

1.Название номинации: Лучшая практика наставничества
2.Ф.И.О.участника Конкурса: Елгина Евгения Викторовна
3.Название организации: МОУ Газимуро-Заводская СОШ
4.Должность:учитель начальных классов, руководитель ШМО
5. E-mail:elgina73@mail.ru
6.Телефон:89141347816
7.Стаж наставнической деятельности: 8 лет
8.Количество подготовленных молодых педагогов:5
<p>9.Опишите свою практику наставничества (объем–не более 3 стр.): Общий стаж моей работы в МОУ Газимуро-Заводская СОШ 33 года. 15 из которых, я являюсь руководителем ШМО учителей начальных классов и около 8 лет выполняю роль наставника молодых специалистов, хотя реализация «Целевой модели наставничества» в нашей школе началась только с 2021 года. Наша школа достаточно большая и учителей начальных классов не хватает. Поэтому каждый год на протяжении 8 лет к нам приходят молодые педагоги, которых мне предстоит ввести в наш педагогический коллектив и сделать так, чтобы у них не возникло чувства разочарования в выбранной профессии или школе. Все мы люди, все мы разные. Со своими взглядами и убеждениями. И молодые педагоги не исключение. С кем – то просто найти общий язык, а с кем-то ой, как не просто и приходится пробовать разные подходы к человеку. Моя миссия, как наставника, должна быть выполнена и иметь результат.</p> <p>Цель своей работы я вижу в том, чтобы способствовать успешному закреплению на месте работы молодого специалиста и повышению его профессионального потенциала.</p> <p>Основная техника моей работы как наставника-это менторинг. Она выбрана не случайно, так как я должна за год передать молодому педагогу все премудрости нашей профессии и помочь в его профессиональном становлении. А на следующий год придёт уже новый молодой педагог или даже два и начнётся всё сначала.</p> <p>Первое с чего я всегда начинаю-составляю план работы (дорожную карту) и знакомлю с ней наставляемого. Один экземпляр оставляю себе, второй отдаю молодому коллеге. После чего знакомлю его с нормативно-правовыми документами на сайте МОУ Газимуро-Заводская СОШ, обучаю работе в АИС «Сетевой город», заполнению и ведению личных дел учащихся.</p> <p>После чего начинаю наблюдение за работой менти: перед первым посещением урока всегда провожу разъяснительную беседу о цели своего визита, чтобы снять уровень тревожности с молодого коллеги. На этом этапе работы я не принимаю участия в разработке уроков молодого коллеги. Мне важно понять, что он умеет, а в чём испытывает трудности. Во время посещения уроков, я выявляю все профессиональные затруднения и составляю карту затруднений. Провожу беседу, и даю рекомендации как поступить в следующий раз.</p> <p>Следующий этап работы заключается в том, что сначала я приглашаю его на свои уроки и показываю ему как я решаю ту или иную проблему, с которой он не смог справиться на своём уроке. Провожу подробный самоанализ уроков. После чего договариваюсь с коллегами-стажистами, чтобы они пригласили нас</p>

с молодым коллегой на свои уроки и продемонстрировали разные технологии или методы (приёмы работы), которые у них лучше всего получаются. После проведения уроков так же проводим подробный анализ.

Затем начинаем плотное сотрудничество, которое заключается в том, что я помогаю коллеге с разработкой планов уроков, даю профессиональные советы как лучше организовать урок, но только после того как молодой коллега сам представит свой вариант плана урока или конспект. Разрешаю пользоваться всеми вспомогательными ресурсами, но прошу не копировать чужие уроки, а пытаться разрабатывать свои, исходя из особенностей класса.

В этот же период времени (первое полугодие) приглашаю его на заседание ШМО, которые проводятся раз в четверть, а при необходимости чаще с целью ознакомления с работой ШМО,

10. Какие задачи Вы ставите перед собой как наставник?

- Помочь молодому коллеге пройти «безболезненную» адаптацию в новом педагогическом коллективе, обеспечив психологическую и профессиональную поддержку;
- своевременно выявить затруднения какого характера испытывает молодой специалист (методические, дидактические, психологические) и оказать адресную консультационную помощь для того, чтобы начинающий педагог не разочаровался в выбранной профессии;
- сопровождать профессиональное саморазвитие и становление профессионально-значимых качеств молодого специалиста через вовлечение его в активную методическую работу в рамках ШМО с последующим выходом на более высокий уровень.

