельностью: является членом Совета старшеклассников школы, главным редактором школьной газеты, но имеет низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей, очень хочет воплотить мечту в жизнь: стать журналистом и снимать репортажи о людях разных профессий, путешествовать и делиться впечатлениями со всеми.

Планируя работу, наставник определила **три этапа**:

**1 этап: Ознакомление** с основными нормативно-правовыми документами педагога: «Законом об Образовании в Российской Федерации», положением о наставничестве МКОУ «Ольговская средняя общеобразовательная школа», программой целевой модели наставничества, должностными обязанностями учителя-наставника, изучила права и обязанности наставника

На этом этапе осуществлялся тесный контакт с руководителем, куратором и психологом. Была предоставлена полная база документации, оговорены все необходимые ресурсы для реализации практики, пройдено анкетирование.

(Слайд )

**2 этап: Составление** индивидуального плана развития наставляемого, перечня мероприятий по реализации практики наставничества.

На данном этапе учитывались цели и задачи практики, пожелания наставляемого и его родителей.

**3 этап: Реализация** программы.

Это основной, самый долгосрочный этап, включающий в себя четыре ступени.

*1 ступень: Подготовительная «Диагностика».*

**Цель:** самопознание, исследование своих качеств в контексте различных профессий; оценка своих возможностей, определение степени выраженности тех или иных профессионально важных качеств, обуславливающих профессиональный выбор - достигается с помощью методов диагностики (приложение 5), тестирования(приложение 6), анкетирования (приложение 7), тренингов, бесед.

№п/п	Мероприятия с наставляемым	Сроки
1	Диагностика «Матрица выбора профессии» В.Г.Резапкина.	сентябрь
2	Беседа «Мои профессиональные интересы и склонности»	сентябрь
3	Беседа «Идеальная профессия»	сентябрь
4	Анкетирование: «Кто я? Какой я?»	октябрь
5	Диагностическое тестирование: Профессионально-важные качества. Самооценка ПВК.	октябрь
6	Тренинг: «Я учусь принимать решение»	октябрь
7	Диагностическое тестирование «Жизненные ценности»	октябрь
8	Беседа «Здоровье и выбор профессии»	ноябрь

По результатам диагностики Резапкиной Г.В. наставляемая в разделе «Сфера труда» выбрала искусство (литературу), в разделе «Вид труда» исследование (научное изучение кого-либо или чего-либо). Профессия, наиболее близкая интересам и склонностям – журналист. По итогам тестирования: высокий уровень жизненных ценностей. Результаты анкетирования показали, что у наставляемой одна из радостей в жизни – общение, окружающие ценят в ней энергию, способность вести диалог. Легко входит в любую роль, гибко реагирует на изменения в ситуации.

*2 ступень: Содержательная «Профпросвещение»*

**Цель:** создать у наставляемого максимально чёткий и конкретный образ выбранной профессии.

Для реализации целей данной ступени с наставляемой проведены лекции, беседы, профконсультации, тематические лектории, даны методические рекомендации по использованию сайтов, содержащих информацию по профориентации (приложение 8).

№п/п	Мероприятия с наставляемым	Сроки
1	День профориентации «Твоя будущая профессия»	ноябрь
2	Беседа «Успех в профессиональной деятельности человека»	ноябрь
3	Интерактивная лекция «Найти себя»	ноябрь
4	Тематический лекторий: «Профессии, специальности. Их классификация по отраслям, предметам, целям, средствам и условия труда»	декабрь
5	Профконсультация «Мотивы выбора профессии»	декабрь
6	Беседа «Свойства личности и профессиональная деятельность»	декабрь

В результате проделанной работы близки к самоопределению: в приоритете остаётся профессия журналиста!

*3 ступень: Основная «Самоопределение»*

**Цель:** оказать содействие наставляемому, стоящему перед необходимостью профессионального выбора при учёте мотивов, интересов, склонностей, личностных проблем и особенностей мировоззрения; провести работу с родителями наставляемого по самоопределению и отметить их роль в выборе профессии ребёнка.

№п/п	Мероприятия с наставляемым	Сроки
1	Методика ДДО Климова Е.А.	январь
2	Тест Айзенка по типу темперамента.	январь
3	Информационно-правовая беседа: «Секреты профессионального успеха».	февраль
4	Встреча с работниками АУКО Редакция газеты «Голос района»	февраль

5	Знакомство с условиями приёма в ВУЗ	март
6	День открытых дверей в ВУЗе	март
7	Тестирование «Мы выбираем, нас выбирают»	апрель
8	Тренинг: «Самореализация»	апрель
9	Экскурсия в редакцию газеты	май

Наставник применяет методику ДДО Климова Е.А., тест Айзенка для подтверждения профессионального самоопределения наставляемой. По результатам данных методик тип выбранной профессии: человек – человек. На данном этапе была спланирована и проведена встреча с работниками АУКО редакции газеты «Голос района», экскурсия в редакцию газеты. Наставляемая познакомилась с особенностями профессии журналиста из первых уст.

