

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №6 имени И.Т.Сидоренко
муниципального образования Усть-Лабинский район
тел.: 8 (6135) 4-56-08, 4-73-49, факс: 8 (6135) 4-56-08, e-mail: school6@uslab.kubannet.ru**

Описание системы работы педагога-наставника

**Боткиной Гульнары Маратовны, учителя русского языка и литературы
высшей квалификационной категории
МБОУ СОШ№6 им. И.Т.Сидоренко**

Профессиональное становление педагога – процесс сложный, обусловленный влиянием целого комплекса факторов, как внешних, так и внутренних. Молодой педагог, переступив порог школы, рассчитывает заслужить уважение со стороны учителей-коллег, детей, родителей (законных представителей) и надеется добиться признания. Серьезная психологическая проблема - неоправдание этих надежд и, как следствие, сомнение в правильности профессионального выбора.

Образовательная организация является центральным звеном в становлении молодого специалиста, главной задачей которой является оказание помощи педагогу в процессе вхождения в новую трудовую ситуацию, в которой личность и рабочая среда взаимно влияют друг на друга, формируя новую систему взаимодействий и отношений внутри коллектива. Именно в этот момент нужна помощь педагога-наставника. На протяжении многих лет выполняя роль наставника, я изучаю методическую литературу (Круглова И.В. «Значение наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста»; Зарина Г.Д. «Адаптация молодого специалиста»; Русалинова А.А. «Руководство профессиональным становлением молодых учителей»), которая помогает в решении различных педагогических задач. Большинство молодых педагогов, поступивших на работу, могут испытывать состояние, которое психологи описывают как «потрясение, вызванное реальностью», это происходит из-за того, что многие их ожидания не являются нереалистичными.



Второй год я являюсь педагогом-наставником учителя русского языка и литературы Артемьевой Ирины Викторовны, недавно окончившей магистратуру АГПУ. Методическая помощь мною осуществлялась поэтапно.

Диагностический этап –

выявление поля проблем молодого специалиста.

- Анкетирование;
- Собеседование;
- Анализ результатов деятельности:

Проектировочный этап –

создание системы проблем и вопросов, отражающих запросы учителей, направленные на самосовершенствование и стремление к пополнению общих и профессиональных знаний, совершенствование учебно-познавательных и профессиональных умений.

Составляя Индивидуальную программу адаптации и развития молодого специалиста (Приложение №1), мы определили следующую цель – оказание психологической и методической помощи в профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь, с учетом его индивидуальных наклонностей и способностей. Причем, педагог-наставник может быть специалистом любой предметной области.

Это делается для того, чтобы были найдены точки соприкосновения для творческого сотрудничества учителей: опытного и начинающего. Вместе с тем, начинающий педагог способен привнести новые взгляды на развитие, обучение и воспитание подрастающего поколения.

В российских школах немало молодых специалистов, окончивших университет и магистратуру. Несмотря на высшее педагогическое образование опыта преподавания у них нет. Именно поэтому решением методического совета школы назначаются начинающим молодым коллегам педагоги-наставники, которые разрабатывают План работы с молодым специалистом (Приложение №2) с определением цели и задач.

Для достижения поставленной цели выделен ряд задач:

- оказать практическую помощь в преподавании предмета, воспитательной работе с обучающимися;
- создать условия для саморазвития молодого специалиста;
- развивать способности творчески относиться к качественному выполнению возложенных обязанностей по занимаемой должности;
- прививать интерес к педагогической деятельности.

