

Презентация системы работы педагога наставника «Наставничество молодых педагогов к участию в профессиональных конкурсах»

Человек рождается на свет не для того,
Чтобы бесследно исчезнуть никому
неизвестной пылинкой
Человек рождается для того,
Чтобы оставить после себя след вечный.
В.А. Сухомлинский

Наставничество — это отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания наставника, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. Сферы применения наставничества: адаптация молодых специалистов, услуги личного развития.

Система наставничества складывается из взаимообусловленных компонентов: заинтересованность организации — работодателя в профессиональном росте сотрудников, процесс профессиональной адаптации молодого специалиста, межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

Наставничество в той или иной форме существовало всегда, а сегодня это один из актуальных форм становления специалистов в различных сферах деятельности.

Не обходилось и не обходится без наставничества и в сфере образования. Сегодня в педагогических коллективах отношения «наставник — наставляемый» не зависят от возраста, как это было в советской школе.

Моя педагогическая деятельность началась 29 лет назад сразу после получения аттестата о среднем образовании. Чтобы я делала без поддержки опытных стажистов! Мои наставниками стали учитель начальных классов Ахмадьянова Салима Фалахутдиновна и директор школы, учитель русского языка и литературы Калимуллин Гарифулла Гарифзянович. Тогда не было специальных программ по наставничеству, но помощь опытными педагогами оказывалась большая. Я советовалась с Салимой Фалахутдиновной по всем вопросам методики преподавания. Она посещала мои уроки. Тогда у меня не было своего стиля преподавания. Уроки старалась проводить, как их проводили мои учителя. Гарифулла Гарифзянович видел во мне, тогда еще неопытном молодом учителе, положительные качества. Он тактично указывал на недочеты и ошибки. Сейчас с Гарифуллой Гарифзяновичем работаем в тандеме. За весь период совместной работы разработано и реализовано много проектов.

За время работы в школе я прошла все ступени служебной лестницы: от учителя до директора школы. Как у учителя, у меня сформировалась система работы в конкурсном движении. Я являюсь победителем и призером конкурсов педагогического мастерства.

Самые значимые:

В 2008 году стала победителем районного конкурса «Педагог года – 2008» в номинации «Развитие познавательных интересов учащихся, использование технологии компетентностного образования».

В 2013 году - победитель районного конкурса методических разработок «Педагогические инновации» в номинации «Современный урок изучения нового материала».

В 2019 году – победитель районного конкурса «Педагогический марафон» «ФГОС: от теории к практике» (в номинации «Портфолио»).

В 2023 году – победитель регионального конкурса «Наставник в сфере образования» направление «Презентация «Портфолио наставника»; призер Всероссийского педагогического конкурса «Предметно-методическая олимпиада работников образовательных организаций» (по направлению «Наставничество в сфере образования».

В 2024 году – призер конкурса «Учитель года Кильмезского района – 2024» в номинации «Учитель года» и участник XIII межрегиональных научно-практических чтений имени А.С. Тайсина «Край, в котором я живу».

Мои ученики тоже имеют высокие результаты в конкурсах школьного, муниципального, регионального всероссийского уровней. Самым значимым для меня является областной конкурс школьников по сельскохозяйственным профессиям «Овощевод». Потому что сама люблю сажать, ухаживать и выращивать культуры. Можно сказать, что земля меня питает, дает силы для творчества и победы.

В период моего руководства школой в должности директора школы образовательная организация стала методической площадкой регионального уровня. В 2022 году приказом КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области» была назначена руководителем методической площадки по теме «Воспитание национальной идентичности обучающихся средствами народной культуры». Это была очень насыщенная плодотворная работа, в которую были вовлечены педагогический коллектив, учащиеся и родители, социальные партнеры.

Результатом работы стали разработка и реализация авторского вариативного модуля Рабочей программы воспитания нашей школы «Золотые россыпи народной культуры. Воспитание средствами народной культуры». На закрытие методической площадки были приглашены директора и педагоги школ Кильмезского района и школ Балтасинского района Республики Татарстан. Методическая площадка завершилась.

