

Опытный учитель – начинающий педагог: эстафета знаний и опыта

Решеткова Елена Викторовна,
учитель, заместитель директора
МБОУ «Октябрьская СОШ №1»

*Человек не может по-настоящему усовершенствоваться,
если не помогает усовершенствоваться другим.
Чарльз Диккенс*

Природа дарует человеку таланты и умения с момента рождения. Но не всегда человек может сам развить в себе эти таланты, его нужно научить, подсказать. Будь то одаренный ребенок или целеустремленный талантливый учитель, рядом должен быть человек, который поможет воспитать этот талант, как садовник выращивает дерево.

Так кто же такой наставник?

В словаре В. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель», наставничество как «звание, должность, дело наставника».

Аналогично рассматривается понятие «наставник» и в толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой.

В общепринятом смысле наставник – это человек, который обладает большим, чем у подопечного, опытом в определенной сфере или в жизни в целом, и он готов этим опытом делиться и помогать другому в его развитии.

В большей степени наставничество реализуется посредством модели «опытный педагог-молодой учитель» именно она является наиболее востребованной.

Основная цель наставничества в системе «учитель – учитель» – повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога, в том числе нивелирование проблем, возникших у молодого специалиста в части преподавания, а также взаимодействия в коллективе для создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации. Акцент сделан на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе педагога.

В МБОУ СОШ №1 несколько этапов организации наставничества.

1. Планирование и внедрение

Разработка нормативно-правовых и методических документов, регламентирующих порядок наставничества в образовательной организации:

- Приказ об организации наставничества;
- Положение о наставничестве;
- План работы по наставничеству в образовательной организации и т. д.

2. Отбор наставников и их подготовка- следующий этап, включающий:

Обучение наставников, формирование пар «наставник – наставляемый».

Для подготовки наставников разработана Программа обучения, цель которой- получение наставниками необходимых знаний, умений, навыков в области

общения с наставляемыми, формирование психологических установок, необходимых для выстраивания осмысленных и продуктивных отношений с ними.

Сформирована база наставников, по определенным критериям.

- Ф.И.О. наставника
- Контактные данные для связи
- Место работы/учебы наставника
- Основные компетенции наставника
- Важные для программы наставничества достижения наставника
- Интересы наставника
- Желаемый возраст наставляемых
- Ресурс времени на программу наставничества
- Дата вхождения в программу
- Ф.И.О. наставляемого (наставляемых)
- Форма наставничества
- Место работы/учебы наставляемого
- Дата завершения программы
- Результаты реализации программы наставничества

Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник в течение пяти рабочих дней со дня назначения составляет **индивидуальный план наставничества или персонализированную программу наставничества, в котором** предусматриваются мероприятия по оказанию содействия в ознакомлении с правовыми актами, регламентирующими профессиональную деятельность наставляемого, иными документами, необходимыми для работы; оказание содействия в работе по предмету, организации урочной и внеурочной деятельности, участию в методической работе, работе со школьной документацией, работе по саморазвитию, работе с родителями и др., мероприятия по ознакомлению наставляемого с формами и методами, многоуровневой системой оценки качества образования (ВСОКО) и др.

3. На этапе оценки результата изменения процедуры наставничества, поощрения лучших наставников проводится выходное анкетирование по проделанной работе, оформление отчетной документации.

С какими проблемами мы столкнулись при реализации модели наставничества?

- формирование мотивационной среды (немногие хотят быть наставниками);
- дефицит наставников (большая загруженность педагогов, нехватка времени для постоянных встреч);
- разработка программы наставничества (неумение видеть профессиональные дефициты, анализировать);
- мониторинг результатов программ наставничества.

Результатами организации наставничества в системе «учитель – учитель» явились: включенность молодых педагогов в профессиональную, а также организационную деятельность всей образовательной организации;

профессиональная стабильность и уверенность в своих силах у молодого специалиста; повышение уровня психологической и профессиональной удовлетворенности всего коллектива. Учителя-наставляемые получили необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Наставничество – достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям.