

ГБОУ ООШ с. Романовка

**Кейс учителя начальных классов наставника ГБОУ
ООШ с.Романовка**

УЧИТЕЛЬ-НАСТАВНИК: Нестеренко Ольга Викторовна

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ: Гущина Ирина Сергеевна

Содержание

| № п/п | Разделы | Страницы |
|-------|---|----------|
| 1 | Пояснительная записка | 3 |
| | Структура кейса. Приложения | 4 |
| 2 | Описание кейса | 4 |
| 3 | Описание набора и способов использования профессионального инструментария, используемого наставнической парой | 6 |
| 4 | Индивидуальный план развития или маршрут профессионального роста педагогов под руководством наставника | 9 |
| 5 | Заключение | 16 |
| 6 | Приложения | 18 |

«УЧА ДРУГИХ, МЫ УЧИМСЯ САМИ».

Древнер философ Луция Анней Сенека

1. Пояснительная записка

В начале своей профессиональной деятельности молодой специалист сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятии, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами, составление рабочих программ- вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих молодого специалиста. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы с дисциплиной на уроке.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, коротко говоря, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией образовательной организации. Для педагога это новая личностная ситуация - ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, обучающиеся, родители. Молодому специалисту необходима профессиональная помощь. Однако молодым специалистам было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшее поколение преподавателей стремилось передать им свой опыт, а они при этом готовы были его принять.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник-участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Цель: создание условий (организационных, методических и др.) для успешной адаптации молодого специалиста в условиях конкретной школы и повышения уровня его профессиональной компетентности.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому специалисту в педагогическом коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике, оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональной компетентности молодого специалиста;
- развивать потребности у молодого специалиста к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

2. Описание кейса

Структура кейса

- 1) Форманаставничества.
- 2) Портретнаставника, наставляемого.
- 3) Ожидаемыерезультаты.
- 4) Описание набора и способов использования профессионального инструментария, используемого наставнической парой.
- 5) Индивидуальный план развития или маршрут профессионального роста педагогов под руководством наставника.
- 6) Самоанализ молодого специалиста.
- 7) Результаты работы.

Перечень приложений:

| № | наименование | страница |
|---|--|----------|
| | Приложение 1. Анкета наставника. | 18 |
| | Приложение 2. Анкета молодого учителя. | 19 |
| | Приложение 3. «Диагностика профессиональных затруднени | 20 |
| | Приложение 4. Анкетирование (выявление проблем молодого учителя) | 21 |
| | Приложение 5. Формы наставничества | 22 |
| | Приложение 6. Карточка оценки молодого учителя | 26 |
| | Приложение 7. Методические рекомендации настав молодому педагогу | 28 |

| | | |
|----|---|-------|
| | Приложение 8. Анкета 1. Степень удовлетворенности молодой специалисткой работой в ГБОУ ООШ с. Романовка Анкета 2. Степень владения молодой специалисткой навыками самостоятельной работы. Анкета 3. Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих саморазвитию молодой специалистки | 44-46 |
| | Приложение 9. Техники наставничества. | 47 |
| | Приложение 10. Дневник наставника | 48 |
| 10 | Приложение 11. Итоги работы (фото, грамоты) | 50 |

В школе традиционно используются следующие формы обучения преподавателей-молодых специалистов:

- научно-исследовательская работа;
- предметные недели;
- обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;
- участие на педагогических советах, методических семинарах;
- участие в конференциях;
- проведение мастер-классов для молодых специалистов;
- участие в вебинарах и т. п.

Форма наставничества – это способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Портрет наставника-наставляемого:

Наставник. Учитель, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для самосовершенствования и самореализации наставляемого;

Наставляемый. Молодой специалист, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

Ожидаемые результаты наставничества:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психо-эмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Формы и методы работы с молодыми специалистами

| Консультирование: | | Активные методы: |
|--------------------------|--|-----------------------------|
| Групповое | | Семинары |
| | | Практические занятия |
| Индивидуальное | | Неделя молодого педагога |
| | | Ярмарка педагогических идей |

Основные инструменты наставничества:

1. Составление этапов работы для создания положительных результатов.
2. Совместное сотрудничество и достижение целей.
3. Грамотное планирование работы.
4. Умение использовать новые информационные технологии.
5. Повышения качества успеваемости
6. Оформление результатов.

Описание набора и способов использования профессионального инструментария, используемого наставнической парой

Я являюсь наставником молодого специалиста, Гущиной Ирины Сергеевны, учителя начальных классов.

Как для наставника выработаны правила, которыми я руководствуюсь: быть приветливым, слушать своего наставляемого, принимать решения, быть внимательным, стараться понять поступки и решения наставляемого, мыслить конструктивно.

