

Белых Ольга Михайловна
Номинация «Педагог-наставник»

**Презентация системы работы
педагога-наставника**

Наставник – человек, который наставляет на путь, дает молодому педагогу ориентиры как профессиональные, так и нравственные, помогает не потерять себя в трудностях профессии и обрести уверенность при решении трудных рабочих задач.

Наставничество – индивидуальная работа учителя-мастера с молодым педагогом. Эта работа ежедневная и кропотливая: помочь научиться ориентироваться в школьном здании, познакомиться с коллегами, рассказать о традициях, помочь подготовить первые уроки, представить ученикам, указать пути исправления ошибок... Но можно учить всему и не научить ничему. Считаю, что принципом педагога-наставника в работе с молодым специалистом должен являться системный подход, который направлен на устранение профессиональных дефицитов и формирование установок НАДО! ХОЧУ! МОГУ! Именно эти установки формируют профессиональную мотивацию молодого специалиста узнать больше о профессии и не уйти из школы.

Рассмотрим модель наставничества в МБОУ СОШ с УИОП №60 города Кирова.



Как мы видим из данной схемы, особенностью работы с новыми членами коллектива в средней школе №60 города Кирова является единая направленность деятельности всех, с кем взаимодействует молодой специалист: от директора, который встречает выпускника ВУЗа и убеждает остаться, до психологической службы, которая не позволяет потерять душевное равновесие.

Каждый участник системы наставничества играет свою роль:

№ п/п	Участник системы наставничества	Алгоритм действий участника
1.	Директор школы	<p>Знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом.</p> <p>Разъясняет ему права и обязанности учителя.</p> <p>Определяет должностные обязанности.</p> <p>Назначает из лучших учителей наставника.</p> <p>На педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы.</p> <p>Проводит работу по решению вопросов социально-бытовых проблем.</p>
2.	Заместитель директора по учебной работе	<p>Определяет рабочее место педагога, знакомит с условиями работы.</p> <p>Проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся.</p> <p>Знакомит со школьной документацией, требованиями организации учебного процесса и системой школьной отчетности.</p> <p>Проводит диагностику профессиональных затруднений и помогает составить индивидуальную образовательную программу педагога.</p>
3.	Руководитель методического объединения	<p>Вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте.</p> <p>Проводит с ним индивидуальные собеседования по вопросам методики преподавания.</p> <p>Знакомит с учителями - предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами по которым работают учителя.</p> <p>Знакомит с планом работы методического объединения.</p>
4.	Учитель – наставник	<p>Выявляет профессиональные проблемы и образовательные запросы молодого специалиста.</p> <p>Совместно с молодым педагогом разрабатывает индивидуальную программу адаптации и профессионального развития педагога.</p> <p>Создает условия для реализации программы профессионального развития, осуществляет коррекцию профессиональных умений молодого</p>

		<p>учителя, оказывает помощь в построении профессиональной траектории.</p> <p>Организует взаимное посещение уроков и мероприятий, обмен опытом.</p> <p>Осуществляет мониторинг уровня профессиональной компетентности молодого педагога.</p>
5.	Педагог-психолог	<p>Проводит индивидуальные консультации, психологические тренинги, диагностику личности самого молодого педагога.</p> <p>Оказывает помощь в адаптации к новым ученикам и классам.</p> <p>Консультирует по вопросам оптимизации образовательного процесса и взаимодействия с членами педагогического коллектива.</p>

Главным звеном в реализации модели наставничества является, конечно, педагог-наставник. Каждый ли учитель может им быть? Критерии отбора наставников в МБОУ СОШ с УИОП №60 города Кирова:

Критерий отбора	Показатель
Стаж и квалификация педагога	<ul style="list-style-type: none"> • стаж – от 10 лет; • учитель первой или высшей категории.
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> • глубокое знание преподаваемого предмета; • высокий уровень коммуникативной культуры.
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> • стабильные результаты образовательной деятельности; • отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся.
Профессиональные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> • умение слушать; • командный стиль работы; • аккуратность, дисциплинированность; • ответственность и ориентация на результат.
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> • потребность в передаче опыта педагогической деятельности; • потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации.

В системе наставничества школы я занимаю место опытного педагога-наставника по предмету «Химия».

