Комитет образования науки и молодёжной политики

 Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

« Ленинский агропромышленный техникум»

Всероссийский конкурс лучших практик наставничества

 Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ленинский агропромышленный техникум»

 Выполнила:

 Наставник

 Смирнова Светлана Александровна, преподаватель русского языка и литературы

 Контактные данные:

 8902 310 8419

 E-mail lana.smirnova60@mail.ru

 Ленинск 2022

**Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

• новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;

• различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;

• необходимое взаимодействие семьи и учебного заведения требует специальной подготовки вновь пришедших педагогов и мастеров п/о к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем ГБПОУ «Ленинский агропромышленный техникум» является недостаток квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в учебные заведения, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Молодые специалисты, столкнувшись с реальностью жизни в учебном заведении, вскоре уходят, избирая иной путь. Становление преподавателя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего в данной области деятельности.

Программа «Наставничество» призвана помочь становлению вновь пришедших педагогов и закреплению его в образовательной организации.

**ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»**

####  «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте. Никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов».

***С.А. Макаренко***

**Актуальность проекта**

Для начинающего педагога вхождение в новую деятельность всегда сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

Решить эту стратегическую задачу (успешную адаптацию начинающих педагогов) поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

**Целью наставничества** является оказание поддержки и практической помощи начинающим педагогическим работникам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям техникума.

**Основные задачи наставничества:**

- развитие имеющихся у начинающих педагогических работников знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- ускорение процесса адаптации начинающего педагогического работника в педагогическом коллективе, усвоения лучших традиций и правил поведения в техникуме;

- содействие профессиональному становлению начинающего педагогического работника, формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;

 - формирование мотивации у начинающего педагогического работника к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию.

**Содержание работы наставника**

Наставник, впервые начинающего работать в техникуме начинающего педагога:

- знакомит наставляемого с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, социальными партнерами, особенностями организации образовательного процесса и методической работы;

- оказывает помощь в изучении законодательных актов в сфере образования, действующих федеральных государственных образовательных стандартов, учебных планов, образовательных программ и пояснительных записок к ним, локальных актов образовательного учреждения;

- консультирует по составлению учебно-планирующей документации (тематического плана, учебной программы, учебно-методического обеспечения образовательного процесса, контрольно-оценочных средств и т. д.), помогает подобрать тематику и методическое обеспечение организации самостоятельной работы обучающихся, практических работ;

- оказывает методическую помощь в планировании и подготовке учебных занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных работ и т. п.;

**Наставничество** — этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;

* наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
* это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
* наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Уже в 2019 - 2020 учебном году ГБПОУ «ЛАТ» работает над темой  **«*Создание системы методической работы, обеспечивающей сопровождение начинающих педагогов***» и в это же время стартовал проект «Наставничество», который уже реализуется третий год.

Н**аставник**– человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. С каждым годом популярность наставничества в нашем образовательном учреждении растет.

Почему наш проект живет уже третий год и продолжает действовать?

На мой взгляд,  это связано с тем, что все четыре  стороны: и студент,  и преподаватель, и учебное учреждение и администрация, получают определённую выгоду от проекта.

В первую очередь **учреждению** «наставничество» позволяет сократить время, которое обычно требуется новому сотруднику на адаптацию, т.е для того,  что бы освоиться на новом месте и начать работать с максимальной отдачей. Важно также отметить, что благодаря наставничеству новички  детально знакомятся с работой учреждения, целями, задачами и проблемами, сильными и слабыми его сторонами. Они  получают непосредственную помощь в решении собственных проблем, в планировании собственной  деятельности.

**Администрация**  получает  «внутренних тренеров», которые своим примером несут определённый корпоративный стандарт и контролируют его соблюдение сотрудниками.

**Опытные работники (наставники)** берут на себя  ответственность, − и получают выгоду от этой роли − при всех ее сложностях и дополнительной нагрузке. К тому же наставничество  является признаком доверия руководства, признания заслуг сотрудника .

**Начинающие педагоги**получают поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования навыков, и быстро повышают свою профессиональную компетентность.

