

Муниципальное Автономное Общеобразовательное Учреждение

«Гимназия №56»

Исследовательская работа

«Реализация программы наставничества в гимназии как основа
профессионального роста молодого педагога»

Автор: Кузнецова Ирина Геннадьевна

Учитель английского языка,

Ижевск

2022 г.

Оглавление

I. ВСТУПЛЕНИЕ

- 1.1. Проблема исследования
- 1.2. Актуальность проблемы
- 1.3. Цели и задачи исследования
- 1.4. Определение объекта и предмета исследования
- 1.5. Гипотеза исследования

II. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

- 2.1. Теоретическое обоснование практики.
- 2.2. Условия функционирования данного опыта
- 2.3. Описание практики
- 2.4. Результативность опыта

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- 3.1. Выводы
- 3.2. Перспективы и направления дальнейшего развития данного опыта.

I. ВСТУПЛЕНИЕ

1.1 Проблема исследования

Задача сопровождения молодого педагога является одной из ключевых направлений современной образовательной политики. Не случайно в проекте «Учитель будущего» в фокусе рассмотрения становится молодой педагог и наставник. Однако без грамотного управления, эта проблема навряд ли будет решена.

В ноябре 2019 года на съезде педагогов России Васильева О.Ю. охарактеризовала отечественное школьное образование к началу 2020 года следующими чертами: недостаточное обновление педагогического корпуса, рост среднего возраста работающих учителей (50-55 лет), доминирование школ, в которых работает не более 1-2 молодых педагогов. Усугубляет ситуацию тот факт, что до 70% молодых учителей в течение первых лет работы уходят из школы.

1.2 Актуальность проблемы

Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС нового поколения, требующих от каждого учителя повышения профессиональной компетенции. Молодой учитель, приходя в школу, должен чувствовать поддержку и помощь опытного учителя, чтобы справиться с трудностями педагогической деятельности, не разочароваться в выбранной профессии, не остаться один на один с проблемами, которые возникают каждый день и на уроках, и в оформлении документации, и в работе классного руководителя, и в общении с детьми и родителями. Процесс становления молодого педагога - длительный процесс приобретения профессиональных компетенций и профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка молодых специалистов становится приоритетным направлением школы и всей системы образования.

1.3. Цель работы:

Создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста, формирование профессиональных умений и навыков молодого специалиста для успешного применения их в профессиональной деятельности.

Задачи:

- ✓ создание условий для профессиональной и психологической адаптации молодого специалиста;

- ✓ оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации учебно–воспитательной деятельности;
- ✓ создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- ✓ развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

1.4. Определение объекта и предмета исследования

Объект исследования: персонализированная программа наставничества.

Предмет исследования: влияние персонализированной программы наставничества на профессиональное становление молодого педагога.

Программа «Наставничество. Форма: учитель – учитель» помогает молодому учителю адаптироваться в процессе его профессионального становления, путем получения знаний, навыков и умений от опытных коллег. Данная рабочая программа дает возможность наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.5. Гипотеза исследования

Предполагается, что реализация персонализированной программы наставничества способствует быстрой адаптации и влияет на успешное профессиональное становление молодого педагога.

II. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

В процессе исследования данной проблемы были изучен теоретический материал, разработана персонализированная программа работы с молодым педагогом в соответствии с требованиями внедрения целевой модели наставничества, существующей в школе. Использовались методы: исследование, анализ, наблюдение, описание, сравнение, анкетный опрос, собеседование, тестирование.

2.1. Теоретическое обоснование практики.

«Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это древнейшая форма обучения старшими младших прикладным знаниям, необходимому поведению, инструментальным навыкам, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок. Это взаимодействие осуществляется в неформальном общении и не связано с официальными отношениями. При этом оно позволяет достичь максимально эффективных результатов

воздействия на развивающуюся личность, помогает молодым людям определиться в жизни и реализовать свой потенциал.»

«В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.»

«В современной теории образования за рубежом наставничеству, как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.»

Одна эффективная форма наставничества - "Обучение действием": наставники и наставляемые работают над особыми проблемами на основе личного опыта и индивидуального примера.¹

2.2. Условия функционирования данного опыта

Работа с молодыми специалистами в нашей гимназии является важной составляющей методической работы. Создана «Школа наставничества», назначен куратор школы Макарова О.В, подготовлена вся методическая база для работы данной школы.

