

Роль наставничества в профессиональном становлении классного руководителя, реализующего образовательно-воспитательный процесс для обучающихся с интеллектуальными нарушениями (из опыта работы)

Минина С.В.,
*учитель-наставник КОУ «Радужнинская
школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»*

Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших педагогов (из массовых школ, из других регионов), педагогов изменивших профессиональную траекторию внутри ОО – одна из ключевых задач образовательной политики КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

Программа наставничества казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Программа наставничества) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель) [1].

Цель наставничества: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

За годы работы мне неоднократно представлялась возможность быть наставником молодых специалистов. Работа с ними всегда осуществлялась на принципах добровольности, открытости, компетентности в вопросах коррекционной педагогики и соблюдении норм профессиональной этики.

Необходимо отметить, что данная деятельность реализуется не только с вновь прибывшими педагогами не зависимо от наличия педагогического стажа,

но и с педагогами, у которых расширяется или меняется специфика должностных обязанностей, например выполнение функций классного руководителя.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной «экологичной» профессиональной среды внутри ОО, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных *задач* взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного и воспитательного процесса;
- ориентировать наставляемого педагогического работника на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать вновь прибывшему специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в ОО;
- ускорить процесс профессионального становления вновь прибывшего педагога;
- сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и наставляемого педагога;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства прибывших специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого педагогического работника;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;
- способствовать планированию карьеры педагогических работников, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- формировать мотивы профессионального самоосуществления и самосовершенствования в должности классного руководителя;

- укрепление командного духа, повышение лояльности сотрудников ОО к её системе ценностей;

- приобщать наставляемых педагогических работников к корпоративной культуре ОО, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Ожидаемые результаты для наставляемого педагога:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактического инструментария);

- участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, фестивалях;

- наличие портфолио у каждого наставляемого педагога;

- успешное прохождение процедуры аттестации.

Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности наставляемых сотрудников в педагогическую работу, культурную жизнь ОО, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в ОО.

Воспитательная работа в школе – это сложная, постоянно развивающаяся система, в которой важен каждый специалист, от мастерства которого зависит будущее нашей страны. Воспитание подрастающего поколения приобретает в текущих исторических реалиях для России стратегическое значение и становится гарантом национальной безопасности.

Важным моментом взаимодействия наставника и наставляемого педагога является диагностика уровня профессиональной компетентности, в ходе которой выявляются сильные стороны и проблемные зоны в работе педагога, имеющего стаж педагогической деятельности более 3-х лет, но не реализующего ранее образовательно-воспитательный процесс для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) разрабатывается план работы по адаптации и устранению профессиональных дефицитов (Приложение 1).

На начальном этапе сотрудничества особое внимание уделяется развитию профессиональных качеств наставляемого посредством организации методической работы, формированию навыков ведения документации. Наставник систематически руководит взаимопосещением классных часов, информационных минуток, профилактических бесед с обучающимися и с родителями (законными представителями). В затруднительных ситуациях

оказывает поддержку, делиться советом, с легкостью позволяет перенимать свой богатый опыт работы с участниками образовательного процесса.

Работа строится на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Что позволяет организовать и провести ряд совместных открытых мероприятий для обучающихся с ОВЗ. Вся совместная работа строится с опорой на ведущие идеи педагогики сотрудничества, положенные в основу современных педагогических технологий. Важно для наставляемого показать важность выбора целесообразных форм мероприятий с учётом возрастных особенностей участников.

С целью повышения профессионального мастерства наставляемого педагога, применяются наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, самоактуализация, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Чтобы взаимодействие с наставляемым было конструктивным и приносило желаемый эффект, в работе с наставляемым используются индивидуальные и групповые формы сопровождения: консультирование, беседа, анкетирование, наблюдение, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет, семинары, тренинги, практикумы, практические задания, мастер-классы, участие в конкурсах, дискуссии, выставки.

Результаты работы позволяют выявлять у наставляемого повышение интереса к воспитательной работе с обучающимися с интеллектуальными нарушениями и их родителями (законными представителями), совершенствование педагогической базы, развитие коммуникативных умений, умений управлять детским коллективом. Результат совместной работы педагога и наставляемого это участие во всероссийских профессиональных конкурсах, публикации авторских материалов. Воспитанники наставляемых принимают активное участие в общероссийских и международных конкурсах, общественных мероприятиях, в волонтерском движении на муниципальном уровне, в творческих выставках.

Результатом работы по данному направлению является формирование рефлексивной культуры наставляемого, о чем свидетельствует самоанализ деятельности наставляемого классного руководителя, представление им портфолио «Я-классный руководитель», заполнение анкеты «Оценка эффективности реализации формы наставничества «учитель-учитель» (Приложение 2). Итогом этой целенаправленной работы по данному направлению является успешная адаптация и спокойное вхождение молодого специалиста в роль классного руководителя; удовлетворенность работой, взаимодействие со всеми субъектами педагогической системы.

Список использованных источников:

1. Программа наставничества казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»
<https://radschool7.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/>

Приложение 1

План совместной индивидуальной работы с учителем, реализующего образовательно-воспитательный процесс для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)

Наставник: _____

Наставляемый: _____

Цель: оказание помощи сопровождаемому педагогу в профессиональном становлении, адаптации и развитии, а также формированию в ОО кадрового ядра.

Основные задачи работы наставника:

- содействие сопровождаемому педагогу в профессионально-личностной адаптации, профессиональном становлении и развитии в условиях ОО;
- развить методический и творческий потенциал педагогического сообщества ОО;
- повышение мотивации педагога к дальнейшей педагогической деятельности;
- повышение уровня профессиональной педагогической компетентности;
- формирование мотива профессионального самоосуществления и самосовершенствования в должности классного руководителя.

