Наставничество – как условие профессионального становления педагогов

Система Российского образования на современном этапе развития общества претерпевает существенные изменения, связанные со сменой модели культурно – исторического развития. Но какие бы реформы не проходили в системе образования, в итоге, они так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – школьном учителе. Именно педагог является основной фигурой при реализации на практике основных нововведений в Российской школе.

В связи с реализацией положений концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016 и 2020 годы, реализацией федеральных образовательных стандартов и реализацией национальной образовательной инициативы “Наша новая школа” **(утв. Президентом РФ от 4 февраля 2010 г. N Пр-271)** каждый педагог оказывается в ситуации, когда он должен постоянно осваивать педагогические новшества.

Так в Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа" сказано, что

«Новая школа - это новые учителя, открытые ко всему новому, понимающие детскую психологию и особенности развития школьников, хорошо знающие свой предмет. Задача учителя - помочь ребятам найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми. Чуткие, внимательные и восприимчивые к интересам школьников, открытые ко всему новому учителя - ключевая особенность школы будущего.»

Ещё с 2010 года были определены основные направления развития общего образования

Основные направления развития общего образования

1. Переход на новые образовательные стандарты

2. Развитие системы поддержки талантливых детей

**3. Совершенствование учительского корпуса**

4. Изменение школьной инфраструктуры

5. Сохранение и укрепление здоровья школьников

6. Расширение самостоятельности школ

Для Реализации данного направления была создана в 2015 году и готова к Национальная система учительского роста (НСУР) — передовая форма аттестационных процедур для педагогов, которая служит средством реализации реформирования всех уровней учебно-воспитательного процесса. Она была разработана для определения границ профессиональных компетенций для каждого педработника, точной дифференциации качества образования. НСУР: обеспечивает объективную оценку знаний и навыков педработников; упрощает аттестационные процедуры; формирует обновленную систему классификации педагогических должности с учетом запросов времени и общественности.

Успешная реализация многих программ и проектов в образовании зависит от уровня компетентности работников данной системы, которые являются непосредственными участниками всех нововведений. В рамках повышения качества образования последнее время возникает вопрос об уровне профессионализма и компетентности педагогических работников, работающих в условиях внедрения инноваций.

Цель разработки национальной системы учительского роста, заключается в том, что она должна обеспечить не только проверку компетенций, но и содержать в себе механизмы, способствующие карьерному росту современного учителя и повышению качества образования за счет диагностики проблемных зон педагогов и оказания им методической помощи.

Создание проекта национальной системы учительского роста (далее — НСУР) вызвано необходимостью преодолеть проблемы негативных тенденций современного образовательного процесса, повысить престиж педагогического труда, обеспечить талантливым молодым педагогам карьерный рост и возможность самореализации в профессиональной сфере. Необходимость введения национальной системы учительского роста также продиктована различием требований и формальным подходом (на основе портфолио) к аттестации работников образования.

Разработка НСУР базируется на комплексе нововведений профессионального стандарта педагога, фиксирующего содержание трудовых функций и действий учителя. Профессиональный стандарт педагога, система аттестации учителей, эффективный контракт и другие составляющие национальной системы учительского роста являются лишь инструментами для повышения качества школьного образования. Основной целью этой системы должно являться повышение уровня профессионализма учителей.

Новая модель аттестации в рамках национальной системы учительского роста (НСУР) в России предусматривает установление единых для Российской Федерации требований (единых федеральных оценочных материалов) к уровневому профессиональному квалификационному испытанию педагогических работников, с последующей оценкой их компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных). Предполагается, что эта задача будет решаться путем построения Единой федеральной оценки (ЕФО) профессиональных компетенций, для которой сейчас разрабатываются Единые федеральные оценочные материалы (ЕФОМ). В ней выделены три (в некоторых моделях четыре) области знаний и умений, которыми должен владеть педагог: предметная; методическая; психофизиологическая. Владение знаниями и умениями диагностируются с помощью теста, содержащего два типа заданий — с выбором ответа и кейсов, основанных на описании некоторых педагогических ситуаций.

