

Ковалева Галина Тимофеевна

учитель

МОУ «Шубинская НОШ»

ст. Шуба, Иркутская область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ПОМОЩИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

Аннотация: в статье представлено наставничество, как профессиональная помощь молодым специалистам. Выделены основные принципы наставничества, перечислены цели и задачи, этапы работы педагога – наставника с наставляемым. Автором также указаны основные направления деятельности наставника, его функции, формы работы с молодым специалистом.

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставляемый, программа наставничества.

В 2023 году тема наставничества является одной из основных в сфере образования, так как этот год – Год педагога и наставника. Система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и помощь в адаптации молодых педагогов. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи профессионального опыта. Это эффективная форма профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в учреждении.

Наставничество – это индивидуальная работа с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа в педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – это участник программы наставничества, имеющий успешный опыт личностного, профессионального результата, готовый поделиться

опытом и навыками, необходимыми для самосовершенствования наставляемого.

Наставляемым может быть:

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в организации учебного процесса, во взаимодействии с обучающимися, другими педагогами или администрацией. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Наставник оказывает помощь молодому специалисту в его профессиональном становлении, вовлекает в трудовой процесс и общественную жизнь. Для наставника работа с молодым специалистом – повышение квалификации, выход на более высокий профессиональный уровень.

Программа наставничества: комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Цель: создание условий для молодых специалистов по самореализации, приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Задачи: создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе молодых педагогов, оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации учебной деятельности.

Основные принципы наставничества:

Принцип уважения и доверия к человеку.

Принцип целостности.

Принцип сотрудничества.

Принцип индивидуализации.

Основные направления работы наставничества:

Планирование и организация работы по предмету.

Планирование и организация воспитательной работы.

Работа с документацией.

Работа по самообразованию.

Контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста.

Психолого – педагогическая поддержка.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

– консультирование (индивидуальное, групповое);

– активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

Функции педагога – наставника:



Рис. 1

Из опыта работы педагога-наставника:

Я – педагог с 33-летним стажем. За свою трудовую деятельность была наставником у 5 молодых специалистов нашего учреждения. В 2019–2020 годах к нам в коллектив пришла молодая учительница сразу после окончания педагогического колледжа. По приказу директора я была назначена педагогом - наставником у Виктории Юрьевны. Молодая учительница стала педагогом и классным руководителем 2 класса (в 1 классе у ребят сменилось 2 педагога). Вхождение в новую деятельность для молодого специалиста – это огромное

эмоциональное напряжение, боязнь трудностей в работе с детьми, родителями, коллегами. В нашей школе разработано Положение о наставничестве, в котором отражены права и обязанности наставника. К ним относятся:

- ознакомление молодого педагога со школой, его классным коллективом;
- знакомство с основными обязанностями педагога, введение в школьную жизнь;
- изучение деловых и нравственных качеств педагога;
- деление опытом проведения уроков, внеклассных мероприятий, родительских собраний;
- посещение уроков и мероприятий, проводимых молодым специалистом с их последующим анализом.

Этапы работы с молодым специалистом

1 этап – адаптационный

Цель этапа – ознакомить молодого специалиста с деятельностью учреждения и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого педагога в должность. В этот период были проведены беседы, тестирование и анкетирование для Виктории Юрьевны, т.е диагностика профессиональных затруднений и формирование образовательных запросов. После анализа проделанной работы был составлен индивидуальный план адаптации. Выяснилось, что молодой педагог испытывает следующие затруднения:

- при написании рабочих программ по предметам;
- при составлении технологической карты урока;
- при проектировании урока, согласно требованиям ФГОС.

При написании рабочих программ вместе с молодым специалистом были подробно изучены программы учебной линии «Школа России», даны рекомендации, оказана практическая помощь. Программы были рассмотрены на ШМО и утверждены директором школы, получили положительную оценку.

Молодому педагогу была оказана помощь по составлению технологической карты урока. С данной темой Виктория Юрьевна выступила на заседании школьного методического объединения.

По проектированию современного урока с педагогом были проведены консультации по проведению урока, соответствующего требованиям ФГОС. Основное внимание уделено следующим этапам урока:

- создание проблемной ситуации;
- формулировка учащимися проблемы и темы урока.

Были представлены мастер – классы, открытые уроки, организовано посещение уроков, внеклассных мероприятий, проводимых молодым специалистом.

Мероприятия по адаптации проводились по декабрь месяц включительно. По результатам адаптации молодого специалиста был написан отзыв наставника, где были отражены критерии уровня адаптации:

- обучаемость (высокая);
- умение планировать работу (хорошее);
- ответственность за результаты работы (высокая);
- отношение к другим работникам (доброжелательное);
- положение в коллективе (обычное рабочее);
- повышение уровня профессиональных знаний и умений (хорошее);
- дисциплинированность, соблюдение норм и правил в обществе (высокое);
- самообучение, самоконтроль, самоанализ (хорошие);
- организаторские способности (высокие);
- инициативность (хорошая).

