**Использование современных образовательных технологий в практике наставничества через внедрение интерактивных форм работы**

 Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

 Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку педагога-наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Моя задача, как педагога-наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Для решения поставленной задачи мною разработана следующая система наставничества.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя три этапа:

1-й этап – адаптационный. Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

требования к организации учебного процесса;

требования к ведению школьной документации;

формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся;

ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);

механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

 Задача педагога-наставника – обеспечить поддержку молодому педагогу в области:

практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);

разработки программы собственного профессионального роста;

выбора приоритетной методической темы для самообразования;

подготовки к первичному повышению квалификации;

освоения инновационных тенденций в педагогике;

подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение квалификации.

 На данном этапе педагог-наставник выявляет трудности, проблемы и неудачи в деятельности молодого педагога. С этой целью проводится вводное анкетирование или собеседование, где начинающий специалист расскажет о своих трудностях, проблемах и неудачах. На данном этапе педагог-наставник должен помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Таким образом, педагогу-наставнику необходимо помнить о терпении и целеустремленности.

2-й этап – основной (проектировочный). Педагог-наставник вместе с молодым педагогом разрабатывает и реализует индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Данная программа дает возможность:

дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;

повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;

развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога;

повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении;

создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодого педагога.

На данном этапе используются информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы и методы: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя.

 Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать **современные образовательные технологии.**

**Технология сотрудничества -** Предполагает обучение в малых группах. Главная идея обучения в сотрудничестве — учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей. Существует несколько вариантов организации обучения в сотрудничестве. Наиболее интересный из них – обучение в команде. Ставится групповая цель. Успех может быть достигнут только при постоянном взаимодействии всех членов группы (команды) при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями и навыками, причем чтобы вся команда знала, чего достиг каждый.

 **Коучинг** означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности школы данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых педагогов, консультаций наставника. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.

 **Кейс-метод -** Нетрадиционный метод в работе с молодыми педагогами **–** неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод **–** это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

**Технология открытого пространства -** Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

**Квик-настройка -** Это настрой педагога на успешную работу:

Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь! Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.

Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ.

Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся.

Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает.

Трудности закаляют на пути к успеху.

**Мастер-класс (практикум) -** Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

 Работа с молодым специалистом будет более эффективной, если педагог-наставник подготовит для него различные «Памятки»: обязанности классного руководителя; организация работы с неуспевающими учащимися; анализ и самоанализ урока; как правильно организовать работу с родителями; методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

3-й этап – контрольно-оценочный. Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

 Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогу-наставнику быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодого педагога, включать их в проектирование своего развития, оказывать ему помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать его профессиональную компетентность.

 Эта проблема планомерно решается при организации работы Школы молодого учителя.

**План работы Школы молодого учителя на 2022 - 2023 учебный год**

**Цель:**совершенствование психолого-педагогической, научно-методической компетентности молодых учителей, повышение их общей и профессиональной культуры, обновление научно-теоретических знаний.

**Задачи:**

  помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;

  определить уровень его профессиональной подготовки;

  выявить затруднения в педагогической практике;

  формировать творческую индивидуальность молодого учителя;

  создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

  развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию;

  развивать навыки межпредметного и межшкольного сотрудничества.

**Основные направления работы:**

1.      Консультативная методическая помощь

       в разработке рабочих программ по предметам;

       в составлении технологических карт уроков;

       в планировании внеурочной деятельности и внеклассных мероприятий;

       в умении проводить анализ и самоанализ мероприятий, уроков, внеурочных занятий;

       в работе с документацией классного руководителя;

       в работе с электронным журналом.

2. Удовлетворение потребности молодых педагогов в непрерывном совершенствовании профессионального мастерства через:

         организацию собственного сайта (личной странички) педагога;

         разработку авторских уроков, внеклассных мероприятий, внеурочных занятий;

         обеспечение курсовой подготовки, а также публикацию материалов в педагогических журналах, в том числе электронных;

         участие в конкурсах профессионального мастерства.