Антон Павлович Чехов писал: «Кто испытал наслаждение творчеством, для того уже все другие наслаждения не существуют». Как педагог со стажем считаю, одной из задач наставника является научить молодого педагога творить и помочь передать свои знания и опыт творчества ученикам. Креативное мышление помогает быстро реагировать на любую проблему и находить нестандартные пути выхода из сложных ситуаций, принципиально новые или усовершенствованные решения той или иной задачи. Находка решения поставленной задачи актуальна как для ученика, так и начинающего учителя.

Пара «педагог-наставник – молодой педагог» в составе Ольги Михайловны Белых и Екатерины Ахметжановны Хмелёвой сформирована в сентябре 2022 года и продолжает свою работу по настоящее время:

	Фамилия, имя, отчество	Педагогический стаж	Квалификационная категория	Награды, почетные звания
Наставник	Белых Ольга Михайловна	31 год	Высшая	Заслуженный учитель Российской Федерации
Молодой педагог	Хмелёва Екатерина Ахметжановна ФГБОУ ВО «ВятГУ», «Педагогическое образование», 2020	2,8 года	-	-

Профессиональное становление начинающего педагога пришлось на время введения федеральных государственных образовательных стандартов, что существенно изменило отношение к содержанию образования, его основным принципам. В соответствии с требованиями стандарта, основу содержания должен составлять «принцип метапредметности», который способен обеспечить переход от действующей на сегодняшний день практики разделения знаний на предметы к единому восприятию окружающей действительности, к метадеятельности.

Формирование метапредметных результатов освоения основных образовательных программ – одно из основных требований, установленных федеральным государственным образовательным стандартом. Формирование метапонятий, метаспособов действий, метаумений, метазнаний напрямую связано с формированием функциональной грамотности обучающихся, с умением применять знания и способы действий в жизненных ситуациях, переносить знания, полученные на одном школьном уроке, для решения проблемных задач, возникших в других науках.

Без метапредметного подхода нельзя сформировать креативное мышление и школьников, и молодого специалиста, так как креативное мышление – это

способность продуктивно участвовать в процессе выработки, оценки и совершенствовании идей, направленных на получение инновационных и эффективных решений и нового знания. Креативное мышление – компонент функциональной грамотности, под которым понимают умение человека использовать свое воображение для выработки и совершенствования идей, формирования нового знания, решения задач, с которыми он не сталкивался раньше. По версии PISA, креативное мышление это, в том числе, способность критически осмысливать свои разработки, совершенствовать их. Это является одним из ключевых навыков педагога-профессионала.

В рамки метадеятельности гармонично укладываются: метазнания, метапонятия, метаспособы и метаумения.

Понятие	Определение	Пример
Метазнания	Приемы и методы познания, которые могут быть использованы при изучении любого предмета, что повышает эффективность обучения	Приёмы сворачивания информации (конспект, таблица, схема, карта урока, рабочий лист).
Метапонятия	Понятия, которые используются в различных дисциплинах и сферах	Закон, связь, система, свойство, норма, реакция.
Метаспособы	Освоение методик и схем, при помощи которых ученик находит новые способы решения задач, вырабатывает нестандартные планы достижения цели, оптимизирует ресурсы	Выражение процесса логического рассуждения относительно решаемой проблемы с помощью схем, знаков и модулей учебного материала
Метаумения	Универсальные навыки и умения	Навыки теоретического мышления (систематизация, классификация, обобщение), навыки переработки информации (анализ, синтез, оценка, умение сворачивать информацию), критическое мышление (умение отличать недостоверную информацию, факты от мнений), творческое мышление (перенос, видение новой функции, комбинирование известных способов деятельности с новыми и поиск, альтернативных вариантов), регулятивные умения (формулирование гипотез, определение целей, планирование, выбор тактики, контроль, анализ, коррекция своей деятельности)

Для формирования и передачи метапредметного содержания сам педагог должен обладать метапредметными компетенциями, под которыми понимается способность и готовность педагога к решению универсальных профессиональных задач:

- компетентность целеполагания (способность и готовность педагога к осознанному процессу выявления, постановки целей и задач педагогической деятельности);
- коммуникативная компетентность (интегративное личностное образование, определяющее способность и готовность педагога применять эффективные приемы коммуникации на практике);
- мотивационная компетентность (способность и готовность педагога решать задачи по формированию образовательной мотивации обучающихся);
- технологическая компетентность (способность и готовность педагога использовать современные методы и технологии в учебном процессе и в целях диагностики и результатов образования и организации образовательного процесса для их достижения);
- информационная компетентность (способность и готовность педагога использовать в своей профессиональной деятельности современные средства информационно-коммуникационных технологий (ИКТ));
- оценочная компетентность (готовность и способность педагога оценивать себя, процессы и результаты собственной деятельности, а также других (учащихся), их деятельность и результаты с последующей коррекцией (при необходимости) на основе полученной обратной связи);
- методическая компетентность (готовность и способность педагога решать исследовательские и инновационные задачи в сфере образования; конструировать образовательный процесс; разрабатывать и реализовывать образовательные программы; осуществлять анализ и мониторинг эффективности образовательной деятельности; обобщать педагогический опыт; систематизировать и распространять методические материалы (знания); заниматься самообразованием и самосовершенствованием).

В современной школе начинающему педагогу предстоит не только в короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности, но и выстроить педагогическую траекторию, которая приведет к желаемым результатам обучения своих подопечных. Помочь молодому специалисту в этом может опытный наставник. Поэтому перспектива совместной работы определена, как минимум, еще на 2 года.

Целью совместной работы педагога-наставника и молодого педагога является адаптация молодого специалиста в новой социальной роли и передача опыта по развитию у учащихся креативного мышления с использованием элементов метапредметного подхода в обучении химии.

Задачи:

1. Сформировать профессиональную мотивацию совершенствоваться в выбранной профессии.
2. Способствовать формированию уверенности молодого педагога в правильности выбора профессии и своем профессиональном росте.
3. Выявить профессиональные дефициты молодого педагога с помощью диагностического инструментария.
4. Разработать план профессионального становления молодого педагога и реализовать его.
5. Способствовать развитию профессионального мышления молодого педагога и готовности к инновационным преобразованиям.
6. Стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности.
7. Оказывать методическую и психологическую поддержку молодому специалисту в процессе его обучения формированию метапонятий на уроках химии и преодолении трудностей профессиональной деятельности.
8. Создать условия для освоения и успешного применения на практике в рамках урока технологии схемных и знаковых моделей учебного материала как составляющего элемента креативной функциональной грамотности.
9. Реализовать на практике внедрение в учебный процесс элементов метапредметного подхода (метазнания, метапонятия).
10. Проанализировать полученные результаты и скорректировать совместную работу, наметить перспективы дальнейшей работы.

Работая над реализацией указанных целей и задач, мы прошли несколько этапов: этап формирования мотивационных установок, этап диагностики профессиональных дефицитов молодого педагога, этап работы над профессиональными дефицитами через оказание методической и психологической поддержки, применение в практике работы молодого учителя методов и приемов формирования критического мышления обучающихся, анализ практических наработок и полученных знаний, коррекция совместной работы.

В основу моей наставнической деятельности положены следующие образовательные технологии:

- **Технология креативного мышления.** Суть технологии креативного или творческого мышления заключается не в прямой передаче наставляемому информации- опыта на репродуктивном уровне «как нужно сделать, что бы получилось хорошо», а совместном поиске способов и методов передачи знаний учащимся, создание условий, позволяющих обучающимся личностно развиваться, находить решение поставленной учителем задачи. Творческое мышление – это критическое отношение к имеющимся сведениям, результатом которого является открытие принципиально нового или усовершенствованного решения той или иной задачи-способа передачи знаний учащимся.

- **Технология личностно-ориентированного обучения.** Технология личностно-ориентированного обучения по своей сути является развивающей и саморазвивающей и просто необходима для развития познавательной и творческой активности молодого педагога в процессе профессионального становления. Акцент делается на развитие индивидуальных познавательных способностей молодого специалиста, его индивидуального преподавательского стиля; оказание помощи личности познать себя, самоопределиться и самореализоваться, а не простое натаскивание. Процесс передачи опыта строится на учебном диалоге молодого учителя и наставника, который направлен на совместное конструирование деятельности. Данная технология используется на каждом этапе профессионального становления молодого педагога.

Форма наставничества по количеству участников:

- индивидуальная форма наставничества – предполагает персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего. Формы работы и методы будут описаны в соответствии с этапами плана профессионального становления молодого педагога (Приложение № 1)

Этапы работы с молодым педагогом

I. Адаптационный этап

Известно, что окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации - "вживания" в профессию. Наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые учителя испытывают на двух этапах своего профессионального развития: в период адаптации (1 год работы) и на этапе вхождения в профессию (2-3 года работы). Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а обучающиеся, родители, коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В период адаптации работа начинающего педагога была в большей степени направлена на изучение нормативных, правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательного и образовательного процессов, применение теоретических знаний на практике при разработке конспектов уроков и использовании их в рамках учебных занятий, поиск профессионального стиля в работе. Всё это привело к самоосознанию профессиональных дефицитов молодого учителя.