На этапе адаптации выяснилась ещё одна проблема – работа с родителями. Для них молодой педагог не является авторитетом. Родители могут не идти на контакт, не посещать собрание, нагрубить, сделать некорректное замечание, обидеть (многие семьи неблагополучные, не имеющие даже неполное среднее образование).

Совместно с Викторией Юрьевной разработали следующие правила по работе с родителями:

1. Сотрудничайте с родителями, рассказывайте о лучших сторонах ребенка.
2. Не позволяйте родителям грубо разговаривать с Вами, никогда сами не повышайте голос на родителей. Выслушайте их точку зрения, затем докажите свою.
3. Говорите только по существу- «не лейте воду». Говорите только главное и актуальное.
4. Привлекайте их к совместным делам, будьте доброжелательны и вежливы. Старайтесь «превратить» родителей в своих единомышленников.

2 этап – профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей.

Работа с молодым специалистом на данном этапе может включать следующие формы:

- самообучение (прохождение курсов повышения квалификации, посещение семинаров, стажировочных площадок, прослушивание вебинаров);
- участие в мероприятиях и конкурсах для молодых специалистов;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ (различные праздники, акции, проекты).

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся до конца учебного года. К концу первого года у молодого педагога начал выработываться свой стиль проведения уроков, праздников, внеклассных мероприятий, родительских собраний. Виктория Юрьевна продолжала получать консультации, советы, помощь по интересующим её вопросам. Уверенно участвовала в мероприятиях ШМО, ТМО, РМО.

3 этап – развитие потенциала молодого специалиста

6 <https://phsreda.com>

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста. Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в учреждении.

Наставник должен стимулировать процесс профессиональной поддержки молодого педагога, должен помнить, что главное просто быть рядом с Человеком и быть Человеком, которому ты нужен.

За 3 года сотрудничества молодого специалиста с наставником были выбраны правильные формы методического сопровождения, которые помогли наставляемому раскрыть творческие способности, организаторские способности, собственный стиль педагогической деятельности. Педагог ведет активную деятельность в учреждении: является ответственной за ведение сайта школы, администратором платформы «Сферум», ответственным по охране труда.

Виктория Юрьевна повышает свою квалификацию, участвует в различных конкурсах, транслирует свои материалы в СМИ, пополняет методическую копилку.

Небольшая личная победа подопечного – это успех наставника, успех школы и всей системы образования.

Результативность профессиональной деятельности молодого педагога:

2021 год:

– прошла переподготовку и получила специальность «Преподавание английского языка» (2, 3, 4 классы);

– является педагогом дополнительного образования и ведет кружок «Волшебный мир бумаги»;

– участвовала в муниципальном конкурсе «Учитель года» и стала дипломантом.

2022 год:

– стала Советником по воспитательной работе в школе;

– заняла 2 место в муниципальном конкурсе «Самый классный классный».

2023 год:

- участие в межмуниципальной конференции «Наставничество как механизм повышения профессионального мастерства» в качестве слушателя;
- выступление с докладом «Функциональная грамотность» на районном методическом объединении;
- повышение квалификации (очно) в городе Благовещенске.

К ожидаемым результатам наставничества относятся:

- закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- использование в работе педагога современных технологий преподавания;
- формирование у молодых специалистов потребности в самообразовании.

Молодой педагог работает в учреждении уже 4-й год. В 2022–2023 году Виктория Юрьевна набрала 1 класс и уверенно реализует свои знания, умения и навыки. Выбрала тему по самообразованию и готовит выступление на ШМО. Ученики Виктории Юрьевны участвуют в различных конкурсах и занимают призовые места, посещают музыкальную и художественную школу, танцевальный кружок, и кружок вольной борьбы.

В 2023–2024 годах педагог планирует пройти процедуру аттестации на первую квалификационную категорию.

Наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в области педагогической деятельности, ощутить свой вклад в адаптацию молодого специалиста, стимулирует к самосовершенствованию, помогает совершенствованию современных образовательных технологий обучения, позволяет общаться с креативно мыслящими, интересными, мобильными молодыми педагогами.

Список литературы

1. Макарова Т.Н. Наставничество как форма повышения профессионального мастерства учителя / Т.Н. Макарова, В.А. Макаров // Завуч. Управление современной школой. – 2007. – №6. – С. 54–73.

2. Маслова Л. Помощь молодому учителю в профессиональном становлении / Л. Маслова // Методическая работа в школе. – 2009. – №1.

3. Наставничество как эффективная форма помощи молодым специалистам <https://infourok.ru/razrabotka-na-temu-praktika-nastavnichestva-v-obrazovatelnoj-organizaciii-6128814.html>

4. Наставничество как эффективный метод профессионального становления личности молодого педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://multiurok.ru/files/nastavnichestvo-kak-effektivnyi-metod-professional.html>

5. Памятки, советы молодому учителю [Электронный ресурс]. – Режим доступа https://infourok.ru/pamyatki_sovety_molodomu_uchitelyu-317002.htm

6. Наставничество как эффективная форма помощи молодым специалистам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/materialy-mo/2018/04/06/organizatsiya-nastavnichestva-v-obrazovatelnom>