Эти материалы должны стать ориентиром не только для повышения качества и эффективности образовательной деятельности в образовательных организациях, но и для внутренней оценки деятельности педагогов и обеспечения их профессионального развития силами и средствами самой школы, ведь именно в ней должны произойти изменения благодаря национальной системе учительского роста. Предполагается, что единые федеральные оценочные материалы для учителей будут востребованы в системе повышения квалификации работников образования, обеспечивая разработку и реализацию дополнительных профессиональных программ переподготовки повышения квалификации, которые были бы ориентированы на профессиональные дефициты педагогов, подтвержденные результатами оценочных процедур. В 2019 году прошла первичная апробация ЕФОМ. Учителя Дзержинского района, от нашей школы проходила апробацию Рафеенко Наталья Валерьевна. Оценки неоднозначные.

Основные принципы НСУР отвечают требованиям, выдвигаемым к современным учителям — это должны быть профессионалы, способные организовывать свою деятельность на основе передовых достижений науки и педагогического опыта. Таким образом, национальная модель учительского роста направлена на формирование результативного кадрового потенциала образовательной организации.

Внедрение НСУР связано также с построением системы аттестации педагогических работников и принятием профстандартов с 01 января 2020 года. Профстандарт педагога может быть внедрен как эффективный инструмент управления системой общего образования только в том случае, если будет построен комплекс средств и процедур диагностики, позволяющий сопоставить трудовым действиям, умениям и знаниям множество показателей и критериев, объективирующих освоение педагогом этих компонентов профессиональных компетенций.

Концепция и основные положения национальной системы учительского роста реализуют стратегию государственного развития образования, а потому к приоритетным относят следующие положения: Обновленная стратегия аттестации позволит учителям независимо от их опыта и квалификации демонстрировать актуальный уровень профессионального мастерства. В результате молодые специалисты получат стимул для самообразования и карьерного роста, а при наличии требуемых компетенций, они смогут достичь необходимых квалификационных высот. Систематизация аттестационных критериев и приведение их к единой системе нивелирует субъективный подход к оценке профессионализма педагогов. НСУР предполагает разработку и внедрение системы стимулов для непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

Выступление Т.В. Куприяновой на тему: «Об участии Общероссийского Профсоюза образования в апробации новой модели аттестации педагогических работников» на селекторном совещании под председательством заместителя Министра образования и науки Российской Федерации Т.Ю. Синюгиной по вопросу «О ходе реализации проекта по апробации новой модели аттестации педагогических работников

Однако, по мнению Профсоюза, та модель аттестации педработников (включая учителей), которая сложилась на сегодняшний день, имеет ряд существенных недостатков. В их числе - наличие различных по регионам процедур аттестации, а также необоснованной и нерегулируемой по объему отчётности, предоставляемой аттестуемыми лицами. И то, и другое де-юре противоречит действующему федеральному Порядку аттестации, но является следствием неурегулирования в нём конкретных оценочных материалов и механизмов. Профсоюз выступает ЗА:

– реальное обеспечение единого образовательного пространства через модернизацию аттестации педработников;

– устранение избыточной отчётности при её проведении;

– переход от формализма аттестационных процедур к стимулированию профессионального роста работников через аттестацию, применение унифицированных механизмов и оценочных материалов на всей территории России.

А поэтому Профсоюз совместно с Минобрнауки России осуществляют работу по вопросам совершенствования элементов модели аттестации педработников – сначала учителей – в рамках формирования НСУР 2 2 (в соответствии с поручением Президента России), а затем с учётом нового его поручения эта работа будет распространяться на всех педработников в рамках формирования национальной системы их профессионального роста.

Итак, следующий шаг в процессе профессионального становления педагогов это работа в условиях новых профстандартов

1. Повышение престижа педагогической профессии.

2. Совершенствование системы педагогического образования

3. Введение новой формы аттестации

4. Введение профессионального стандарта педагога

5. Непрерывное повышение квалификации.

