

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4»
города Кирова

**Презентация системы работы педагога - наставника
«Море знаний — океан возможностей»**

Автор: Елена Александровна Елсукова
учитель физической культуры и ОБЗР

2025
Киров

«Стремитесь к тому, чтобы ученики сами открывали источники интереса, чтобы в этом открывании они чувствовали собственный труд и успех — само по себе это представляет один из важнейших источников интереса. Без активного умственного труда немыслимы ни интерес, ни внимание»

В.А.Сухомлинский.

Без преувеличения актуальной проблемой современной школы являются молодые кадры. Государство делает многое для привлечения молодых педагогов в школы, однако на практике начинающие учителя сталкиваются с множеством трудностей. Работа оказывается совсем не такой, как представлялось в институте или в мечтах.

Девиз нашей школы «Море знаний — океан возможностей». Молодые педагоги приходят с теоретическими знаниями, но как добраться до «океана возможностей»? Эту проблему, возможно разрешить с помощью наставничества. Наставник, в нашей школе, это путеводная звезда, указывающая путь.

Наставничество в истории педагогики явление не новое, имеет свою многовековую историю развития, подъема, спада, забвения.

Становление системы наставничества в российском образовании берет свое начало в XIX веке. Оно связано с именами К.Д. Ушинского, Н.Н. Булича, Н.А. Корфа, Д.И Тихомирова и других педагогов, уделявших внимание в своих трудах вопросам профессионального роста педагогов и наставничества в целом.

Советская модель наставничества педагогических работников получила распространение в 1930-е годы. Институт наставничества понимался как «правильное использование опытных учителей в оказании помощи молодым коллегам». Но особенно широкое распространение наставничество в СССР получило в 1960–1970-е годы. Оно рассматривалось как форма профессиональной подготовки и воспитания учительской молодежи в системе общего образования. Помимо высокого профессионального авторитета,

наставник должен был иметь богатый жизненный, социальный, профессиональный и педагогический опыт.

Таким образом, наставничество — старейший метод передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки молодому специалисту.

Целью своей работы, как педагога — наставника, считаю: раскрытие личностного и профессионального потенциала молодого педагога, адаптация в новом коллективе, формирование профессиональных ориентиров, открытие перспектив.

Задачи:

- 1) способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- 2) развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- 3) ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- 4) прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- 5) ускорить процесс профессионального становления педагога.

Главные положения Сократа «я знаю только то, что не знаю...», ученик и учитель находятся на одной ступени, и в их споре рождается истина. Данные положения раскрывают вид **партнерского наставничества**. В партнерстве всегда складываются равные отношения, где никто не доминирует. Также и я в своей работе использую принцип равного положения и подведения молодого педагога к истине посредством продуманных вопросов.

Со своей наставляемой мы имеем статус классных руководителей, поэтому одним из направлений нашей работы является работа с родителями. Кроме традиционных форм работы (родительские собрания, индивидуальные консультации), мы используем:

1) Ролевые игры: «Вечер в нашем доме», «Семейные совет», «Семья - это...».

Методика ролевой игры предусматривает важность проиграть несколько вариантов (положительных и отрицательных) поведения участников игры и путем совместного обсуждения выбрать оптимальный для данной ситуации способ действий;

2) Открытые уроки. Позволяют избежать многих конфликтов, вызванных незнанием и непониманием родителями всей сложности и специфики учебной деятельности в сегодняшней школе;

3) Совместные досуговые мероприятия с родителями: концерт «Сердце маме отдаю», КВН родители против детей, вечер - встречу «Мир увлечений нашей семьи». Данная форма взаимодействия имеет огромный воспитательный эффект.

В формате **ситуационного наставничества** в нашей школе была создана своя система работы по гражданскому и патриотическому воспитанию:

1) интеллектуальные игры по параллелям классов, посвященные военно-исторической тематике;

2) инсценированные песни военных лет;

3) семейный праздник «День отца»;

4) литературно — музыкальные композиции к памятным военным датам;

5) конкурс чтецов «Тебе любимая, Россия»;

6) парад исторических войск;

7) уроки Мужества;

8) военно- патриотическая эстафета;

9) военно- патриотическая игра «Зарница» всей семьей;

10) экскурсии для младших школьников по музею школы;

11) юнармейское движение (отряд «Отечество»);

12) линейки, посвященные знаменательным датам России.

Совместно были составлены и проведены мероприятия, направленные на пропаганду здорового образа жизни и безопасности:

- 1) Конкурс агитбригад по пропаганде безопасного дорожного движения «По секрету всему свету мы расскажем ПДД» для 5 классов;
- 2) Конкурс агитбригад по пропаганде пожарной безопасности «Я б в пожарные пошел...» для 6 классов;
- 3) Конкурс видеороликов по профилактике здорового образа жизни «Здоровому все здорово» для 8 классов;
- 4) конкурс видеороликов по профилактике безопасного поведения в сети «Интернет» для 9-11 классов.

В рамках формы наставничества **«играющий тренер»** обобщили опыт работы на школьном педагогическом совете по теме «Патриотизм — прочный фундамент будущего», 2023 год. Приняли участие в городском конкурсе профессионального мастерства «Наставник + молодой педагог = команда» 2024 год.

Для успешного раскрытия профессионального потенциала молодого педагога использую следующие **приемы**:

- 1) Поддержка самостоятельности и инициативности. Важно наставляемому дать возможность принимать собственные решения. Это поможет ему стать уверенней в своей работе. Поощрять нестандартный подход;
- 2) Систематическая обратная связь - часть эффективного наставничества. Необходимо подчеркивать успешные моменты в работе молодого учителя, хвалить за любые успехи. Критика же должна быть направлена не на личность, а на конкретные действия, чтобы наставляемый понимал, что следует исправить и как улучшить в следующий раз.