Сегодня в нашей школе используются ее результаты в образовательной и воспитательной деятельности. Считаю, что у нас уникальная, самобытная школа, в которой тесно переплелись требования стандарта и особенности национального языка, культуры и традиций.

Благодаря методической площадке института образования Кировской области на базе школы, образовательная организация стала узнаваемой и за пределами района. Педагоги и ученики активнее стали участвовать в различных конкурсах. Практика участия в конкурсах подсказала необходимость иметь в школе педагога-наставника, чтобы он мог сопровождать и взрослых, и детей. Поэтому в своей работе хотела бы отметить роль педагога-наставника в процессе подготовки молодых специалистов к конкурсам профессионального мастерства.

Тот, кто однажды стал участником конкурсного движения, понимает, что конкурс – это современный тренд образования. Быть от него в стороне, это как быть в стороне от гаджетов и интернета, идти пешком на дальние расстояния, когда есть транспорт, готовить на костре, когда есть микроволновая печь или плита. Это новшество, и как любое другое, встречает некоторое сопротивление. Не все и не сразу начинают пользоваться новинками, но позитивный опыт «попробовавших» мотивирует других.

В 2021 году приказом директора по школе я была назначена наставником молодого учителя технологии нашей школы Гильмуллиной Гузалии Ахиевны. Наставничество не противоречит идее постоянного повышения профессионального мастерства начинающего педагога. А это сложное комплексное образование, присущее личности педагога, формирующееся постепенно под воздействием разных факторов. Поэтому, главной задачей руководителя школы является создание возможных факторов повышения мастерства педагогов, одним из которых является конкурсное движение.

Конкурсное движение для педагога это:

- профессиональный рост;
- изучение и освоение педагогического опыта;
- определение своего места в профессиональном социуме, получение оценки собственной деятельности;
- возможность заявить о себе;
- широкое профессиональное общение;
- возможность повлиять на рост престижа профессии.

Как создать необходимую образовательную среду, мотивировать на участие в конкурсах профессионального мастерства, как готовить, на что обратить фокус внимания, а что можно оставить на периферии – это вопросы,

которыми занимаюсь, являясь педагогом-наставником. Так как процесс подготовки к конкурсам подразумевает под собой непрерывный профессиональный рост педагога.

Цель работы: создать условия для осуществления подготовки наставляемого к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям.

Задачи работы:

- 1.обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого педагога;
- 2.стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями;
- 3.развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- 4.отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога;
5. составить план работы на год;
6. участвовать в конкурсах в соответствии с планом и дорожной картой.

Освоение технологии участия, знание содержания каждого этапа, помощь эффективного ментора – вот те ключики, которые помогут быть успешным и получить истинное удовольствие от участия в конкурсе. За несколько лет работы мне удалось разработать определенный алгоритм действий, позволяющий сделать процесс подготовки молодых специалистов к конкурсам последовательным и эффективным. Совместно с наставляемым:

- разрабатываем перспективный план участия в конкурсных мероприятиях.
- внимательно изучаем положения о конкурсе, требования к материалам и срокам проведения.
- продумываем, в чем «фишки» педагога, чем она может выгодно отличаться от других.
- составляем методические рекомендации по подготовке к каждому этапу конкурса.
- готовим конкурсные материалы.
- отрабатываем навыки публичного выступления.
- проводим репетиции на своих учениках.
- обсуждением и вносим корректировки.

Особенно важно для молодых специалистов ощутить психологическую поддержку в этот сложный для них период. Необходимо постараться сформировать у молодого педагога позитивную установку на участие в конкурсе и создавать благоприятную эмоциональную атмосферу.

Участник конкурса и наставник проходят несколько этапов:

- этап вхождения в конкурс, на котором происходит осознание своих возможностей и готовности участвовать конкурсе профессионального мастерства. Для педагога этот этап начинается с принятия решения об участии в нем.