*Профстандарты 2020 года с 1 января*

Все мероприятия, направленные на внедрение профессиональных стандартов в образовательной организации любого типа по законодательству Российской Федерации завершились до 1 января 2020 года**.**

Профстандарт – это?

Профессиональный стандарт включает в себя такое понятие, как квалификация**.**Она подразумевает определённый уровень знаний, профессиональных опытов, а также навыков конкретного работника, которые позволяют ему выполнять свою работу на максимально высоком уровне и занимать какую-то конкретную должность соответствующей заработной платы.

В свою очередь профессиональным стандартом принято охарактеризовать квалификацию, которая необходима для выполнения конкретного вида профессиональной деятельности.

Уже давно было известно, что профстандарты станут обязательными с 1 января, переченьбыл представлен властями Российской Федерации, поэтому сюрпризом данной информации не стало. Ничего сверхъестественного в этом вопросе нет, потому что любой стандарт просто включает в себя описание квалификации и требования к определённой должности.

Говоря о том, чем грозят профстандарты работодателям с 1 января 2020 года, то здесь нужно сказать, что несоответствие любого работника требованиям, которые прописаны в стандарте, не будет являться поводом для его увольнения.

Однако повысить квалификацию нужно будет, потому что в дальнейшем на рост карьеры рассчитывать не приходится. Работодатель также будет вправе посоветовать пройти обучение по какой-либо конкретной деятельности.

О том, что профессиональные стандарты обязательны, сделал заявление Владимир Путин. Он сделал акцент на том, что внедрение подобных новшеств позволит не только улучшить деятельность определенной сферы государства,обеспечить процесс профессионального становления педагогов, но и поднять уровень экономики. С его слов стало ясно, что с 1 января в России вводится профстандарт педагогов, который должен был быть обязательным уже давно.

Естественно, представителям педагогической сферы деятельности потребовалось время для адаптации к новым правилам, однако это пошло на пользу.

В современное время данный документ содержит себе информацию о том, какими качествами должен обладать представитель профессии учителя. Параллельно профессиональный стандарт позволяет решить ещё и такую проблему, как то, что учителя и педагоги не просто будут отдавать знания в своей сфере деятельности, то есть сухо выполнять свои работы, а ещё и заботиться о том, чтоб их ученики могли их применять на практике, то есть осваивали профессиональные навыки.



*Стандарт, несмотря на то, что это стационарный документ, предполагает индивидуальный подход к обучению, поэтому профстандарт педагога с 1 января 2020 года**продолжит работать и менять это никто точно не планирует.*И тот факт, что документ подразумевает индивидуальность, делает ему только преимущество, потому что индивидуальность приветствуется в любой сфере деятельности, независимо от того, чего она касается. Если педагоги смогут развивать в своих учениках именно те качества, которые есть, то это явно пойдёт на пользу всем.

Обсуждая новый профстандарт нужно сделать акцент на том, что люди этой профессии будут обязаны иметь углублённые знания по своему предмету. Речь идет о том, что если человек преподает русский языка в средней школе, то он обязан знать свой предмет досконально, что касается правил как тех, которые преподаются для самых маленьких школьников, так и тех правил, которые нужны выпускникам.

Как реализовать все эти нововведения,.

Изменения, происходящие в современной системе образования, делают актуальным повышение квалификации и профессионализма педагога, т.е. его профессиональной компетентности. Свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения целей современного образования. Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую, конкурентоспособную личность учителя.

Современный учитель является одновременно преподавателем, воспитателем, организатором деятельности детей, активным участником общения с учениками, их родителями и коллегами, исследователем педагогического процесса, консультантом, просветителем и общественником. Он постоянно повышает уровень своего профессионализма и педагогического мастерства, ведет творческий поиск нового и успешно транслирует свой педагогический опыт педагогическому сообществу, т.е. осуществляет свои наставнические функции.

Работа с молодыми специалистами сегодня является приоритетным направлением в деятельности любой образовательной организации. Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых учителей, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении. Задача наставника - помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС**

**ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОГО ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ**

В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник». Мы остановимся лишь на нескольких

**Наставничество –** тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.

**Наставничество** – это планомерная работа по передаче навыков от начальника к подчиненному. Как институт обычно существует в крупных компаниях. Возведенное директорами в ранг философии фирмы, оно становится инструментом воспитания подрастающих кадров.