В начале учебного года, в сентябре 2021г. меня назначили наставником молодого специалиста Измайловой Дианы Анатольевны, учителя английского языка по итогам анкетирования и выявленным необходимым профессиональным компетенциям.

На основе разработанной карты образовательного маршрута молодого педагога в «Гимназии №56» мною была создана персонализированный план работы с молодым педагогом Измайловой Д.А. в котором были рассмотрены на основе проведенных анкет компетенции, которые необходимо сформировать у данного молодого педагога.

Мы начали свою работу в сентябре с формирования основной компетенции – предметной, определили содержание деятельности, такой как составление плана

¹ Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с. URL: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf

воспитательной работы с классом, помощь в оформлении документации, обсуждение и подбор олимпиад и конкурсов для детей, конкурсов для учителя. Результатом данной работы стало принятие роли учителя и классного руководителя.

Профессионально-коммуникативная компетенция, определяющая степень успешности педагогического общения и взаимодействия с субъектами образовательного процесса, также требовала развития, т.к. молодой учитель первый год работала в качестве классного руководителя и приходилось вступать в общение с детьми и решать их ежедневные проблемы, общаться с родителями. Для планирования, постановки целей и организации деятельности классного коллектива необходимо было развивать управленческую компетентность. Для этого было запланировано посещение классных часов молодого специалиста с последующим анализом, разработан плана шефской помощи над классом молодого специалиста. Результатом стали методические разработки уроков, внеклассных мероприятий, внеурочной деятельности.

Еще одной важной компетенцией была компетенция в сфере инновационной деятельности, т.к. в гимназии работают инновационные коллективы. Были запланированы занятия по знакомству с новыми технологиями работы, например, по работе в системе КЭМ – комплексе электронных модулей. Результатом явилось создание электронного портфолио в КЭМ и проведение молодым специалистом образовательных событий с занесением результатов учащихся в КЭМ и использование этих результатов в дальнейшей работе.

В МАОУ «Гимназии 56» разработана Карта образовательного маршрута молодого педагога, рассчитанная на три года педагогической деятельности в школе. Данная программа работы с молодым специалистом на один учебный год строилась в соответствии с этой картой² с использованием методов общения-коррекция, общение-поддержка. В течение первого года работы в школе ставятся следующие цели:

- Адаптация к новому месту работы
- Установление взаимоотношений
- Принятие роли учителя

На второй год работы ставятся основные цели:

- Принятие роли классного руководителя
 - Педагогический рост (развитие)
-

Т.к. это был второй год работы молодого специалиста в школе, эта задача была для нас одной из важных. В качестве принятия роли классного руководителя ставились цели перед молодым специалистом научиться:

- Умению находить индивидуальный подход к каждому учащемуся;
- Вставлению оценок в дневники;
- Умению следить за успеваемостью учащихся;
- Организовывать внеурочную деятельность учащихся;
- Проведению бесед с учащимися;
- Посещение «сложных» семей;
- Следить за посещаемостью;
- Работа с документацией и электронным журналом;
- Проведение тематических классных часов.

В течение третьего года работы основная цель – формирование собственной работы с учащимися.

2.3.Описание практики.

В целевой программе наставничества прописаны циклы работы наставника, включающие в себя ЗНАКОМСТВО -Понять, чем участники будут полезны друг другу. ПРОБА ПЕРА - Решение пробной задачи. Проверка – смогут ли участники сработаться. ПЛАНИРОВАНИЕ- Определение форматов встреч, целей задач, сроков и т.д. СЕРИЯ ВСТРЕЧ - Мотивирующее, взаимообогащающее сотрудничество. ИТОГОВАЯ ВСТРЕЧА- Рефлексия, обратная связь, благодарность.

Работу с молодым специалистом я разделила на 3 этапа, опираясь на Карту образовательного маршрута молодого педагога.

1 этап - Знакомство.

Цель:

1. Изучение личностных качеств молодого педагога,
2. определение круга вопросов, интересов молодого специалиста,
3. обсуждение перспектив профессиональной деятельности,

4. создание благоприятной и дружелюбной обстановки вокруг молодого педагога.

2 этап - Обучение и передача опыта.