Содержание деятельности: сделать адаптационный период сопровождаемого педагога (классного руководителя) более успешным под непосредственным руководством куратора (наставника) по согласованному индивидуальному плану адаптации, профессионального становления и развития

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в педагогическом потенциале;
- наличие мотива профессионального самоосуществления и самосовершенствования в должности классного руководителя;
- высокий уровень знаний о сущности, эффективных способов и средств управления классного коллектива;

- разработка маршрута индивидуального профессионального развития классного руководителя;
- трансляция опыта инновационной деятельности, в том числе с использованием ИКР;
- готовность адекватно действовать в различных жизненных ситуациях;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, методических практик).

Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности
по сопровождению и поддержке педагога в рамках классного руководства

<i>Планирование и организация воспитательной работы</i>	<i>Работа со школьной документацией</i>	<i>Контроль за деятельностью (молодого) специалиста</i>	<i>Формы и методы</i>	<i>Форма отчетности молодого специалиста</i>
сентябрь				
Консультирование по основам профессиональных знаний.	Изучение нормативно правовых актов	Наставник	Самостоятельная деятельность	Использование информации в работе
Выявление пробелов в профессиональных компетенциях (классное руководство), анализ.	Формирование индивидуального маршрута развития	Наставник	Совместная деятельность. диагностика	Предоставление сформулированной темы саморазвития
Изучение контингента класса. Составление характеристики класса.	Программа воспитательной работы школы	Наставник	Консультирование, сопровождение	Предоставление выполненного задания
Разработка программы воспитательной работы класса	Программа воспитательной работы школы	Наставник Руководитель МО	Консультирование, сопровождение	Программа воспитательной работы класса
октябрь				
Работа с родителями. (организация и проведение родительского собрания)	Разработка родительских собраний, в том числе он-лайн	Наставник	Консультирование. Взаимопосещение	Проведение родительского собрания
Организация индивидуальной работы с обучающимися	Заполнение дневника индивидуального сопровождения обучающихся	Наставник	Консультирование	Реализация индивидуальной работы с обучающимися класса
Взаимодействие классного руководителя с	Заполнение дневника индивидуального	Наставник Заместитель	Беседа	Проведение совместной беседы учителей русского

педагогами класса	сопровождения обучающихся	директора по УВР		языка, математики и профильного труда с родителями по успеваемости
ноябрь				
«Организация классного часа от А до Я»	Разработка сценария классного часа Подбор ИКТ технологий	Наставник	Консультирование	Принять к сведению
«Ресурсы в помощь классному руководителю»	Составление банка цифровых образовательных ресурсов Создание медиотеки	Наставник	Консультация. Беседа	Электронный портфель классного руководителя
декабрь				
Взаимопосещение мероприятия	Взаимопосещение, выполнение задания	Наставник	Беседа сопровождение	Самоанализ мероприятия
январь				
Мотивационная работа с обучающимися класса по участию в онлайн-мероприятиях (конкурсах, олимпиадах)	Изучение требования к работам Изготовление творческих работ Изучение дополнительной литературы	Наставник	Мастер-класс (практикум)	Результаты участия обучающихся класса в онлайн-мероприятиях
февраль				
Самообразование	Прохождение курсов повышения квалификации	Наставник	Консультирование (обзор ресурсов саморазвития классного руководителя (КПК))	Удостоверение КПК
март				
Организация участия класса в общешкольных делах (постановка инсценировки)	Разработка сценария Подготовка участников	Наставник	Направляющая помощь в организации	Театрализованная постановка обучающимися класса
Коррекция самоанализа воспитательного мероприятия, родительского собрания	Практические рекомендации, ситуативные задания	Наставник Куратор	Консультирование	Анализ результатов профессиональной деятельности с наставником
апрель				
Организация общего мероприятия	Сценарий мероприятия дидактика	Наставник	Всесторонний коучинг в организации	Самоанализ
Участие классного руководителя в профессиональных конкурсах	Подготовка методического материала, текста выступления,	Наставник	Мастер-класс (практикум)	Результат участия в профессиональном конкурсе

педагогического мастерства	статьи			
май				
Реализация совместного отчетного мероприятия	Сценарий мероприятия дидактика, рефлексия	Наставник руководитель МО	Направляющая помощь в организации	Отчет
Рефлексия реализации формы наставничества «учитель – учитель (классный руководитель)»	Заполнение анкеты	Наставник Куратор	Направляющая помощь в организации	Анализ эффективности реализации программы. Отчет

Приложение 2

Анкета для наставляемого «Оценка эффективности реализации формы наставничества «учитель-учитель»

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка) проведите оценку по нижеследующим параметрам.

Вопрос	Оценка
1. Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставник, для получения необходимых знаний и навыков?	
2. Как бы Вы оценили требовательность наставника?	
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе взаимодействия с наставником теоретические знания по Вашей специализации?	
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе взаимодействия с наставником практические навыки по Вашей должности?	
5. Насколько быстро Вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?	
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных Вашей должностью?	
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с Вами (1 – метод почти не использовался, 10 – максимальные затраты времени):	
7.1. В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте	
7.2. В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
7.3. Личные консультации в заранее определенное время	
7.4. Личные консультации по мере возникновения необходимости	
7.5. Поэтапный совместный разбор практических заданий	

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов обучения Вы

считаете наиболее эффективным и почему?_____

9. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и умения для успешного выполнения должностных обязанностей Вам удалось освоить благодаря периоду поддержки и сопровождения?_____

10. Кто из коллег методического объединения, кроме наставника, особенно помог Вам в период адаптации (становления в профессии)?_____

11. Какой из аспектов адаптации показался Вам наиболее сложным?_____

12. Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:_____

—