- собственно, конкурсный этап, на котором происходит раскрытие личностных и профессиональных качеств конкурсанта, подтверждение собственного профессионального уровня.

Роль наставника на данном этапе велика. Он помогает систематизировать материал о собственном педагогическом опыте конкурсанта; отбирать материалы, наиболее полно раскрывающие систему работы конкурсанта; изложить материал доступно, кратко, вместе с тем интересно и в полном объеме; подготовиться к публичному представлению своего педагогического опыта, проведению конкурсных заданий.

- постконкурсный, на котором осуществляется прогнозирование дальнейших действий конкурсанта, происходит более глубокое осмысление профессиональных ценностей, необходимости роста профессиональной успешности. Этот этап очень важен для педагога. Спустя некоторое время после напряженного конкурсного графика, говоря словами конкурсантов, у одних приходит ощущение пустоты, у других остается чувство незавершенности конкурса. Но все без исключения, и победители, и лауреаты, и просто участники, прошли такое повышение квалификации, которое невозможно сравнить ни с какими курсами.

Подготовка и участие в конкурсах становится настоящей школой повышения уровня педагогической компетенции и для самих наставников. Роль наставника на этом этапе важна, потому что он помогает пережить и эйфорию от конкурса и переживания от неудач.

Результатом нашей совместной деятельности, я считаю, следующие достижения моего наставляемого Гильмуллиной Гузалии Ахиевны:

- «Лучший учитель 2023 года» (в школе ежегодно проводится конкурс Учитель года. Результаты объявляются в конце учебного года на творческом отчете «Дом, в котором мы живем». Желающие стать лучшими ШКОЛЬНЫМИ учителями всегда есть. В течение учебного года я веду педагогов школы к конечному результату. Одно дело быть лучшим учителем районного конкурса, и поверьте, совершенно другие эмоции, когда в присутствии детей, родителей, односельчан звучит имя лучшего учителя школы, которого все знают в деревне).

- Победитель Всероссийского педагогического конкурса «Предметно-методической олимпиады работников образовательных организаций» по

предмету «Технология» (КОГОАУ ДПО Института образования Кировской области).

Я очень горжусь достижениями моего наставляемого. Передавая свой опыт, мы, наставники, многое получаем взамен – свежие идеи, полезные лайфхаки и эмоциональную подзарядку.

Можно по-разному относиться к конкурсам, принимать их или игнорировать, но думаю, сложно отрицать то, что участие в конкурсе – это мобилизация внутренних ресурсов, необходимость точного расчета времени, огромное психологическое напряжение, и роль наставника здесь имеет большое значение, потому что это человек, который на всем этапе подготовки идет параллельно с участником и направляет и поддерживает.

Однако существует ряд правил, на основе которых сформирован «Кодекс наставника»:

- Не навязывать («Вы должны...», «Вам необходимо...», «Вам нужно...»);
- Не поучать («Если бы Вы послушали меня, то...», «Если бы Вы последовали моему примеру...»);
- Не подсказывать решения («На вашем месте я бы...»);
- Не выносить суждений («Вы слишком мало внимания уделяли работе...»);
- Не оправдывать и не оправдываться («Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд...»);
- Не ставить «диагноз» («Вам нельзя работать...», «Вы слишком эмоциональны...»).

Притча, которая, на мой взгляд, иллюстрирует принципы работы наставника.

Как-то ехал король по своему королевству, осматривал, так сказать, владения. И вдруг, проезжая одну из деревень, он увидел нечто, что заставило его сильно поразиться: вокруг было нарисовано множество мишеней (на стене мельницы, на мешках, на деревьях) и каждая из них, поражена была точно в яблочко. Король позвал старосту деревни и повелел привести к нему такого необыкновенно - меткого стрелка.

Им оказался 10-летний мальчик. Король сильно удивился.

