

Наставник молодого педагога: описание опыта работы



Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.

Цель школьного наставничества – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

Опыт работы наставника молодого педагога представила Фонина Оксана Анатольевна

*Я убедился, что, как бы человек успешно
не окончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив,
а если не будет учиться на опыте,
то никогда не будет хорошим педагогом;
я сам учился у более старых педагогов...*

А. С. Макаренко

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личной.

Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководство школы (создать условия для легкой адаптации молодого специалиста; обеспечить необходимыми умениями, навыками; обеспечить методической литературой), преподаватели с многолетним стажем работы (поделиться личным опытом; поддерживать молодого педагога эмоционально) и педагог-наставник (совместно планировать карьеру; приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре).

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута».

«Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Наметив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.

Целью составления (проекта) индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами проекта являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному обучающемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Форма планируемой деятельности: индикативное планирование (носит направляющий, рекомендательный характер).

Результаты деятельности будут представлены после реализации всего ИОМ в конце года. **Предполагаемыми результатами** являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному обучающемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Планируемые сроки реализации составленной стратегии: краткосрочное планирование (рассчитано на 1 год).

Описание опыта работы педагога-наставника Фофиной Оксаны Анатольевны с молодым специалистом Аверьяновой Валерией Валериевной

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии

решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого учителя с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому в сельскую школу необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;
- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме. Каждый раз следует пересматривать свои записи и заметки, тщательно анализируя тенденции развития общеобразовательной школы для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность;
- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

В этот момент начинающему учителю необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В 2022-2023 учебном году в МБОУ «Некрасовская СШ» пришел молодой специалист, учитель русского языка и литературы Аверьянова Валерия Валериевна. Опыта преподавания русского языка и литературы у нее не было. Решением педагогического совета школы было решено назначить молодому специалисту педагога-наставника, приказом по школе я была назначена наставником молодого специалиста.

Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, склонности, круга досугового общения. Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Валерией Валериевной учебных занятий и внеклассных мероприятий, словом, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

При составлении плана работы мною было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе.

К таким проблемам относятся:

- проблемы в отношениях с обучающимися;
- проблемы в учебной работе.

Диагностика моей подопечной была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования по трем направлениям:

- планирование работы; организация деятельности учителя;
- контроль деятельности самого учителя и обучающихся (проводился, в том числе, и во время посещения уроков).

Проанализировав анкеты, побеседовав с молодым педагогом, наставником которого я являюсь, и, посетив его уроки, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, недостаток знаний по предмету;
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

Была и еще одна серьезная проблема: большая часть времени начинающего педагога уходило на подготовку к уроку, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость, угасал интерес к работе. Вот с решения этой проблемы и началась работа с Валерией Валериевной так как считаю своей задачей дать молодому учителю инструментарий для самостоятельного проектирования урока, отвечающего современным требованиям.

Во-первых, у молодого специалиста вызвало затруднение составление рабочих программ по предметам, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы.

С этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Здесь моей целью было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям..

Во-вторых, определенные затруднения у начинающего учителя вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС.

С целью решения данной проблемы были проведены консультации, в ходе которых молодой специалист был ознакомлен с особенностями современного урока, акцент был сделан на то, чтобы необходимый образовательный результат получить, необходимо урок направить на развитие личности обучающегося. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель. Именно поэтому упор был сделан на такие этапы урока как:

1. Создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками
2. Актуализация учениками своих знаний

3. Поиск решения проблемы учениками
4. Выражение решения
5. Применение знаний учениками

Кроме того, нами были рассмотрены

- современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;
- формы работы с обучающимися на уроке;
- система оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание письменных работ по русскому языку), а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

В процессе работы Валерии Валериевны были предложены опорные таблицы, позволяющие правильно спроектировать урок. Совместно с молодым педагогом были разработаны отдельные уроки.

Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: уже к концу четверти учебного года у Валерии Валериевны сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

Проанализировав то, в чем нужна помощь молодому специалисту, мы совместно составили план и карту индивидуального образовательного маршрута куда были включены следующие вопросы:

- изучение федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС);
- изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса;
- работа по освоению учебного предмета;
- самостоятельная работа по теме самообразования;
- работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;
- общественная работа, участие в заседаниях методического объединения учителей гуманитарного цикла.

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающему учителю раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя, в нашем случае: наставник, молодой специалист и директор школы. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, директор школы повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Проведение моей работы по формированию традиций наставничества позволило молодому специалисту:

- отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития детей;
- взаимодействия родителей и педагогов школы на практике;

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

Вывод: правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть

трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.