II. Этап вхождения в профессию

1. Мотивационно-проектировочный этап

Моё знакомство с Екатериной Ахметжановной состоялось в августе 2022 года. Чуть позже мне приказом был присвоен статус наставника в отношении Хмелёвой Е.А. (Приложение № 2). Начало совместной деятельности ознаменовало начало мотивационно-проектировочного этапа вхождения в профессию. Чтобы получить реальную картину потребностей начинающего педагога, я использовала диагностический подход.

Диагностика была проведена на основе программы индивидуального развития педагога, которая разработана в нашей школе (Приложение №3). Критериальной базой диагностики является профессиональный стандарт педагога, изучая который педагог «примеряет на себя» трудовые функции и необходимые для их реализации знания и умения. В процессе анализа молодой педагог выбирает три профессиональных дефицита, которые являются для него наиболее актуальными в настоящее время. На основании выявленных дефицитов была составлена программа развития педагога, которая включала мероприятия по самообразованию, внутришкольной системе повышения квалификации (в том числе работу с педагогом-наставником), мероприятия внешней системы повышения квалификации.

Диагностирование выявляет не только профессиональные затруднения, как методические, так и психологические, но и возможности молодого специалиста. При обработке результатов диагностики и анализе содержания индивидуальной беседы было выявлено, что наставляемый испытывает затруднения в следующих направлениях профессиональной деятельности:

- Формирование учебной мотивации школьников для изучения сложного предмета «Химия»;
- Формирование функциональной грамотности обучающихся (в том числе креативного мышления);
- Моделирование и проведение учебных занятий для обучающихся с разными образовательными потребностями.

Положительным моментом стал факт выявления у начинающего учителя опыта по составлению и использованию технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций на уроках и владение информационно-коммуникационными технологиями.

Далее был намечен план профессионального становления молодого педагога (Приложение № 1). В качестве подхода в обучении, способного решить проблемы молодого педагога, был выбран метапредметный подход в обучении химии как условие развития креативного мышления и качественного образования. Я, как наставник, должна была передать опыт наставляемому по использованию элементов метапредметного подхода в процессе обучения: метазнаний, метапонятий, метаумений. Разумным решением стало освоение молодым педагогом технологии

схемных и знаковых моделей учебного материала. Данная технология дает возможность обучать детей с любыми индивидуальными данными, в том числе детей с ОВЗ и низким уровнем обучаемости. Кроме этого, технология схемных и знаковых моделей учебного материала способствует развитию у учеников познавательного мышления, интереса к предмету, формирует глубокие и прочные знания и умения учебной деятельности без какого-либо принуждения.

Наиболее эффективными **формами работы** с молодым специалистом для меня стали:

- **Личные беседы** относительно теоретических основ метапредметного подхода и сущности его элементов: метазнания, метапонятия, метаспособы и метаумения.
- **Взаимопосещение уроков**, которое подразумевает, с одной стороны, **присутствие наставляемого** на моих рабочих и открытых уроках. Например, урок изучения и первичного закрепления материала «Амфотерность», 8 класс. С другой стороны, я могу присутствовать на уроках **наставляемого**.
- **Совместное посещение** методических мероприятий различного уровня с последующим обменом мнениями: школьный педсовет, школьное методическое объединение учителей естественно-научного цикла, заседание ассоциации учителей химии города Кирова, открытые уроки коллег.
- **Сетевое взаимодействие** с неограниченными временными рамками.
- **Педагогическая мастерская** по освоению этапов формирования метапонятия в рамках урока и методики проведения урока с метакомпонентом.

