

Приложение № 4
к Положению о районном конкурсе
профессионального мастерства
«Лучший педагог-наставник 2023»
в Алагирском районе

Описание этапов районного конкурса профессионального мастерства
«Лучший педагог-наставник 2023» в Алагирском районе

ОТБОРОЧНЫЙ ЭТАП:

Конкурсное испытание № 1.

Заполнение анкеты.



**Анкета
участника районного конкурса профессионального
мастерства «Лучший педагог-наставник 2023»
в Алагирском районе**

1. Ф. И. О. участника Конкурса: Татарова Светлана Таймуразовна
2. Название учреждения: Филиал МБОУ СОШ с.Суадаг в с.Ногкау
3. Должность: учитель русского языка и литературы
4. E-mail: lanatatarowa@yandex.ru
5. Телефон: 8-960-403-34-35
6. Педагогический стаж/Стаж наставнической деятельности: 16/1
7. Количество подготовленных молодых педагогов: 1
8. Опишите свою практику наставничества: 8.1. Какие задачи Вы ставите перед собой как наставник? - обеспечить полноценную адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя; - использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями; - привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности; - адаптировать молодого педагога к корпоративной культуре, приобщить к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей;

- совместно планировать работу с молодым педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

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

В ходе выстраивания индивидуальной системы по адаптации и формированию профессиональных компетенций молодого педагога мною был проведен анализ психолого-педагогической и методической литературы:

- концептуальные основы непрерывного педагогического образования (З.И.Васильева, В.А. Сластёнин);
- социально-педагогические основы наставничества (С.Н.Иконникова, Р.Х.Шакуров, В.С.Языкова);
- теоретико-эмпирические исследования, посвященные отдельным аспектам наставничества (А.С.Батышев, Е.Д.Варнакова, И.Т.Столяр, П.Н.Осипов, Е.Г.Осовский, Н.М.Таланчук).

8.3. Опишите достигнутые Вами результаты наставничества и способы их оценки.

Совместно с молодым специалистом подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Здесь моей целью было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям.

Определенные затруднения у начинающего учителя вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам обновленных ФГОС ООО.

С целью решения данной проблемы были проведены консультации, в ходе которых молодой специалист был ознакомлен с особенностями современного урока, акцент был сделан на то, чтобы необходимый образовательный результат получить, необходимо урок направить на развитие личности учащегося. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель. Именно поэтому упор был сделан на такие этапы урока как:

1. Создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками.
2. Актуализация учениками своих знаний.
3. Поиск решения проблемы учениками.
4. Выражение решения.
5. Применение знаний учениками.

Кроме того, нами были рассмотрены:

- современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;

- формы работы с обучающимися на уроке;
- система оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание письменных работ по русскому языку), а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

В процессе работы были предложены опорные таблицы, позволяющие правильно спроектировать урок. Совместно с молодым педагогом были разработаны отдельные уроки.

Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: уже к концу первой четверти учебного года у Карины Александровны сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

8.4. Какие дефициты существуют при реализации наставничества в образовательных учреждениях?

- проблемы в отношениях с учащимися;
- проблемы в учебной работе.

Диагностика моей подопечной была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования по трем направлениям:

- планирование работы;
- организация деятельности учителя;
- контроль деятельности самого учителя и обучающихся (проводился, в том числе, и во время посещения уроков).

Проанализировав анкеты, побеседовав с молодым педагогом, наставником которого я являюсь, и, посетив его уроки, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, недостаток знаний по предмету;
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

8.5. Что может стать «трамплином» в развитии наставничества в образовательных учреждениях района?

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководство школы (создать условия для легкой адаптации молодого специалиста; обеспечить необходимыми умениями, навыками; обеспечить методической литературой), преподаватели с многолетним стажем работы (поделиться личным опытом; поддерживать молодого

педагога эмоционально) и педагог-наставник (совместно планировать карьеру; приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре).

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута».

«Индивидуальный образовательный маршрут» – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Наметив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.

9. Какие локальные акты регулируют наставничество в Вашем образовательном учреждении и помогают Вам в работе?

- 1) Приказ о внедрении системы наставничества педагогических работников.
- 2) Положение о наставничестве в филиале МБОУ СОШ с.Суадаг в с.Ногкау.
- 3) Программа системы наставничества в филиале МБОУ СОШ с.Суадаг в с.Ногкау.
- 4) Приказ о наставничестве

10. Существует ли система стимулирования (материальная/нематериальная) наставников в Вашем образовательном учреждении и в чем она заключается?

Не существует

11. Какие внешние условия влияют на реализацию Вашей практики наставничества?

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном и государственном уровнях: создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

12. Какие ключевые компетенции необходимы наставнику?

- эмоциональный интеллект;
- коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации; владение различными стилями педагогического общения);
- педагогический такт;
- готовность к сотрудничеству;

- креативность, способность решать нестандартные задачи.

13. Вы готовы пройти обучение для наставников? (Да/нет.)

Да

14. Ссылка на фото наставника с молодым педагогом (молодыми педагогами),
выложенное в социальной сети с хештегом #Наставник_2023

https://vk.com/wall714726318_2