

Опыт работы по наставничеству
учителя истории
высшей квалификационной категории
Трегубовой Н.В.

МКОУ «Варгашинская средняя школа №1»



Уча других, мы учимся сами. Сенека



- Президент Российской Федерации В. В. Путин считает *«Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков»*

НАСТАВНИЧЕСТВО / НАСТАВНИК

Наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии

Девиз наставничества:

«Делай, как я, и получишь такие же высокие результаты!»

Цель наставничества – оказание помощи педагогам, работникам образовательных организаций в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных навыков выполнения должностных обязанностей, адаптации в новых условиях развития образовательной системы школы, региона, страны



Наставник

- – человек, осуществляющий наставничество. Наставники были уже в Древнем Риме, там так называли домашних учителей. В России эта форма начала развиваться с 30-х годов, достигнув расцвета в 70-х годах XX столетия.



Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» как через самые сложные моменты профессиональной деятельности

Задача моя, как наставника – быть рядом, вовремя прийти на помощь, поддержать. И тогда полученное педагогическое образование обязательно воплотится в профессиональное умение, а программные знания помогут вместе с воспитанниками осваивать азы школьной науки



Цель: организация наставничества с целью оказания помощи молодому специалисту в профессиональном становлении.

- **Задачи:**
- 1. Обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого специалиста, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить педагога в образовательном учреждении.
- 2. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.
- 3. Развивать творческий потенциал начинающего педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития его профессиональной деятельности.
- 4. Повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении.
- 5. Создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающего педагога.

- **Ожидаемые результаты:**
- 1. Адаптация начинающего педагога в учреждении и, как результат, закрепление молодого специалиста в школе.
- 2. Осознанная потребность молодого педагога в непрерывном профессиональном образовании.
- 3. Развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодого педагога.
- 4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; использование новых педагогических технологий.
- 5. Повышение эффективности образовательного процесса.



Этапы работы с молодым специалистом

I. Знакомство.

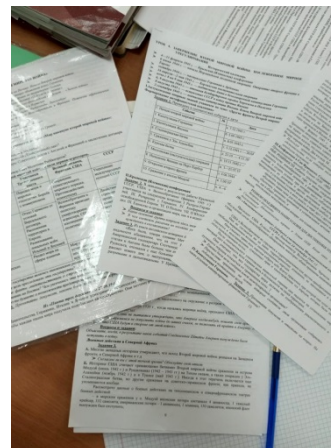
В начале нашего сотрудничества была проведена диагностика с использованием методики оценки профессиональной направленности личности учителя.

АНКЕТА выявление затруднений молодого учителя

1. Какой предмет Вы преподаёте? _____
2. Какие мотивы побудили Вас прийти работать в образовательное учреждение?
 - в городе, селе живут мои родители;
 - перспектива профессионального роста;
 - повышенная заработная плата;
 - другое _____
3. Что Вам нравится в педагогической работе?
 - учить и воспитывать детей; - творческий характер труда;
 - преподавать любимый предмет; - большой отпуск;
 - другое _____
4. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?
 - да; - нет; - частично.
5. Укажите, какие педагогические проблемы Вас волнуют?
 - старение педагогических кадров;
 - большая учебная нагрузка педагогов;
 - уход из учреждения учителей (воспитателей) пенсионного возраста;
 - наличие в школе, детском саду вакансий;
 - безразличное отношение коллег;
 - другое _____
6. Что вы испытываете в период адаптации на рабочем месте?
 - тревожность, неуверенность в своих силах;
 - пессимизм, чувство собственной неполноценности;
 - снижение интереса к работе;
 - боязнь класса (группы) и страх перед учениками или воспитанниками;
 - отношения с коллегами;
 - другое _____
7. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или учебного занятия?
 - определение структуры урока, занятия; - выбор форм и методов;
 - отбор материала; - отсутствие наглядных пособий;
 - другое _____
8. В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности? Укажите 2 наиболее проблемных направления:
 - составление календарно – тематического планирования;
 - проведение уроков;
 - проведение внеклассных мероприятий;
 - общение с коллегами администрации.
 - общение с учащимися и их родителями.