При передаче педагогического опыта я использовала **методы**, которые приносили положительный результат:

- **Взаимообмен информацией** (при подборе материала при разработке уроков, составлении рабочих листов к урокам, обсуждении результатов урока).
- **Личный пример** (я в роли наставника была представлена как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).
- **Информирование** (в том числе в форме инструктирования).
- **Консультирование** (например, относительно структуры урока с метакомпонентом).
- **Деловая игра** (имитация рабочего процесса-урока с метакомпонентом, моделирование реальной ситуации при реализации метапредметного подхода в рамках урока, хронометраж планируемого урока).
- **Метод «Тень»** – реализация данного метода подразумевает то, что подопечный следует за своим наставником безмолвной тенью в течение определенного периода времени. Так, молодой педагог наблюдает за опытной коллегой, присутствуя на уроках, внеклассной деятельности, педагогических советах. Он

фиксирует свои действия, размышляет, пытается уловить суть, становясь свидетелем профессиональной практики. Как в кинозале, только сюжет разворачивается в реальной жизни. Ценность метода «Тень» базируется на известном изречении «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать». Очевидно, что идеальных педагогов не существует, поэтому «тень», погружаясь в водоворот событий, учится и на отрицательных моментах, происходящих с каждым педагогом. Это неформализованное обучение, комфортное как для наставника, так и для подопечного. Метод используется для быстрого вхождения наставляемого в практическую деятельность. **Так первое время за моей деятельностью на уроке и режимом работы в течение дня наблюдала Екатерина Ахметжановна.**

2. Профессионально-образовательный этап

Начало профессионально-образовательного этапа вхождения в профессию пришлось на конец 2022 года. К этому времени мною были созданы все необходимые условия для освоения наставляемым теоретических основ метапредметного подхода.

К началу 2023 года (январь-февраль) Екатерина Ахметжановна владела понятиями «метазнания», «метапонятия», освоила и применяла на практике приёмы по формированию метапонятий на своих уроках, знала этапы и структуру урока с метакомпонентом.

Оказывая поддержку в профессиональной деятельности, я направляю внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса, требования к ведению школьной документации.

Наиболее эффективными формами работы с молодым специалистом на профессионально-образовательном этапе для меня стали:

- **Взаимопосещение** рабочих и открытых уроков и мероприятий с последующим их обсуждением и анализом;
- **Сетевое взаимодействие**, которое обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, формирование банка методических разработок молодого специалиста. Предметом наставничества в форме сетевого взаимодействия были самые разные вопросы, волнующие меня и подопечную.
- **Использование информационно-коммуникационных технологий** при моделировании урока с метакомпонентом, подборе материала для домашнего задания и его проверке. В качестве примера можно привести использование наставляемым образовательной платформы «Учи.ру».
- **Помощь и взаимовыручка.**
- **Невербальный обмен информацией и эмоциями** (во время открытых уроков).

Для решения поставленных задач я использовала следующие методы:

- **Мозговой штурм** (оперативный метод решения проблемы, при котором наставляемому предлагается высказать как можно большее количество вариантов решения. Из общего числа идей совместно отбираются наиболее удачные). Данный метод использовался при разработке уроков с метакомпонентом, при отборе содержания к уроку.
- **Моделирование элементов** и целостных уроков с метакомпонентом.

Результатами работы молодого специалиста на профессионально-образовательном этапе (а значит, несомненно, и моими, потому что все указанные мероприятия разрабатывались и анализировались совместно) стали следующие достижения:

- В январе 2023 года Екатерина Ахметжановна прошла обучение в рамках семинара-практикума «Молодой педагог: перспектива профессионального и личностного роста в условиях современного образования».
- В марте 2023 года молодым педагогом был смоделирован целостный урок «Периодическая система химических элементов» с метапонятием «система». Открытый урок по данной теме, в рамках которого было продемонстрировано формирование метапонятия, был дан в апреле 2023 года на школьном уровне.
- Начинаящий педагог продемонстрировал профессиональный рост 16 марта 2023 года в рамках семинара – практикума для заместителей директора по УВР школ Кировского образовательного округа, представив опыт по теме «Индивидуальная программа развития педагога как инструмент повышения качества образования»
- В мае 2023 года молодым педагогом был уже смоделирован целостный урок «Степень окисления» с метапонятием «степень».
- В октябре 2023 года Екатерина Ахметжановна провела открытый урок с метакомпонентом «Степень окисления» для членов школьного методического объединения естественно-научного направления.
- К урокам с метакомпонентом «Степень окисления», «Периодическая система химических элементов», и уроков в обычном формате «Оксиды», «Кислоты», были разработаны рабочие листы с использованием схемных и знаковых моделей учебного материала. Владение информационно-коммуникационными технологиями и стремление нарастить свое профессиональное мастерство у наставляемого стало основой разработки матрицы для создания рабочего листа к уроку.
- 8 февраля 2024 года Екатерина Ахметжановна в рамках «Дня науки» провела исследовательскую лабораторию для учащихся начальных классов с использованием приёмов, развивающих функциональную грамотность учащихся.