Практически для каждого молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту задачу поможет создание гибкой системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога.

Я, как педагог-наставник, готова оказать теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, обеспечить качественный рост.

Индивидуальная система работы по адаптации молодого педагога в школе способствует ускорению профессионального роста, развивает позитивное отношение к педагогической деятельности и даёт возможность находить пути самореализации и самосовершенствования.

Сотрудничество опытного и молодого педагогов осуществляется в режиме работы стажерской пары в течение трех лет.

Организация индивидуальной системы по сопровождению наставляемого носит поэтапный характер.

На *адаптационном этапе* осуществляется знакомство молодого педагога с контингентом обучающихся, коллективом, с расписанием учебных занятий, внеурочной деятельности.

В начале нашего сотрудничества была проведена диагностика для выявления запросов молодого специалиста. Результат диагностики показал, что наставляемая коммуникабельна, профессионально грамотна, самоорганизована, инициативна, доброжелательна, имеет желание повышать уровень своего профессионализма, готова к самореализации. В то же время молодой педагог испытывает трудности в разработке учебно-методической и программной документации, в методике преподавания, методике публичных выступлений на родительских собраниях. Основной причиной имеющихся затруднений является отсутствие практического опыта.

Диагностика показала направления работы по адаптации молодого специалиста в школе. Диагностика была проведена путём устных бесед, анкетирования, наблюдения и анализа учебных занятий.

Также была проведена диагностика деловой направленности личности.

На *основном этапе* идёт составление индивидуального плана развития молодого педагога, в котором отражены следующие направления:

- учебно-методическая работа;
- методическая работа;
- повышение квалификации и педагогического мастерства.

По направлению «Учебно-методическая работа» были изучены нормативные документы, учебный план.

По направлению «Методическая работа» были организованы мероприятия:

- изучена методика построения и организации результативного учебного процесса;
- изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагогического работника, применяемых методов обучения;
- определение структуры учебно-методического комплекса и составление УМК.

На данном этапе усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение им эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе педагогической деятельности.

По направлениям профессионального развития педагогического работника проведена следующая работа:

- изучены психологические и возрастные особенности обучающихся;
 - изучается успешный опыт организации внеклассных мероприятий, классных часов;
 - создание УМК;
 - изучаются методические рекомендации к преподаваемым дисциплинам;
 - оформлены виды учебной документации: ведомости успеваемости, личные дела, электронный журнал;
 - намечено прохождение курсов повышения квалификации;
 - усваивается алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в классе обучающихся и способов их профилактики;
 - изучается практика разработки и внедрения инновационных технологий на уроках.

На данном этапе применена методика «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой». Результатом диагностики является средняя удовлетворенность и средняя неудовлетворенность своей работой наставляемой. Молодой специалист удовлетворена своей профессией, профессиональной, методической и теоретической подготовкой. Результат диагностики показывает, что наша совместная работа имеет положительные результаты, но необходимо дальше продолжать работать по индивидуальному плану развития под руководством наставника.

Результатом реализации наставнической работы для молодого педагога стали:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;

- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодого педагога в профессиональных конкурсах;
- началась работа над созданием портфолио наставляемым;

Для меня, как наставника, результатом наставнической деятельности является эффективный способ самореализации, рост педагогического мастерства, создание собственной программы наставничества, а для школы – стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Индивидуальный план развития или маршрут профессионального роста педагогов под руководством наставника

После проведения собеседования и анкетирования, были выявлены проблемные стороны в профессиональной деятельности молодого педагога.

Вся работа строится в три этапа:

1й этап – адаптационный. Цель выработать совместный план работы.

2й этап – мотивационный. Реализуется разработанный план наставничества.

3й этап – рефлексия. Наставник проверяет уровень педагогической компетентности молодого специалиста, в выполнении его профессиональных обязанностей.

При составлении ИОМ профессионального развития молодого педагога учитывались следующие факторы:

- индивидуальные особенности молодого педагога;
- уровень базового образования;
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Цель: оказание практической помощи молодому педагогу в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение его педагогического мастерства.

Задачи работы:

1. Способствовать адаптации педагога в коллективе.
2. Научить применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
3. Сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.
4. Способствовать мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

Выбор формы работы начинаются с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Формы работы и методы взаимодействия:

- ✓ анкетирование, тестирование, беседы, собеседование;
- ✓ участие работы в творческих группах;
- ✓ мастер-классы;
- ✓ тематические педсоветы, семинары;
- ✓ методические консультации;
- ✓ посещение и анализ занятий, уроков;
- ✓ участие в конкурсах;
- ✓ разработка технологических карт к урокам;
- ✓ прохождение курсов повышения квалификации, посещение семинаров.