II. Определение приоритетных направлений работы. Планирование

- Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование)



Наставником осуществлялось консультирование по следующим вопросам:

1. Изучение положение об электронном журнале и дневнике. Технология работы в электронном журнале
2. Психологические и возрастные особенности учащихся 5-х классов.
3. Обзорное знакомство с основными методами и приемами работы с обучающимися.
4. Ведение школьной документации (классный журнал, ученические тетради, выставление оценок в дневники)
5. Трехединица цель урока и его конечный результат
6. Использование современных педагогических технологий.
7. Типы, виды, формы урока
8. Инструктаж по составлению отчётности по окончании четверти.
9. Методы активизации познавательной деятельности учащихся
10. «Домашнее задание: какое, сколько, когда»

III. Стажировка

- **Посещение уроков**
- Целесообразным начинать знакомства начинающего учителя с опытом работы коллег.
- После просмотренных уроков - беседы об увиденном, необходимо учить молодого педагога:
 - ставить задачи;
 - анализировать деятельность учителя и учащихся;
 - планировать свою деятельность.





- Посещение уроков молодого педагога



Методическая работа. Неделя истории

Неделя истории и обществознания 2011-2012 гг.

«Исторический поезд»

1. Станция «Исследовательская»

Дата	Тема	Классы	Пояснение	Ответственный
20.11	«Мои земляки - афганцы»	11с/г	Сбор и анализ материала о земляках, составление презентации	Трегубова Н.В.
	Дискуссионные вопросы о Второй мировой войне. Опровержение мифов	10	Практическое занятие. Работа с документами, анализ статистических данных	Трегубова Н.В. Трегубов А.Г.
	«Герои нашего времени»	7-9	Составление информационных листов об участниках СВО. Формат А4 (фото + информация) Оформление стенда	Трегубова Н.В. Трегубов А.Г. Середина А.М
	«Ими славится наша земля»	5-11	Конкурс газет (формат А3) одна от каждого класса. Рассказ о земляках, внесших вклад в развитие поселка/области	Классные руководители, учителя истории

2. Станция «Туристическая»

Дата	Тема	Классы	Пояснение	Ответственный
21.11	Виртуальная прогулка по музею «Чудеса света»	5	Урок-путешествие	Середина А.М
	«Путешествие по странам Европы начала XX века»	9а,9б	Подготовка материала, выступление с проектами.	Трегубова Н.В. Середина А.М
	«Назад в СССР»	11 с/г	Просмотр и обсуждение фильма	Трегубова Н.В.
	«Наш поселок сегодня»	7-8	Викторина. По 2 человека от каждого класса	Трегубова Н.В. Трегубов А.Г.

3. Станция «Творческая»

Дата	Тема	Классы	Пояснение	Ответственный
22.11	«История в красках»	5-6	Конкурс рисунков Тематика, техника любые. Формат А4.	Учителя истории
	«Кто помнит о войне, тот ценит мир»	5-11	Выразительное чтение стихов/отрывка из прозы о войне (любой исторический период). Запись видео.	Классные руководители. Высылаем видео Трегубовой Н.В
	«Один в один»	5-11	Подготовка образа любого исторического персонажа. Один от класса. Сфотографировать его и фото выслать Трегубовой Н.В.	Классные руководители. Высылаем фото Трегубовой Н.В



Ситуационное наставничество

наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.



IV. Контроль

Формы промежуточного контроля:

- 1. Анкетирование молодого специалиста.
- 2. Рецензия или оценка наставником занятия, выполненного молодым специалистом

Форма итогового контроля:

- 1. Открытый урок молодого специалиста для педагогов ШМО.
- 2. Заполнения листа оценки наставником и самооценки профессиональной деятельности и личности молодого специалиста.

Вывод:

- Период адаптации молодого специалиста прошел успешно. Молодому специалисту оказывалась помощь администрацией, руководителем методического объединения и педагогом-наставником в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства.



Задачи на следующий учебный год: направить работу на изучение и практическое применение эффективных методов работы с учащимися с разным уровнем развития и возможностями.