Реализация плана работы с молодыми специалистами

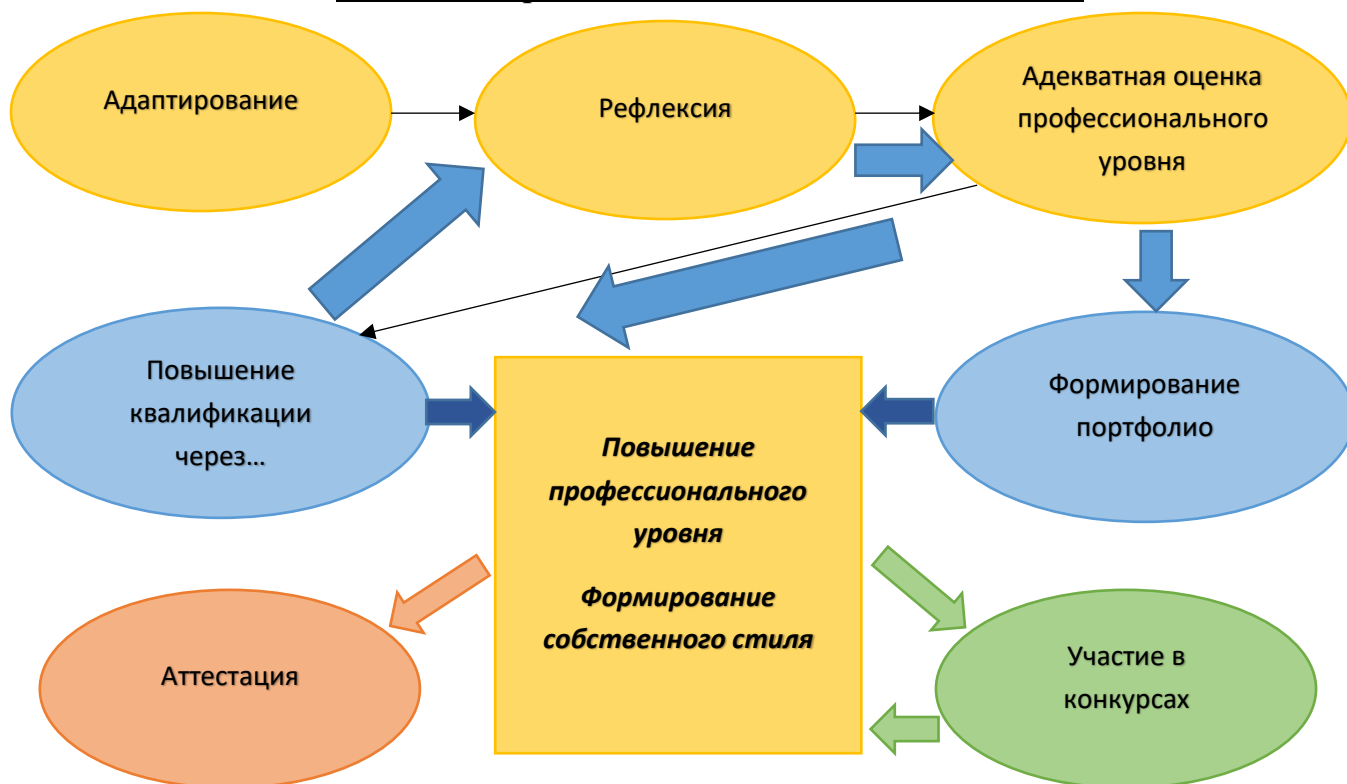


Практическое овладение специальностью - достаточно длительный процесс, предполагающий освоение нормативно-правовой базы образовательно-воспитательной деятельности, основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, усвоение профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Работа, нацеленная на успешность молодого педагога уже с первого дня его пребывания в образовательной организации, – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду. Молодому специалисту необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена потребность молодого педагога в получении поддержки профессионала, владеющего теоретическими и практическими знаниями, готового всегда прийти на помощь, не только в методических вопросах.

Интересным началом совместной работы и одной из точек соприкосновения является вступление начинающего учителя в «Клуб молодых учителей» школы и участие в дистанционных вебинарах, очных и заочных профессиональных конкурсах различных уровней.