Ожидаемые результаты:

- быстрая адаптация молодого педагога в коллективе;
- формировании практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- выработке умений применять теоретические знания на практике;
- умение использовать современные информационные ресурсы и дальнейшее освоение разнообразных современных технологий;
- мотивация на дальнейшее педагогическое самообразование;
- активное участие в педагогических мероприятиях разного уровня.

1 этап. Адаптационный

| Содержание работы | Формы работы и методы взаимодействия | Срок исполнения | Результаты выполнения |
|---|--------------------------------------|-----------------|-----------------------|
| <p>Адаптация к новому месту работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Выбор и назначение наставников. - адаптация к новым условиям трудовой деятельности; <p>-приспособление к физическим и психологическим нагрузкам;</p> | Собеседование | В течение года | |

| | | | |
|---|--|---------------------------------------|--|
| <p>Установление взаимоотношений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - установление контактов с администрацией учреждения; - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений с обучающимися и их родителями. Особенности проведения родительского собрания. Знакомство с родителями. | <p>Беседы. Встречи по интересам. Консультирование.</p> | <p>В течение года</p> | <p>Набор обучающихся в объединение. Проведение родительского собрания.</p> |
| <p>Анкетирование (выявление профессионального дефицита)</p> | <p>анкетирование</p> | <p>Начало года</p> | <p>Выявление затруднений, и профессионального дефицита</p> |
| <p>Изучение нормативных документов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативные документы федерального, регионального значения; - нормативно – правовое обеспечение образовательного процесса в ГБОУ ООШ с.Романовка - работа с документами педагога. | <p>Работа с документами</p> | <p>В течение года Август</p> | <p>Собеседование.</p> |
| <p>Выбор темы самообразования</p> | <p>Консультация-практикум. Работа с памятками.</p> | <p>Сентябрь</p> | <p>Консультация – практикум «Самообразование педагога. Советы по организации работы» (презентация)</p> |

2 этап. Мотивационный (развитие профессиональных умений)

| Содержание работы | Формы работы и методы взаимодействия | Срок исполнения | Результаты выполнения |
|--|---|-----------------|---|
| Прохождение курсов повышения квалификации | | В течение года | |
| Методика планирования и организации воспитательно-образовательной деятельности | Самостоятельное составление плана, совместный анализ, оценка результативности | В течение года | План воспитательно-образовательной работы педагога. |
| Работа над методической темой самообразования | Самостоятельное составление плана работы на год, анализ. | В течение года | План работы над методической темой отчет о работе над методической темой |
| Посещение мероприятий внутри школы (педсоветы, семинары-практикумы) | Совместный анализ посещаемых мероприятий | В течение года | Конспектирование выступлений. Пополнение методической копилки. |
| Открытые мероприятия | Помощь в подготовке и проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.) Анализ проведенных | В течение года | Самоанализ мероприятий. Круглый стол «Вопрос-ответ» |

| | | | |
|---|---|----------------|---|
| | мероприятий | | |
| Взаимопосещение уроков | Консультация + открытый показ педагогической деятельности | В течение года | Выбор форм, методов, приемов работы. Пополнение методической копилки. |
| Выступления | Помощь в составлении отчета, доклада, выступления | В течение года | Выступления на МО педагогов |
| Разработка методического и дидактического материала | Деловые и ролевые игры Консультирование | В течение года | Разработка конспектов занятий, бесед, дидактического материала |

3 этап. Рефлексия (формирование собственной системы работы с обучающимися)

| Содержание работы | Формы работы и методы взаимодействия | Срок исполнения | Форма подведения итогов |
|--------------------------|---|------------------------|--------------------------------|
|--------------------------|---|------------------------|--------------------------------|

| | | | |
|---|--|---------------------------|--|
| Курсы повышения в рамках работы над методической темой | Обзор КПК анализ материалов КПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности | В течение года | <i>В процессе работы....</i> |
| Применение различных педагогических технологий и методов на занятиях | Консультация | В течение года | Расширение методической копилки. Обмен опытом. |
| Проведение открытых занятий (обмен опытом) | Мозговой штурм. Ролевые игры | По графику | <i>В процессе работы....</i> |
| Участие в инновационной площадке учреждения | Работа в творческих группах | В течение года | <i>В процессе работы....</i> |
| Создание портфолио. Создание положительной мотивации к профессиональному росту. | Круглый стол | | Круглый стол «Особенности формирования портфолио». Накопление и систематизирование материала <i>В процессе работы....</i> |
| Участие в профессиональных конкурсах , ИКТ-активность | Своевременное информирование о мероприятиях, Помощь в подготовке материалов конкурса | В течение года По графику | <i>В процессе работы....</i> |
| Проведение мониторинга | Консультирование | В конце года | |