Основная цель наставничества: воспитание специалистов.

Основной принцип «делай со мной, делай как я, делай лучше меня!» вполне себя оправдал в данном проекте. Такой подход имеет большую  эффективность, особенно,  если сочетается как с традиционными формами работы, так и с нетрадиционными.

К традиционным методам относятся: беседы, консультации, посещение  и  обсуждением занятий.

К нетрадиционным методам относятся: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы,  «мозговые штурмы»,  разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога, защита творческих работ и т.д.

Для координации действий наставников и начинающих педагогов ежегодно составляется план работы:

**План профессионального становления вновь пришедших педагогических работников**

|  |  |
| --- | --- |
| Месяц | Содержание работы |
| Сентябрь | Час общения «Расскажи о себе»Знакомство молодых специалистов с традициями техникума, правилами внутреннего распорядка, уставомИзучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации образовательного процесса.Деловая игра «Ищу наставника |
| Октябрь | Круглый стол «Основные проблемы вновь пришедшего преподавателя»Практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работыЧас психологии «Как быстрее адаптироваться в техникуме» |
| Ноябрь | Консультация «Документация куратора»Практикум «Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников», тренинг «Давай сработаемся»; |
| Декабрь | Консультация «Современный урок: структура и конструирование» Практикум «Анализ урока. Виды анализа». Посещение уроков наставников и их структурный анализ. творческое задание (представление-рассказ о педагогическом дуэте «Мы вместе»); |
| Январь | Семинар-практикум «Эффективность урока - результат организации активной деятельности студентов»Мастер-классы «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе. круглый стол «Лучшие педагогические практики по наставничеству»; |
| Февраль | Посещение уроков вновь прибывших педагоговПрактикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока»Обзор периодической педагогической печати |
| Март | педагогический конкурс «Лучшее конструирование занятия»;Конкурс педагогического мастерства «Начало педагогической деятельности. |
| Апрель | Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»педагогический конкурс «Лучшее занятие»; |
| Май | Час психологии «Основные проблемы начинающего педагога в период адаптации в техникуме. Вопрос - ответ» Конкурс педагогического мастерства «Лучший педагогический дуэт» |
| Июнь | Подведение итогов работы по наставничеству, семинар или аукцион педагогических идей, методическая выставка достижений молодого специалиста |

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

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с начинающими работать специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы со студентами и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения, позволили начинающему педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности. Например, в 2022 году Ю.М. Дербишева приняла участие в Фестивале педагогических идей на муниципальном уровне и в номинации «Проектная деятельность» стала призером (2-е место). Сочинение ее ученицы «Сон в зимнюю ночь» регионального конкурса «Рождественская открытка» стало победителем муниципального этапа и участником регионального конкурса.

Дербишева Ю.М. стала организатором волонтёрского движения в техникуме, провела работу по созданию волонтёрского отряда «Добродел» Волонтерская работа позволяет открыть и развить в себе новые способности, которым до этого, возможно, негде было проявиться: навыки общения, разрешения конфликтов, проведения групповых занятий. Молодые волонтеры пробуют себя в тех областях, в которых им, быть может, предстоит работать в будущем: они получают уникальную возможность на практике соотнести свои намерения со своими способностями, ощущают себя частью государства, народа, становятся ближе к проблемам своей страны и ищут пути их решения. А именно так и рождается патриотизм.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Проведение моей работы по формированию традиций наставничества позволило начинающему специалисту:

* отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития студентов;
* взаимодействия родителей и педагогов техникума на практике;

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у начинающего специалиста.

**Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста**

В настоящее время Дербишева Ю.М. имеет высшее профессиональное педагогическое образование, показывает высокие результаты в профессиональной деятельности на муниципальном, региональном уровнях.

***На уровне ГБПОУ «Ленинский агропромышленный техникум»:***

* проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий в рамках работы методической комиссии ООД ;
* выступления на заседаниях методического совета техникума, методической комиссии ООД по программе профессионального самообразования «Применение информационных технологий в обучении русского языка и литературы».