Цель:

1. Проверка уровня профессиональной компетенции молодого педагога, определение и корректировка степени готовности к выполнению своих функциональных обязанностей,
2. Методическая помощь, принятие роли классного руководителя, накопление теоретических знаний.
3. Оказание методической, психологической помощи в неожиданно возникающих ситуациях.
4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.

3 этап - Педагогический рост.

Цель: Раскрыть творческий потенциал молодого учителя, стимулировать, направлять на деятельность, ориентированную на инновационную деятельность.

2.4. Результативность опыта.

Результатом совместной работы учителя-наставника и молодого специалиста явилось то, что Диана Анатольевна уже в первый год работы защитилась на первую квалификационную категорию и продолжает постоянно повышать свою профессиональную компетентность.

Все материалы и достижения молодого учителя оформляются в портфолио. Это один из этапов самообразования учителя, стимул для дальнейшего профессионального роста. Оно наглядно представляет результаты педагогической работы, помогает увидеть нереализованные возможности, путь к дальнейшему развитию.

В портфолио учителя в разделе «Создание условий для получения стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ» отмечено, что Диана Анатольевна имеет позитивную динамику в качестве знаний учащихся. Обучающиеся принимают активное участие в школьном этапе Всероссийской олимпиады школьников, многие из них являются призёрами. Количество участников олимпиады по сравнению с прошлым годом выросло. Также

учащиеся принимают участие в дистанционных олимпиадах и показывают очень хорошие результаты.

Диана Анатольевна очень активно готовит детей к выступлению на Научно-практических конференциях. Результаты прошлого года - победитель и 3 место. В этом учебном году учитель подготовила 5 выступающих с тремя работами. Одна работа отмечена серебряной наградой, две - бронзовой.

Диана Анатольевна разработала дополнительный платный курс для 10-11 классов «Совершенствоуй свой английский» Цель программы - удовлетворение индивидуальных потребностей обучающихся в интеллектуальном развитии, посредством углублённого изучения английского языка.

Диана Анатольевна работает с двумя девочками с ограниченными возможностями здоровья, которые переведены на индивидуальное образование ИУП. Для работы с детьми ОВЗ, Измайлова Д.А. проходила разные семинары и курсы.

В своей работе она пользуется многими цифровыми образовательными ресурсами: журналом-приложением к «1сентября» «Английский язык в школе», сайтом ФИПИ (материалы ЕГЭ и ОГЭ), British Council, LearningApps, интерактивная тетрадь SkySmart и многими другими.

В разделе «Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания» отражено большое количество курсов повышения квалификации, семинары, вебинары, в которых Измайлова Д.А. постоянно принимает участие, повышая свою профессиональную компетенцию.

У Измайловой Д.А. имеются публикации. На сайте ИНФОУРОК есть своя страничка учителя, где она делится своими разработками. Её разработки были опубликованы в сборнике лучших материалов 2021 года.

Диана Анатольевна является активным участником профессиональных конкурсов. Таких как:

- III Всероссийский конкурс профессионального мастерства среди педагогических работников «Пристань детства» (23.12.21 – 21.01.22) - Диплом I степени
- VI Всероссийский фестиваль педагогических идей «Шаги к успеху» (27.12.21 – 27.01.22) - Диплом победителя

- IV Международный конкурс профессионального мастерства «Методическая копилка» (27.12.21 – 27.01.22) - Диплом I степени
- Конкурс на разработку эмблемы-логотипа "Академия молодого педагога" МАУ ИМЦ «Альтернатива» (03.11.21)
- Член жюри «Территория успеха» II Всероссийского конкурса современных методических разработок (11.02.22 – 11.03.22) – Диплом

В работе классного руководителя Диана Анатольевна тоже достигла значительных успехов. У нее налажены дружеские доброжелательные отношения с учащимися 5Д класса. Дети уважают, любят и прислушиваются к своему классному руководителю. В классе рабочая обстановка, хорошая дисциплина. Диана Анатольевна своевременно заполняет всю документацию по классу, отслеживает успеваемость, проводит индивидуальные беседы при необходимости, встречи с родителями.

Хорошие деловые отношения сложились и с родителями обучающихся. Они являются надёжными помощниками в организации внеклассной работы. Измайлова Д.А. сумела привлечь родителей к работе с классом. Они организуют мастер-классы, проводят и участвуют в таких мероприятиях, как хоккей с детьми, турслет. В конце учебного года родители оставили много положительных отзывов о работе классного руководителя.