Обособление и формирование наставничества как социального института было вызвано растущими потребностями общества в создании специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом осмыслении и обобщении стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений, специальная подготовка их к жизни. Образование и воспитание, таким образом, превратились в объективную потребность общества и стали важнейшей предпосылкой его развития.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадается под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсируетполное 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.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым.

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.

**Наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Основными категориями процесса наставничества являются

развитие,

воспитание

и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности.

Под **развитием** человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов,

а под **воспитанием –** целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

Под **профессиональной адаптацией** понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Итак, наставническая деятельность – одна из важнейших форм самовыражения человека, которая наряду с медицинской, правоохранительной и несколькими другими видами деятельности отвечает за само существование человека и выполняет особую функцию общества – воспитание личности. Таким образом, **наставничество** – **это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к** **жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.** Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

Но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков. Наставник вводит новых сотрудников в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы, стремится выделить людей, способных подняться вверх по «карьерной лестнице». Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Считается, что общение наставника и ученика не стоит ограничивать формальными рамками трудового дня: совместный отдых, праздники и т. п. – все это инструменты, которые позволяют лучше понять человека. Диалог не состоится, если между наставником и учеником будет большая дистанция. Откровенность в рамках профессиональных обязанностей между наставником и обучаемым необходима для того, чтобы правильно сформулировать тактические цели процесса адаптации, предложить возможность психологической разгрузки и т. п.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста. Профессиональная адаптация выпускника вуза представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации–работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

Следует признать, что в современном образовательном пространстве «вуз – профессиональная сфера деятельности» не существует реальных механизмов взаимодействия, способствующих профессиональной послевузовской адаптации молодых специалистов. Почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЙ**

**МЕТОД АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

• этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;

• в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;

• этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;

• наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;

• это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;

• наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Наставничество явление многогранное и рассматривать его необходимо не только с точки зрения помощи молодым педагогам, но и с точки зрения профессионального развития и становления самого педагога – наставника.

Работа с молодыми педагогами начинается с выявления профессиональных затруднений, проблем адаптации. /слайд/

Далее в соответствии с планом работы в ОО выстраивается работа с молодыми

**ФОРМЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

В профессиональном становлении молодых учителей принимает участие весь педагогический коллектив школы, а не только закрепленные за ними учителя-наставники. Для этого необходимо использовать все многообразие форм организации учебной деятельности. Рассмотрим некоторые из них, которые успешно реализуются в нашей школе.

**1. Педагогический совет**

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа или начале сентября. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

В этот момент скорее стираются барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами».

На тематических педагогических советах молодые получают информацию , необходимую для осуществления своей педагогической деятельности. Опыт, представленный опытными учителями, классными руководителями, психологом, социальными педагогами, логопедом и иными специалистами и др.

**2. Посещение Педагогических семинаров , конференций**

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутришкольных конфликтов.

**«Круглый стол»**

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

**Педагогические конференции**

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми учителями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

**«Месячник методического роста молодых педагогов»**

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе всей школы в течение апреля. В школах обычно существует негласное правило: в первый месяц работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его уроки, классные часы, внеурочные мероприятия начинает проверять администрация.

«День молодого учителя» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога.. Каждому из молодых учителей предлагается провести открытый урок, внеклассное мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти уроки приглашаются не только представители администрации школы и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других учителей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

**Система вопрос - ответ**

Данная система представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым учителям заранее предлагается составить список вопросов к администрации школы, к опытным учителям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых учителей и опытных педагогов.

**2.Индивидуально – групповые консультирования**

**Групповое консультирование**

Организуется наставниками для молодых учителей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

– установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми учителями;

– психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;

– создание плана деятельности молодого учителя;

– контроль и корректировка процесса адаптации;

– системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности учителя, оптимизация форм педагогического воздействия на учащихся.