Для повышения мотивации молодого педагога использую **технологию проблемного обучения**: проблемная ситуация ставится и решается совместно; активизирующий вопрос приводит к диалогу, дискуссии; анализируются решение.

Технология обучения в сотрудничестве — это совместное обучение, когда педагог-наставник не только передает знания и опыт, но и учится чему-то новому у молодого педагога. У своего наставляемого я научилась работать в программе Shotcut. Microsoft Publisher.

Результаты работы с молодым педагогом:

1) Обобщение опыта на школьном педагогическом совете по теме «Освоение участниками образовательного процесса технологий командной работы» (2022г.);

2) Публикации молодого педагога на портале «Инфоурок» в рамках всероссийского конкурса педагогического мастерства «Лучшая методическая разработка классного часа» -1 место (2022г), «Лучшая методическая разработка родительского собрания» - 2 место (2023 г.),

3) Обобщение опыта на школьном педагогическом совете по теме «Патриотизм — прочный фундамент будущего» (2023 г.);

4) Участие в городском конкурсе профессионального мастерства «Наставник + молодой педагог = команда» (2024 г.).

Мастер-класс

«Можно ли управлять временем?!»

Аннотация.

Одной из ключевых проблем в осуществлении профессиональной деятельности современного педагога является трудность в эффективном распределении времени.

Время – это ресурс, данный каждому из нас от рождения, и времени у всех одинаково – 24 часа в сутки. Хотя педагогу порой хочется, чтоб сутки растянулись на 30 часов, а то и больше. Рабочее время педагога насыщено мероприятиями, как плановыми, так и внеплановыми: педагогические советы, совещания, курсы, мониторинги, классные часы, подготовка к урокам, родительские собрания, внеурочная деятельность и многое-многое другое.

Наш успех в жизни во многом зависит от того, как мы распоряжаемся временем. В связи с этим, считаю, что педагоги должны прибегать к технологиям тайм-менеджмента, значимость которого в наши дни бесспорна.

Прежде чем начать работу по данной теме я изучила ряд литературы, которая помогла мне в планировании работы. При разработке материалов использовалась следующая методическая литература:

- 1) Аллен, Д. Как привести дела в порядок: искусство продуктивности без стресса / Д.Аллен. – 6-е изд. – М.: Вильямс, 2007. – 368 с
- 2) Архангельский, Г.А. Тайм-драйв: Как успевать жить и работать / Глеб Архангельский. –15-е изд. – М.:Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 272с.
- 3) Савина Н.В. Тайм-менеджмент в образовании: учебник для вузов / Н. В. Савина, Е. В. Лопанова. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 159 с.

Цель – ознакомление с приемами тайм-менеджмента для эффективного планирования рабочего времени.

Задачи:

- 1) продемонстрировать приемы создания чек – листа педагога;
- 2) прокомментировать способы реализации данных приемов в своей педагогической деятельности.

Планируемые образовательные результаты:

- 1) расширение знаний о возможностях использования приемов тайм - менеджмента;
- 2) сформировать позитивный взгляд на возможности применения чек- листа в своей профессиональной деятельности.

Технологическая карта

№ п/п	Этапы занятия	Планируемая деятельность ведущего с описанием конкретных приемов, организации деятельности участников мастер- класса	Планируемая деятельность участников мастер-класса	Комментарии (указание на используемые средства и др.)
1	Практическая деятельность: Создание чек-листа педагога	Я приглашаю творческую группу пройти за столы для работы в мастер - классе. На экране вы видите список дел, которые нам нужно разместить в чек- лист.	Участники создают чек-лист, следуя инструкции, выполняют задание.	Участники выполняют задание за определенное время.
2	Прием «лягушка» и «слон»	Мы предлагаем вам выбрать из списка дело которое вы считаете самым большим, значимым и самое нежеланное дело.	Участники выбирают дела и вписывают их.	«Лягушка» - самое нежеланное дело. «Слон» - самое большое, значимое.
3	Рефлексия	«Важнейшее условие духовного роста педагога- это прежде всего время- свободное время учителя. Пора понять, что чем больше он загружен всевозможными планами, отчетами, заседаниями, тем больше опустошается его духовный мир, тем скорее наступит та фаза его жизни, когда учителю уже нечего будет отдавать воспитанникам...» В.А. Сухомлинский. Благодарю всех участников мастер-класса.	Участники получают памятный приз	Памятный приз

Список используемой литературы:

1) Макарова Т.Н. Наставничество как форма повышения профессионального мастерства учителя// Завуч. – 2007. - №6. - С.54-73.

2) Чуприкова Е. В., Лагода К. С., Яхтанигова Ж. М. Наставничество как эффективный инструмент развития педагогов // Дневник наставника: сб. метод. рекомендаций / под ред. Е. Н. Мясищевой. Белгород: Изд. ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. 169 с

3) Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами// Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845-847. [Электронный ресурс]: <https://moluch.ru/archive/110/26995/>

Дата: _____		День недели: _____	
			КОММЕНТАРИИ:
	ВАЖНОЕ:		
	ЦЕННОСТЬ ДНЯ:		
	ЖЕСТКИЕ ЗАДАЧИ:	 ГИБКИЕ ЗАДАЧИ:	
08.00			
09.00			
10.00			
11.00			
12.00			
13.00			
14.00			
15.00			
16.00			
17.00			
	СЛОН		
	ЛЯГУШКА		
	ПООЩРЕНИЕ		
	ЗАМЕТКИ		