

Описание опыта работы педагогов – наставников с молодыми специалистами МАОУ «Бизинская СОШ».

Проект: «1+1 = УСПЕХ».

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 наставников и молодых педагогов представляет МАОУ «Бизинская СОШ».

«Ты лишь до тех пор способен содействовать
образованию других, пока продолжаешь работать
над собственным образованием...»

А. Дистервег

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 администрацию школы.

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».

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

Целью проекта является создание условий для максимально полного раскрытия личностного потенциала наставляемого, его успешной адаптации в образовательной организации и и профессиональной самореализации.

Задачами проекта являются:

- 1) диагностика профессиональных компетенций молодого специалиста, необходимых для выполнения трудовых функций в области обучения, воспитания, и развития обучающихся.
- 2) разработка и реализация плана мероприятий, направленного на решение профессиональных задач молодого специалиста
- 3) ознакомление педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами, методами, технологиями обучения и воспитания.
- 4) оказание помощи в ведении документации учителя.

Описание опыта работы педагогов – наставников с молодыми специалистами МАОУ «Бизинская СОШ».

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 наш 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 МАОУ «Бизинская СОШ», практически каждый год приходят молодые специалисты, к каждому из которых прикрепляется педагог – наставник.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя разрабатывается ряд мероприятий, который включает:

- 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 нами 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 наш взгляд, понимать весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе.

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 администрации школы, в нашем случае. 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, администрация школы повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

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

Хотелось бы рассказать об успехах некоторых молодых специалистов нашей школы это Федоров В.В.- учитель физической культуры, Шабалина Н.А. – учитель начальных классов, Муратов Д.С. – учитель физики, информатики, астрономии.

Результативность профессиональной деятельности молодых специалистов

Федоров В.В.

- Областной конкурс профессионального мастерства в номинации «Педагогический дебют», участник.
- Муниципальный конкурс «Мастер педагогического труда по внеучебным формам физкультурно – оздоровительной и спортивной работы», диплом 2 степени.
- Муниципальный конкурс «Педагог года – 2020» в номинации: «Педагогический дебют», диплом 1 степени.

- проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий в рамках работы ШМО учителей;
- выступления на заседаниях методического совета школы, методических объединений учителей

Шабалина Н.А.

- Всероссийский конкурс «Мой мастер – класс», работа «Создание мультфильмов способом перекладки», диплом 3 степени
- Муниципальный конкурс профессионального мастерства «Первые шаги в профессии» в номинации: «Конкурс видеоуроков», диплом 2 степени.
- Муниципальный конкурс профессионального мастерства «Педагог года – 2021» в номинации: «Учитель года», диплом 3 степени.
- проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий в рамках работы ШМО учителей;
- выступления на заседаниях методического совета школы, методических объединений учителей

Муратов Д.С.

- Муниципальный конкурс профессионального мастерства «Педагог года – 2022» в номинации «Учитель года», диплом 3 степени
- проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий в рамках работы ШМО учителей;
- выступления на заседаниях методического совета школы, методических объединений учителей

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.