Было осуществлено знакомство с условиями приёма в ВУЗ, запланирована поездка на день открытых дверей. Также проведены тренинги и беседы. В самоопределении ребёнка важную роль играют родители, поэтому на данной ступени с ними были проведены встречи, собрания, беседы.

№п/п	Мероприятия с родителями	Сроки
1	Беседа «Роль здоровья в выборе профессии»	апрель
2	Круглый стол «Куда пойти учиться? Знакомство с «рынком образовательных услуг»	апрель
3	Диалог «Роль традиций семьи и мнения родителей в выборе будущей профессии»	май
4	Родительское собрание «Что вы делаете для воспитания детей, развития их интересов, склонностей»	май

*4 ступень: Заключительная «Самореализация»*

**Цель:** умение анализировать свои возможности в ситуации профессионального выбора, пробовать себя в профессии.

Для достижения цели заключительной ступени программы в ходе очередной встречи с наставляемой, диалога, анализа совместной деятельности планируем пробовать «вход в профессию»: написание статей в районной газете (приложение 11). Прделана большая работа по сбору материала для каждой статьи.

№п/п	Мероприятия	Сроки
1	Сбор материала к статье «Изломанное детство»	Апрель-май
2	Сбор материала к статье «Школа и учитель едины»	Июнь-август
3	Сбор материала к статье «Посвящается моим любимым учителям»	Август-сентябрь

В ходе реализации практики риски не оправдались, наставник и наставляемая получили ценный опыт взаимного сотрудничества, достигнуты следующие планируемые результаты:

*Личностные:*

- соотносить свои индивидуальные особенности с требованиями конкретной профессии;
- использовать приёмы самосовершенствования в учебной и трудовой деятельности;
- пользоваться сведениями о путях получения профессионального образования.

*Метапредметные:*

- развить самостоятельность;
- оценить собственные возможности;
- освоить способы познавательной, коммуникативной, практической деятельности, необходимых для участия в жизни гражданского общества и правового государства.

Данная практика предполагает дальнейшее сотрудничество и развитие, а в перспективе – реализацию формы: учитель-студент.

Головченко В.В. со своей практикой участвовала в конкурсе «Я- наставник».



Сегодня наставничество - это двусторонний процесс взаимодействия. Цель наставничества - оказание помощи молодым учителям в их профессиональном развитии. **(Слайд 1)**

На сегодняшний день в нашей школе педагогов с небольшим опытом работы (до 3 лет) – 3 человека. С ними работают учителя с первой категорией и большим опытом работы.

Наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы: **(Слайд 2)**

- планирования современного урока;
- дисциплины и организации порядка на уроке;
- работы со школьной документацией;
- организации работы с родителями обучающихся;
- классного руководства.

Для успешной адаптации молодых и малоопытных учителей в школе осуществляется их системное методическое сопровождение в нескольких формах:

**(Слайд 3)**

- консультации;
- творческая группа;
- наставничество;
- мастер-классы;
- педсоветы, педагогические конференции, семинары.

В нашей школе есть документы, которые регламентируют данное направление работы:

**(Слайд 4)**

- Положение о наставничестве (разработано творческой группой);
- Приказ директора школы о наставничестве;
- Планы работы и программа наставника и молодого специалиста;
- Программа о наставничестве

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он нуждается в поддержке, поэтому педагог-наставник всячески способствует личным примером раскрытию профессионального потенциала молодого учителя.

Методическая помощь наставника заключается в следующем:

**(Слайд )**

<b>Наставник</b>	<b>Молодой специалист</b>
изучение нормативных документов и локальных актов ОУ;	
обучение планированию и ведению школьной документации	Консультирование или совместная работа
посещение уроков молодого учителя	посещение уроков наставника;
Анализ посещенных уроков	
моделирование	проведение урока

Анализ итогов контрольных работ, проверочных и итогов четверти

Анализ воспитательной работы (причины и корректировка)

Как же организуется работа в данном направлении?

1. Администрация школы беседует с вновь прибывшим учителем. По итогам беседы обсуждают на административном совете кандидатуру учителя-наставника.

2. Далее работа строится по следующим этапам:

**(Слайд )**

**1-й этап – проектировочный (адаптационный).** Наставник помогает молодому учителю определить круг его обязанностей, а также старается понять, какие пробелы имеются в знаниях и умениях молодого учителя. Определяются цели взаимодействия, выстраиваются отношения взаимопонимания и доверия. Узнает его поближе (о его увлечениях, о личных качествах, семье, месте жительства и др.)

**2-й этап – основной (практический).**

Наставник разрабатывает и реализует план работы, осуществляет корректировку профессиональных знаний и умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственный план самосовершенствования.