**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА**

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому учителю. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный». В ходе **Индивидуальных консультаций** общепедагогические положения рассматриваются в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультации могут носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя.

|  |
| --- |
| Одна из главных задач современной системы школьного образования – повышение качества воспитательно-образовательной работы, создание условий для творческой самореализации личности каждого ребёнка. Повышение качества образования находится в прямой зависимости от внедрения в практику инновационных технологий, использование современных средств обучения, повышения престижа профессии учителя, выявления и распространения передового опыта, повышения профессионализма педагога. Сегодня обществу нужен педагог компетентный, всесторонне подготовленный, являющийся примером человеколюбия, порядочности, педагог, владеющий педагогическим мастерством.  В настоящее время в каждом школьном учреждении складывается своя система методической работы с кадрами. Для повышения педагогического мастерства педагогов используются различные формы работы: консультации, семинары, мастер-классы, недели педагогического мастерства, коллективные просмотры, конкурсы и т.п. Утверждение К.Д.Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение.  Участие педагогов в различных конкурсах позволяет им реально, на практике использовать и применить те знания и практические умения, которые они получили в ходе тех же семинаров, консультаций, коллективных просмотров. Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремиться заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы.  Конкурсы профессионального мастерства – это один из путей выявления потенциала педагога и создание возможностей для его самореализации.  Они дают возможность стать значимым в профессиональном сообществе через оценку данным обществом его педагогической деятельности, реализацию своего профессионального «Я» в условиях состязания, повысить свой профессиональный уровень.  Конкурс педагогического мастерства играет существенную роль в стимулировании педагогического творчества учителей. Кроме того, он несет в себе неограниченную возможность удовлетворения разнообразных потребностей человека. Это не только соревнование, но и возможность общения с другими преподавателями, организаторами, членами жюри на профессиональном уровне.  **Актуальные задачи, реализуемые в ходе конкурса**   * Повышение престижа профессии «педагог», «воспитатель». * Выявление талантливых педагогов. * Пропаганда и распространение передового педагогического опыта, создание банка данных. * Стимулирование труда педагога. * Расширение диапазона общения творчески работающих педагогов. * Демонстрация возможностей новых педагогических технологий и новых форм работы с детьми. * Повышение творческой активности педагогов, создание условий для личностной и профессиональной самореализации.   Профессионально-личностный интерес, потребность в передаче приобретенного опыта и принятие опыта других педагогов послужили мотивом для моего участия в профессиональных конкурсах:  - в 2011-2012 конкурс «Педагог года» в номинации «Учитель года».  Я прошла три этапа конкурса: районный, городской и областной.  - 2013 г конкурс на получение бюджетного сертификата  - в 2019 г конкурс «Педагог года» в номинации «Педагог наставник»  Конкурс собрал преподавателей, преданных педагогическому делу, способных к профессиональному росту и самоотдаче, участников, которые не испугались публичной оценке своей деятельности и смогли заявить о себе.  Конкурсы проводятся в несколько этапов (заочные и очные), на каждом из которых участники демонстрируют свое профессиональное кредо:  1)создание профессионального сайта,  2) тематическое эссе,  3) разработка методического семинара,  4)выступление на методическом совете,  5)проведение на базе другого учебного заведения с незнакомой ученической  аудиторией открытого урока и его самоанализ,  6)проведение классного часа с незнакомой аудиторией по выбранной  учащимися теме,  7) мастер – класс,  8) диспут,  9) открытая дискуссия,  10) круглый стол |

В этом году впервые в районе прошел конкурс «Педагог-наставник». Главная отличительная особенность данного конкурса состояла в том, что участники показывали не только свое педагогическое мастерство, а умение проводить анализ урока молодого специалиста, различные формы, методы, способы организации урочной и внеурочной деятельности для молодых учителей.

Многообразие форм представления профессиональной деятельности на конкурсе дает возможность широкого спектра применения данных форм в дальнейшем развитии и совершенствовании профессионального мастерства. Мною приобретен опыт, который я могу применять в своей педагогической деятельности как в процессе обучения и воспитания, так и для дальнейшего повышения профессионального мастерства.   
  