В начале учебного года Диана Анатольевна составила план воспитательной работы с классом, которому следует в своей работе. Она систематически проводит тематические классные часы и разработала свои классные часы. Была выбрана удобная система самоуправления в классе, и дети учатся помогать организовывать и проводить мероприятия в классе. Класс участвует в школьных мероприятиях и отмечается грамотами. Учащиеся успешно участвуют в образовательном проекте для пятой параллели «Четыре лапы- влажный нос». Диана Анатольевна организует экскурсии, праздники, такие как посещение Национальной библиотеки Удмуртской Республики, празднование Нового Года на катке в Омеге, лазертаг, поездка в Тишино с родителями на каникулах. Дети участвуют в благотворительных акциях, проводимых в школе.

Свои результаты работы я тоже отразила в Портфолио.

Участие в Научно-практической конференции в Гимназии – работа учащихся 10А класса заняла 3 место и бронзовую медаль. С этой же работой они выступили на Межрегиональной научно-практической конференции учащихся «Современная палитра

языков и культур: взгляд молодых» с результатом Диплом второй ступени. 4 ученика 10-11 классов приняли участие в Республиканском конкурсе «Юный переводчик – 2022» в УдГУ Институт языка и литературы и получили сертификаты. Учащиеся 10 класса приняли участие в Межрегиональной олимпиаде по английскому языку «Ин-яз 2022» УдГУ Институт языка и литературы и стали призерами.

Я прошла курсы повышения квалификации «Информационно-образовательные технологии в системе работы педагога-наставника», 24 ч. «Институт развития образования», приняла участие во многих вебинарах и семинарах.

Участвовала в конкурсах:

1. Межрегиональный конкурс «Учебный слайд-фильм», Институт развития образования, Республиканский центр дополнительного образования детей. – сертификат участника
2. Республиканский конкурс «Лучшие практики и программы наставничества»

Проводила экспертизу олимпиадных работ по английскому языку – Муниципальный этап

Опубликовала методические разработки на сайте Инфоурок:

1. Методическая разработка по английскому языку «Ижевск – столица нашей Республики» (7 класс), Инфоурок
2. Презентация по английскому языку «Путешествие»(10 класс), Инфоурок

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

3.1. Выводы

В процессе наставничества были затронуты интересы всех субъектов взаимодействия: молодого учителя, учителя-наставника. Реализация персонализированной программы наставничества повлияла на более быструю адаптацию молодого педагога (за 2 года), что подтверждается результатами проведённой анкеты удовлетворённости программой. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, коллегами; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Учитель-наставник намечает новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности, приобретает новые знания в

данной сфере деятельности, ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации коллеги, стремится к самосовершенствованию, расширяет свой арсенал «современных» навыков и умений, осваивает современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

3.2. Перспективы и направления дальнейшего развития данного опыта.

Согласно Карте индивидуального образовательного маршрута молодого педагога МАОУ «Гимназии №56» следующим этапом работы должен стать Формирование собственной системы работы с учащимися.

Цели данного этапа:

- Применять на уроках различные педагогические технологии и методы;
- Посещать уроки других учителей и перенимать их методы работы;
- Применение собственного разработанного проекта, связанного с внеурочной деятельностью учащихся.

На данном этапе нужно организовать посещение уроков разных учителей-предметников, посещение заседаний методических объединений, педагогических чтений, где учителя делятся своим опытом.

Результат:

- Развитие креативности в профессии;
- Применение различных педагогических технологий;
- Привнесение своего опыта в учебную деятельность.

Библиографический список

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с. URL: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf
2. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков «группы риска». Сборник/ Авторы –составители Н.В. Ковалева, И.В. Деткова, А.В. Леонтьева URL: https://sovetotsov.nso.ru/sites/sovetotsov.nso.ru/wodby_files/files/page_34/metodicheskoe_posobie_po_nastavnichestvu.pdf

3. Наставничество в школе. Статья URL: <https://infourok.ru/statya-nastavnichestvo-v-shkole-3147065.html>

4. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.

URL:

https://sksis.rkomi.ru/system/attachments/uploads/000/250/330/original/Сборник_материалов_Наставник_в_образовании.pdf