***На муниципальном уровне:***

* призер Фестиваля педагогических идей в номинации «Проектная деятельность»;
* открытый урок по литературе на тему : Проблема нравственного выбора в пьесе А.Н.Островского «Гроза» для студентов 1 курса по специальности «Право и судебное администрирование» в рамках районного семинара преподавателей русского языка и литературы;
* выступление на секции учителей русского языка и литературы района на тему «Произведения современной русской литературы в техникуме».

Дербишева Ю.М. публикует свои разработки в сети Интернет, на школьном сайте, ее студенты – активные участники очных и заочных олимпиад, конкурсов.

**Вывод:**правильно**с**планированная работа педагога-наставника помогает начинающему специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Преподавателем.

 Опыт работы мы **представляли:**

-  на региональном конкурсе видео-презентаций « Я и мой наставник» в номинации «Учитель-учитель» ;

-на муниципальном уровне через курсы повышения квалификации  по наставничеству в 2022году. - на  X VII Всероссийской с международным участием научно-практической конференции для руководящих и педагогических работников «Наставничество в образовании: теоретические и организационно-методические основы».

-на педагогическом совете в «ЛАТ» «Наставничество в образовании: теоретические и организационно-методические основы».

 **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Абрамова М.А. Как правильно оценить сотрудника//Директор школы. 2000. -№2, С. 12-13.

2. Бережнова Л.Н., Лаптева Л.Б. Образовательная среда школы как условие повышения профессиональной компетентности учителя/Образовательная среда школы: проблемы и перспективы развития. СПб: «Образование - культура», 2001. - С. 122-127.

3.  Максвелл Дж. Наставничество 101. – Минск: Попурри, 2009. – 160 с.

4.  Масалимова А.Р. Содержание и технологии психолого-педагогической подготовки специалистов предприятия, не имеющих педагогического образования: Настольная книга наставник. – Казань: Печать-Сервис-XXI век, 2011. – 45 с.

5.  Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения». – 2-е изд. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.

6. Братченко C.JI. Гуманитарная экспертиза в образовании: критерии личностного роста // Школьные технологии, 2001. - №2.

7. Гончаренко В.М. Мониторинг развития профессионально-педагогической компетентности педагогов общеобразовательной школы. Дисс. на соискание ученой степени канд.педагогич.наук. -Екатеринбург, 2003..

8. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2015.-С.8-16.

9.Маслова Л.В. Амбивалентный подход в моделировании условий профессионального становления молодого учителя. М.,2013. - 29с.

10. Морозова О.П. Развитие профессиональной деятельности учителя в системе непрерывного педагогического образования. Дисс. на соискание ученой степени доктора педагогич. наук. Барнаул, 2012, 457с.

 **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Абрамова М.А. Как правильно оценить сотрудника//Директор школы. 2000. -№2, С. 12-13.

2. Бережнова Л.Н., Лаптева Л.Б. Образовательная среда школы как условие повышения профессиональной компетентности учителя/Образовательная среда школы: проблемы и перспективы развития. СПб: «Образование - культура», 2001. - С. 122-127.

3.  Максвелл Дж. Наставничество 101. – Минск: Попурри, 2009. – 160 с.

4.  Масалимова А.Р. Содержание и технологии психолого-педагогической подготовки специалистов предприятия, не имеющих педагогического образования: Настольная книга наставник. – Казань: Печать-Сервис-XXI век, 2011. – 45 с.

5.  Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения». – 2-е изд. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.

6. Братченко C.JI. Гуманитарная экспертиза в образовании: критерии личностного роста // Школьные технологии, 2001. - №2.

7. Гончаренко В.М. Мониторинг развития профессионально-педагогической компетентности педагогов общеобразовательной школы. Дисс. на соискание ученой степени канд.педагогич.наук. -Екатеринбург, 2003..

8. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2015.-С.8-16.

9.Маслова Л.В. Амбивалентный подход в моделировании условий профессионального становления молодого учителя. М.,2013. - 29с.

10. Морозова О.П. Развитие профессиональной деятельности учителя в системе непрерывного педагогического образования. Дисс. на соискание ученой степени доктора педагогич. наук. Барнаул, 2012, 457с.