11. Какие механизмы и инструменты Вы используете при реализации наставничества?

1. Составление дорожной карты и ознакомление с ней молодого специалиста;
2. Знакомство с нормативно-правовыми документами на сайте МОУ Газимуро-Заводская СОШ;
3. Посещение уроков молодого специалиста с целью выявления профессиональных затруднений. Анализ урока делается наставником. На данном этапе методическая помощь носит рекомендательный характер. Составление карты затруднений.
4. Приглашение молодого специалиста на свои уроки, после проведения которых проводится подробный анализ;
5. Посещение уроков коллег-стажистов вместе с молодым педагогом с целью показа той или иной педагогической технологии (метода, приёма) по договорённости заранее. Так же делается подробный анализ урока.
6. Привлечение молодого специалиста к работе ШМО: на начальном этапе с целью ознакомления с работой ШМО, а затем как полноправного члена ШМО, который наравне с другими педагогами принимает активное участие в его работе.

7. Оказание методической помощи для участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях разных уровней.
8. Посещение уроков молодого специалиста с целью просмотра уровня профессионального роста. На этом этапе уже молодой специалист сам делает самоанализ урока, а наставник дополняет и даёт чёткие методические рекомендации по конкретному моменту урока (если он был реализован не на должном уровне). Сравнение результатов с картой затруднений, которая была сделана в начальный период работы.
9. В конце учебного года беседа с молодым специалистом по качеству реализации дорожной карты, достигнутых (или недостигнутых) планируемых результатов, рекомендации для дальнейшей работы.

12. Опишите достигнутые Вами результаты наставничества и способы их оценки:

- Личностный рост педагога: участие в профессиональных конкурсах, мероприятиях разного уровня, публикация в разных печатных изданиях, результатом которых становится высокая оценка-дипломы, грамоты, благодарности;

- высокие образовательные результаты учащихся. Сводный отчёт за период обучения (четверть). Сравнительный анализ. Активное участие в конкурсах и олимпиадах. Таблица результативности участия учеников начальной школы в конкурсах и олимпиадах разных уровней, которая ведётся ежегодно;

- аттестация педагога (1 педагог аттестован на 1 квалификационную категорию в 2023 году, второй готовится к аттестации весной 2025 года);

- сохранение высокой мотивации к образовательной деятельности.

Активная жизненная позиция и активное участие в жизни педагогического коллектива.

13. Перечислите ключевые факторы Вашего успеха как наставника:

1. Быстрая адаптация молодых специалистов к новым условиям работы;
2. Повышение уровня удовлетворённости наставляемых своей работой;
3. Построение доверительных взаимоотношений с наставляемыми;
4. Отсутствие желания у молодого педагога сменить место работы;
5. Повышение профессионального уровня всех участников процесса наставничества

14. Какие локальные акты регулируют наставничество в Вашей образовательной организации и помогают Вам в работе?

1. Положение о наставничестве в МОУ Газимуро-Завоская СОШ
2. Приказ о внедрении целевой модели наставничества
3. Приказ о назначении кураторов и наставников
4. Приказ о формировании наставнических групп

<p>15. Существует ли система стимулирования (материальная/нематериальная) наставников в Вашей образовательной организации, в чем она заключается? - не существует</p>
<p>16. Какие дефициты существуют при реализации наставничества в образовательных организациях?</p> <ul style="list-style-type: none"> -незаинтересованность молодых педагогов в системе наставничества; -нерегулярность наставнической работы; -формальный подход к работе; -неполный контроль или его отсутствие за работой наставнических групп со стороны администрации; -нет чётко разработанной системы мониторинга для оценки наставнической работы.
<p>17. Что может стать «трамплином» в развитии наставничества в образовательных организациях Забайкальского края?</p> <p>Стимулирование педагогов, выполняющих роль наставника: доплата или дополнительные дни к отпуску.</p>
<p>18. Какие ключевые компетенции необходимы наставнику?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Личностная зрелость; -Социально-коммуникативная; -Информационно-аналитическая; -Организационно – методическая; -Мониторинговая
<p>19. Вы готовы пройти обучение для наставников? (Да/нет)</p>
<p>20. Ссылка на фото наставника с молодым педагогом (молодыми педагогами) либо ссылка на фото в социальной сети с хештегом #Наставник_2023</p> <p>https://vk.com/wall717769487_183</p>