**3-й этап – оценочный (аналитический).**

Наставник и члены администрации проверяют уровень профессиональной компетенции молодого учителя, определяют степень его готовности к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей.

Данному направлению свойственна "обратная связь", которая с нашей точки зрения говорит о том, что в данном направлении работа организована правильно.

Хорошая "обратная связь" наставничества:

- налажена атмосфера доверия и сотрудничества;
- наблюдается профессиональный рост молодого учителя;
- развиваются способности молодого учителя и стимулируется его творческий потенциал
- четко определено, что достигнуто и что делать дальше
- у молодого учителя появляется ощущение, что ему действительно помогли.

**( Слайд)**

**Другая форма наставничества: учитель-ученик.**

Хочу познакомить вас с **Практикой** профориентационной деятельности, сопровождения профессионального самоопределения и развития обучающегося. **Уникальность практики состоит в том**, что в ходе её реализации взаимодействие с наставляемым по самоопределению и выбору профессии происходит один на один, предоставляются возможности самореализации, складываются доверительные отношения, полезные для всех участников наставничества.

Практика наставнической деятельности рассматривает индивидуальное профориентационное наставничество как одну из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации наставляемого.

**Наставник – Головченко В.В.** учитель химии, классный руководитель со стажем работы 30 лет, делится опытом и навыками, необходимыми для самосовершенствования и самореализации наставляемого.

Является классным руководителем наставляемой – Мыльченко Маргариты с 5 класса, решила стать человеком, который окажет поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

**Наставляемая** – Маргарита - одаренная разносторонне развитая ученица, девочка из многодетной семьи, демонстрирующая высокие образовательные результаты (окончила 9 класс с отличием), неоднократный победитель и призёр школьного, муниципального уровней олимпиад по химии, истории, литературе, биологии. Принимает активное участие в жизни школы, победитель и призёр конкурсов школьного, муниципального уровней. Занимается общественной деятельностью: является членом Совета старшеклассников школы, главным редактором школьной газеты. Но имеет низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей. Очень хочет воплотить мечту в жизнь: стать журналистом и снимать репортажи о людях разных профессий, путешествовать и делиться впечатлениями со всеми.

Планируя работу, наставник определила **три этапа**:

1 этап: Ознакомление с основными нормативно-правовыми документами педагога.

На этом этапе осуществлялся тесный контакт с руководителем, куратором и психологом. Была предоставлена полная база документации, оговорены все необходимые ресурсы для реализации практики, пройдено анкетирование.

(Слайд )

2 этап: Составление индивидуального плана развития наставляемого.

На данном этапе учитывались цели и задачи практики, пожелания наставляемого и его родителей.

3 этап: Реализация программы.

Это основной, самый долгосрочный этап, включающий в себя четыре ступени.

*1 ступень: Подготовительная «Диагностика».*

По результатам диагностики Резапкиной Г.В. наставляемая в разделе «Сфера труда» выбрала искусство, в разделе «Вид труда»- исследование. Профессия, наиболее близкая интересам и склонностям – журналист. По итогам тестирования: высокий уровень жизненных ценностей. Результаты анкетирования показали, что у наставляемой одна из радостей в жизни – общение, окружающие ценят в ней энергию, способность вести диалог.

*2 ступень: Содержательная «Профпросвещение»*

Для реализации целей данной ступени с наставляемой проведены лекции, беседы, профконсультации, тематические лектории, даны методические рекомендации по использованию сайтов, содержащих информацию по профориентации.

В результате проделанной работы близки к самоопределению: в приоритете остаётся профессия журналиста!

*3 ступень: Основная «Самоопределение»*

Наставник применяет методику ДДО Климова Е.А., тест Айзенка для подтверждения профессионального самоопределения наставляемой. По результатам данных методик тип выбранной профессии: человек – человек. На данном этапе была спланирована и проведена встреча с работниками редакции газеты «Голос района», экскурсия в редакцию газеты. Наставляемая познакомилась с особенностями профессии журналиста из первых уст.

Было осуществлено знакомство с условиями приёма в ВУЗ, запланирована поездка на день открытых дверей. Также проведены тренинги и беседы. В самоопределении ребёнка важную роль играют родители, поэтому на данной ступени с ними были проведены встречи, собрания, беседы.

*4 ступень: Заключительная «Самореализация»*

Для достижения цели заключительной ступени программы в ходе очередной встречи с наставляемой, диалога, анализа совместной деятельности был запланирован «вход в профессию»: написание статей в районной газете. Прделана большая работа по сбору материала для каждой статьи.

Данная практика предполагает дальнейшее сотрудничество и развитие, а в перспективе – реализацию формы: учитель-студент.

Головченко В.В. со своей практикой участвовала в конкурсе «Я- наставник».