В декабре 2023 года наша совместная деятельность была представлена на муниципальном конкурсе «НАСТАВНИК+МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ=КОМАНДА».

Мы смогли доказать, что за время совместной работы стали командой, взаимно обогатили друг друга, сформировали свой стиль наставнической деятельности. Жюри решило, что мы достойны быть победителями конкурса. Данный этап продолжается по настоящее время.

III. Контрольно-оценочный этап профессионального становления молодого педагога еще не закончился, и сейчас уместно говорить только о **промежуточном результате** наставнической работы. Наставляемый проводит самоанализ педагогической деятельности, оценивает свою компетентность в деятельности, которую осваивает.

- Осуществлена успешная реализация I и II этапов плана профессионального становления молодого педагога.
- Выявлены и успешно решены профессиональные проблемы молодого педагога: Екатерина Ахметжановна научилась конструировать уроки различных типов, подбирать задания, способствующие формированию креативного мышления, осуществлять на уроке индивидуальный подход в обучении детей с различным уровнем познавательной активности.
- Внедрение наставляемым в учебный процесс уроков с метакомпонентом с дополняющей составляющей в виде схемных и знаковых моделей учебного материала: рабочих листов.
- Сформированность индивидуального стиля творческой деятельности и создание собственной методической базы наставляемого (методические разработки уроков, опорные схемы, рабочие листы урока, матрица создания рабочего листа к уроку).
- Результаты диагностической работы по формированию функциональной грамотности, включая естественно-научное направление, выше средне-областных показателей.
- Стабильность в показателях обученности, позитивная динамика учебных достижений обучающихся Екатерины Ахметжановны.
- Рост познавательного интереса и мотивации обучающихся, о чем свидетельствует увеличение количества учеников Екатерины Ахметжановны, принимающих участие в конкурсах и олимпиадах.
- Обретение наставляемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, карьерного роста.
- Сформирована база для первичной аттестации наставляемого на соответствие занимаемой должности.
- Мною накоплен опыт наставнической деятельности, которым я делилась 20 марта 2024 года в рамках Ассоциации учителей химии города Кирова «Участие в конкурсах профессионального мастерства как способ трансляции положительного педагогического опыта».

IV. Перспективно-прогностический этап

Данный этап предполагает продолжение работы в перспективе:

- Освоение матрицы метапредметности: метаумения, метаспособы,
- Готовность к инновационным преобразованиям: моделирование интегрированных и метапредметных уроков.
- Первичная аттестация на соответствие занимаемой должности.

Таким образом, общая цель и поставленные задачи, на данном этапе становления молодого педагога выполнены.

Перспективой моей работы в качестве педагога-наставника является:

-продолжение и совершенствование работы по формированию модели наставничества в школе;

-передача опыта наставничества коллегам-стажистам;

-создание и начало деятельности с 01.09.2024 ассоциации педагогов-наставников школы № 60 «Расти!» (актуальность создания ассоциации подсказала практическая деятельность, так как в школе много молодых специалистов и педагогам-стажистам приходится выступать в роли наставников, а решать проблемы легче сообща);

-обобщение и распространение опыта наставнической деятельности.

Считаю, что моя система наставнической деятельности является:

- актуальной (в условиях современного кадрового голода работа по адаптации и закреплению молодых специалистов является архиважной: кадры решают всё!);
- инновационной (работа с молодым специалистом ведется через формирование метапредметных компетенций, что структурирует работу и объединяет все элементы в систему, позволяет молодому педагогу полученные навыки использовать для формирования метапредметных понятий, действий у своих учеников);
- система моей наставнической деятельности может быть использована в любой образовательной организации для работы с молодым специалистом, поэтому обладает большой практической ценностью.

Подводя итоги работы, хочется отметить, что сотрудничество педагога-профессионала и молодого педагога полезно для них обоих. Сколько идей пришло нам во время командной работы! Какие интересные варианты постановки и решения проблем предлагал начинающий учитель!

Главное, что у нас получилось – совместное творчество. Я помогла Екатерине Ахметжановне осознать выбранную профессию как творческую деятельность. Возвращаясь к словам А.П. Чехова, хочу напомнить: «Кто испытал наслаждение творчеством, для того уже все другие наслаждения не существуют.»