«Как же так, как тебе удастся так точно бить прямо в цель?»

«Все просто»- ответил мальчик, кусая яблоко:

«Я сначала стреляю — а потом рисую мишень»

Мы, наставники, учим молодое поколение метко стрелять, а они, в свою очередь, учат нас правильно рисовать мишени.

Приложения:

Анкета «Затруднения, препятствующие участию в профессиональных конкурсах:

1. Инструкция: Уважаемый педагог! Если вы не интересуетесь участием в профессиональных конкурсах, укажите причины (поставьте "галочку" напротив выбранных утверждений).
2. Слабая информированность в коллективе о возможных профессиональных конкурсах.
3. Плохое здоровье, другие личные причины
4. Большая учебная нагрузка
5. Небольшой опыт работы
6. Отсутствие материальных стимулов
7. Чувство страха перед отрицательными результатами
8. Разногласия, конфликты в коллективе
9. Отсутствие или недостаточность методического сопровождения
10. Нет навыков самопрезентации
11. Нехватка времени
12. Недостаточный уровень психолого-педагогической компетентности
13. Страх перед аудиторией
14. Отсутствие поддержки и понимания в коллективе
15. Недостаточный уровень профессиональной компетентности
16. Другие причины и затруднения _____

Ситуации затруднений:

1. Отсутствие или недостаточность методического сопровождения;
2. Нет навыков самопрезентации;
3. Нехватка времени;
4. Недостаточный уровень психологопедагогической компетентности;
5. Страх перед аудиторией;
6. Отсутствие поддержки и понимания в коллективе.

Факторы, мотивирующие педагогов:

- 1.Повышение престижа, уважение в коллективе;
- 2.Материальное поощрение;
- 3.Повышение профессиональной компетенции;
- 4.Личностный рост, возможность самопознания, самоактуализации;
5. Желание внести вклад в развитие детского сада и систему дошкольного образования.

Результаты формирования готовности педагогических работников к участию в профессиональных конкурсах:

1. Выявлены причины неготовности педагогов к участию в конкурсах (анализ затруднений)

2. Организовано партнерское взаимодействие с организациями, оказывающими консультативную помощь при подготовке к профессиональным конкурсам
3. Разработаны, приняты и реализованы нормативно-правовые акты, регламентирующие конкурсное движение в ДОУ
4. Разработан и реализован проект по подготовке к профессиональным конкурсам
5. Положительная динамика участия педагогического коллектива в профессиональных конкурсах
6. Рост результативности участия педагогических работников в профессиональных конкурсах

Дорожная карта наставника в рамках работы с педагогом в подготовке к участию в конкурсе №1

1. Отрицание
2. Непонимание
3. Профессиональный дефицит
4. Узкая зона развития
5. Неуверенность
6. Профессиональная компетентность

Дорожная карта наставника в рамках работы с педагогом в подготовке к участию в конкурсе №2

Шаги подготовки	Работа наставника
1.Определение целей участия в конкурсе	Разработка стратегии участия в конкурсе и определение, какие результаты хотелось бы достичь
2.Анализ конкурсных требований	Изучение требований к участникам конкурса и понимание, какие навыки и знания будут необходимы для успешного участия
3.Определение области педагогической деятельности, в которой будет осуществляться работа	Выбор темы и уточнение, какие идеи и планы могут быть воплощены
4.разработка педагогического проекта	Помощь педагогу определить цели, задачи, методы и оценочные инструменты для проекта
5.Обучение навыкам презентации	Обучение педагога подготовке презентации и достойной ее представлении на конкурсе
6.Составление и анализ плана работы	Помощь педагогу в составлении плана работы и понимание его

	важности. Проектирование инструментов контроля, для понимания, что работа идет в нужном направлении
7.Оценка результатов работы	Помощь педагогу в анализе результатов работы в рамках подготовки к конкурсу и обеспечение его рекомендациями по усовершенствованию работы в будущем