3. Выявление методических, психологических проблем в учебном процессе у начинающих педагогов и содействие в разрешении данных трудностей, в поиске путей выхода из конфликтных ситуаций в ходе занятий и практикумов ШМУ.

4. Помощь молодым педагогам во внедрении современных подходов, эффективных технологий и педагогических практик в образовательный процесс:

         пропаганда педагогического опыта преподавателей через мастер-классы наставников для слушателей ШМУ;

         оказание помощи в совершенствовании знаний методики и педагогики (наставники, администрация школы);

      формирование навыков в проведении диагностики, самодиагностики, анализа и самоанализа урока, мероприятия.

**Формы работы:**

 - индивидуальные консультации;

 - посещение уроков;

 - мастер-классы, семинары, открытые уроки;

 - теоретические выступления;

 - курсы повышения квалификации.

**План работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Тема заседаний | План заседаний | Сроки |
| 1 | Организация работы «Школы молодого учителя» в 2022-2023 учебном году | 1.Ознакомление вновь прибывших учителей с Уставом, локальными актами, правилами поведения, традициями школы.2.  Итоги работы «Школы молодого учителя» в 2021-2022 учебном году.3.Обсуждение плана работы «Школы молодого учителя» в 2022-2023 учебном году.4. Участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства в 2022-2023 учебном году. | Август |
| 2 | Особенности организации учебно-воспитательного процесса в 2022-2023 учебном году | 1. Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года в рамках ФГОС-2022. Составление рабочих программ.2. Знакомство с наставниками.3.Заполнение информационной карты.4.Выбор тем самообразования. Планирование работы над методической темой на год. | Сентябрь |
| 3 | Формирование ключевых компетенций обучающихся в процессе обучения | 1.                 Формирование ключевых компетенций обучающихся, как одно из требований, предъявляемых к современной системе образования.2.                 Формирование проектных и исследовательских компетенций учащихся.3.                 Возможности современного урока в формировании ключевых компетенций обучающихся. | Октябрь |
| 4 | Методология использования современных технологий в образовательном процессе | 1.Классификация современных педагогических технологий.2. Анализ влияния применяемых технологий на качество знаний и умений учащихся.3. Систематизация приемов и методов, способствующих повышению качества знаний обучающихся. | Ноябрь |
| 5 | Активизация деятельности обучающихся и результативность. | 1.Оценивание достижений учащимися планируемых результатов урока. Нормы оценивания*.*2.Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.3.Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя.4.Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. | Декабрь |
| 6 | Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов уроков |  1.Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания.2.Анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.3.Технологическая карта урока.4.Памятка для проведения самоанализа урока. | Январь |
| 7 | Проведение недели молодого педагога | 1.Проведение открытых уроков молодыми учителями.2.Проведение внеклассных мероприятий молодыми учителями.3.Составление портфолио (традиционного, электронного) молодого учителя.4.Методическая выставка достижений молодых учителей. | Февраль |
| 8 | Психологические проблемы молодого учителя и пути их преодоления | 1.Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё».2.Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. 3.Анализ различных стилей педагогического общения.4.Преимущества и недостатки демократического стиля общения. | Март |
| 9 | Система работы классного руководителя | 1.Особенности деятельности классного руководителя.2.Выявление слабых сторон деятельности классного руководителя и помощь в определении недостатков.3.Выявление сильных сторон деятельности классного руководителя и помощь в обобщении опыта.4.Сбор материала в методическую копилку по проблемам воспитательной работы классного руководителя. | Апрель |
| 10  | Анализ работы «Школы молодого учителя» в 2022-2023 учебном году | 1.Подведение итогов работы «Школы молодого учителя» в 2022-2023 учебном году.2.Отчеты по темам самообразования молодых учителей.3.Определение основных направлений деятельности «Школы молодого учителя» в 2023-2024 учебном году. | Май |