 Участие в конкурсе  помогло мне проявить свои способности, определить свои возможности, познакомиться с прекрасными людьми, педагогами – профессионалами.

Благодаря конкурсу я получила блестящую возможность, участвуя в диспутах и открытых дискуссиях заявить о социально значимых идеях, реализуемых в собственной практической деятельности, принять  и внедрять в образовательный процесс передовой опыт лучших преподавателей.  
  
 Считаю, что самый важный результат конкурсов педагогического мастерства – это повышение качества образования, передача тех знаний, умений и навыков учащимся, которые помогут им в дальнейшей самостоятельной профессиональной деятельности, помогут стать достойными людьми, воспитать человека, гражданина, способного самостоятельно развиваться и самосовершенствоваться.  
  
Действительно конкурсы профессионального мастерства имеют огромное значение для профессионального становления молодых педагогов. Но очень часто выпускники ВУЗов, колледжей даже не представляют что их ожидает в стенах школы. Какая она повседневная жизнь ???

И тем не менее молодой пытливый ум, творческий подход позволяет им добиваться очень неплохих результатов.

Работа с молодыми – одно из приоритетных направлений деятельности Профсоюза образования. Профсоюз содействует закреплению молодых специалистов в педагогических коллективах, росту профессионального мастерства и реализации социально-трудовых прав и интересов молодых преподавателей, учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования.

Хочется отметить, что в нашей школе система наставничества в лице профсоюза и Абакумовой Г.А отлично справляется со своими обязанностями по следующим направлениям.

1. О ,спорт ты жизнь! И эта цитата характерна именно для нашей школы.
2. *Здоровье — это главное жизненное благо». И это очень важно для учителей.профессиональное выгорание наступает очень часто, и для того что бы наши учителя хотели и имели желание работать профсозная организация предлагает ежегодно льготные путевки в санатории области и даже Черноморского побережья для отдыха и подкрепления здоровья.*
3. *Молодой педагог-активный педагог. творческий педагог. И конечно же учителя школы 197 именно такие. Очень активно молодые педагоги учувствуут во внеурочной жизни школы-проводят разнообразные кружки, выступают ведущими тематических концертов, сочиняют стихи, исполняют песни и даже танцы. А также принимают участие в ежегодном открытии новогодней елки в парке культуры и отдыха Березовая роща, в шествии дедов морозов и снегурочек и смотров художественной самодеятельности работников образования.*
4. *Социальные льготы.* Молодой учитель, по сравнению с многими другими специалистами, находится в более выгодном положении и конечно же ему просто необходима любая помощь и поддержка. В каждом *регионе предусмотрены свои льготы для молодых специалистов. Как правило, поддержка молодых педагогов предусматривается в следующих формах:*

*-подъемные выплаты;*

*-льготы при оформлении ипотеки;*

*-помощь в обеспечении жильем.*

*-компенсация за съем жилья.*

*-*Федеральная программа «Земский учитель» начнет реализовываться на территории Новосибирской области **с 10 января 2020 года**. Программа предполагает единовременные выплаты учителям в возрасте до 55 лет, прибывшим на работу в населенные пункты с населением до 50 000 человек.

Ожидается, что квота для региона составит около 50 человек. Будет утвержден перечень вакантных должностей на срок не менее чем на 5 лет с объемом учебной нагрузки не менее 18-ти часов в неделю за ставку заработной платы в соответствии с трудовым договором.

В Новосибирске молодые педагоги придерживаются активной позиции. На прошедшем в нашем городе первом межрегиональном форуме «Молодой профессионал Сибири» разработали базовый стандарт поддержки молодых педагогов.

В нем три блока: социально-экономический, методический и информационный

Также создана ассоциация молодых педагогов на базе дома учителя, проводятся часто встречи молодых педагогов, семинары по разным темам и направлениям,организовываются тематические выезды с молодыми педагогами как по территории области, так и по стране.