



**ПАВЛЕНКО
ЕЛЕНА
ВАСИЛЬЕВНА**

учитель географии,
заместитель директора
по УВР
ГБОУ «Мироновская
школа №10 г.о.
Дебальцево»

**Реализация модели наставничества «учитель - учитель» в школе (из
опыта работы): «Наставничество - от слов к делу...»**

В современном образовании роль опытного наставника для начинающего учителя становится особенно значимой. Когда молодой специалист впервые приходит в школу, он неизбежно сталкивается с трудностями, касающимися как его личного роста, так и профессионального пути. Наставничество же выходит за рамки простой передачи знаний и навыков; оно включает в себя и трансляцию жизненного опыта, моральных принципов и этических ориентиров от старших коллег к тем, кто только начинает свой путь.

Ключевым моментом в этом процессе является взаимность. С одной стороны, наставник должен искренне желать делиться своим опытом, понимая всю важность и ценность этой миссии. С другой стороны, молодой педагог должен быть не пассивным слушателем, а активным участником, готовым вносить свежие идеи и нестандартные подходы. Именно такое сотрудничество,

основанное на взаимном уважении и стремлении к развитию, поможет начинающему учителю уверенно встать на ноги, пробудит в нем желание постоянно учиться и совершенствоваться, а также откроет путь к полной реализации своего профессионального потенциала.

Для того чтобы наставничество в нашей школе стало по-настоящему действенным инструментом, мы создали Персонализированную программу наставничества. Эта программа призвана структурировать и организовать отношения между наставником и наставляемым, делая их более целенаправленными. Реализация программы, включающая в себя различные мероприятия, направлена на достижение конкретных результатов. Важно, что она также помогает нам понять, где есть расхождения между идеальным сценарием урока и тем, что происходит на практике.

Цель программы: эффективная адаптация молодого специалиста к условиям образовательной организации, успешная интеграция в профессию, повышение методической и предметной компетенции через организацию работы пар «наставник – наставляемый».

Задачи:

- Изучить потребности и профессиональные затруднения молодого учителя.
- Составить персонализированный маршрут, ориентированный на успешную адаптацию начинающего педагога.
- Создать комфортные условия труда, повысить профессиональную мотивацию молодого специалиста.
- Реализовать комплекс запланированных образовательных событий по трансляции приобретённых компетенций наставляемого, направленных на повышение успеваемости учащихся

Целью данной программы наставничества является всесторонняя поддержка начинающего педагога в его профессиональном становлении. В рамках этой поддержки проводится комплекс мероприятий, направленных на выявление и преодоление трудностей, с которыми сталкивается молодой специалист.

Первым шагом является диагностика. С помощью анкетирования и личных бесед выявляются конкретные проблемы, будь то адаптация к новому коллективу, недостаток знаний в современных педагогических технологиях, сложности с самоанализом, неуверенное владение нормативной базой или трудности в организации учебного процесса.

Далее следует практическое взаимодействие. Наставник и наставляемый посещают уроки и мероприятия друг друга, что позволяет наблюдать за работой коллеги, анализировать ее и обмениваться опытом.

Методическая поддержка – ключевой элемент программы. Наставник оказывает помощь в планировании и проведении уроков, составлении технологических карт, а также в анализе проведенных занятий. Он делится своим опытом, демонстрируя примеры успешной педагогической деятельности.

Важным аспектом является рефлексия и мониторинг. Регулярно проводятся встречи для обсуждения достигнутых результатов, выявления проблемных зон и корректировки дальнейших действий.

Программа наставничества реализуется в несколько этапов:

- Подготовительный этап: На основе результатов диагностики разрабатывается индивидуальный план наставнической деятельности, учитывающий потребности и цели молодого педагога.
- Этап профессионального становления: Наставляемый активно занимается самообразованием, выбирает тему для углубленного изучения и составляет план работы. Он также участвует в семинарах, вебинарах, конференциях и конкурсах, расширяя свой профессиональный кругозор.
- Этап совместной работы: Наставник и наставляемый регулярно встречаются, обмениваются опытом, анализируют уроки, изучают современные технологии и совместно ищут решения возникающих проблем. Наставник оказывает поддержку при подготовке к открытым урокам и участию в мероприятиях различного уровня.
- Оценка эффективности: Успешность программы оценивается по уровню теоретических знаний и практических навыков, приобретенных молодым

педагогом, его уверенности в проведении уроков и достижению базового уровня качества воспитательно-образовательного процесса.

В конечном итоге, программа наставничества направлена на то, чтобы начинающий учитель почувствовал себя уверенно и компетентно в своей профессии, а его работа приносила удовлетворение и положительные результаты.

Ожидаемые результаты программы направлены на развитие профессиональных навыков молодых специалистов в сфере образования. Основное внимание уделяется повышению их компетентности в организации учебного процесса, что, в свою очередь, способствует улучшению качества преподавания. Важным аспектом является совершенствование методов работы, направленных на развитие самостоятельности и креативности учащихся, а также повышение мотивации молодых педагогов к своей деятельности.

В ходе диагностики, проведенной с использованием анкетирования, тестирования и собеседований, были выявлены ключевые проблемы, такие как недостаточное владение педагогическими технологиями, нехватка опыта в организации учебно-воспитательной работы и сложности с нормативной документацией. Также отмечались трудности в анализе своей работы и адаптации к требованиям образовательной среды.

Для решения этих проблем была разработана индивидуальная образовательная карта, включающая изучение нормативной базы, планирование работы по самообразованию, а также участие в различных мероприятиях, таких как конкурсы и семинары. Это позволило молодым педагогам углубить свои знания и навыки как в урочное, так и в внеурочное время.

В результате совместной работы были проведены мероприятия, направленные на устранение выявленных недостатков. Молодые педагоги ознакомились с методикой составления рабочих программ и технологических карт уроков, а также с современными образовательными технологиями. Это способствовало улучшению их понимания структуры и особенностей современного урока.

Мониторинг показал, что взаимодействие между наставником и молодыми

специалистами привело к обмену педагогическими идеями и находками, помогло выявить слабые места в образовательном процессе, что дало возможность молодым педагогам повысить эффективность своей работы.

В результате первого года работы были достигнуты положительные результаты: улучшилось качество работы с нормативной документацией, снизился уровень стресса и тревоги при взаимодействии с коллегами и учащимися.

Прав был А. С. Макаренко, который однажды сказал: «Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов...»