Модель сопровождения молодого специалиста



Согласно Положению о наставничестве, в обязанности педагога-наставника входит не только ознакомление начинающего учителя с образовательным учреждением, классным коллективом, основными функциональными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и выявление деловых и нравственных качеств молодого специалиста. Подборка диагностических материалов помогает выявлению профессиональных затруднений. Именно в течение первого года работы происходит становление фундаментальных профессиональных компетенций, корректировка в дальнейшем имеет место, но не полная перестройка.

Кроме того, необходимо проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим учителем не только уроков и занятий внеурочной деятельности, но и внеклассных мероприятий, словом, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, умении анализировать и корректировать свою деятельность; именно для этого я веду дневник наставника (Приложение №3).

Из опыта работы отмечено, что осуществление мониторинга профессиональной адаптации педагога, не только наставником, но и психологической службой образовательного учреждения, помогает разработать корректные рекомендации по дальнейшей совместной работе. Для этого и проводится анкетирование (Приложение №4).

Часто молодыми учителями озвучивается следующая проблема: сложность при самостоятельном проектировании урока по ФГОС, с обозначением планируемых результатов деятельности, применение эффективных современных технологий и методик при работе с учащимися. В таком случае, педагог-наставник, участвуя в престижных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Мой лучший урок», наглядно может продемонстрировать использование различных методических и педагогических приемов для достижения высокого результата обучения. Причем, можно отметить результативность участия молодого педагога и наставника в

различных конкурсах совместно с обучающимися. Это и есть основная точка соприкосновения педагога-наставника с начинающим педагогом.

Большое внимание педагог-наставник должен уделять методическим формам работы с молодым педагогом. Определённую роль в становлении молодого учителя играет его участие в методических мероприятиях школы. Методические дни, методические недели, профессиональные конкурсы, участие в школьных семинарах, конференциях, открытые уроки опытных учителей, заседания клуба для начинающих, Дни коррекции и регуляции — неполный перечень методических мероприятий, которые проходят в нашей школе по повышению педагогического мастерства.

Эффективной формой методической работы является создание портфолио учителя. Портфолио — своеобразный паспорт роста профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Учитель-наставник должен помочь молодому педагогу разработать «портфолио», куда молодой специалист будет вносить свои достижения, отзывы на проведенные уроки, мероприятия. Портфолио, как еще одна точка соприкосновения опытного наставника и молодого педагога, поможет увидеть динамику профессионального развития и готовность к повышению квалификационного разряда.

Наставничество должно содействовать профессиональной и индивидуальной самореализации молодого педагога, стимулируя потребность в самосовершенствовании, самоанализе своего развития.

Тесное сотрудничество в рамках профессиональных обязанностей необходимо для успешной адаптации. Доброжелательность, тактичность учителя-наставника способствуют созданию психологически комфортных условий для становления молодого специалиста. Чем больше будет взаимопонимания между наставником и начинающим учителем, тем больше найдется точек соприкосновения для интересной и плодотворной работы.

Наставничество - процесс сложный и долгий, но необходимый в современном образовательном процессе.

Лестница успеха молодого педагога

Портрет современного молодого педагога



Диагностический этап –

выявление поля проблем молодого специалиста.

- Анкетирование;
- Собеседование;
- Анализ результатов деятельности:

Проектировочный этап –

создание системы проблем и вопросов, отражающих запросы учителей, направленные на самосовершенствование и стремление к пополнению общих и профессиональных знаний, совершенствование учебно-познавательных и профессиональных умений.

Реализационный этап

– коррекционное, методическое, информационное сопровождение в рамках открытого образовательного пространства

- проведение индивидуальных консультаций педагогов
- наблюдение с целью коррекции и поощрения за тем, как педагоги применяют полученные знания в практической деятельности
- по мере необходимости внесение изменений в индивидуальные образовательные программы
- проведение групповых образовательных практик:
- своевременное информация о курсах ПК

Мотивы профессиональной деятельности педагогов

- удовлетворение от самого процесса и результата труда
- стремление к достижению профессиональных успехов
- стремление проявить и утвердить себя в профессии

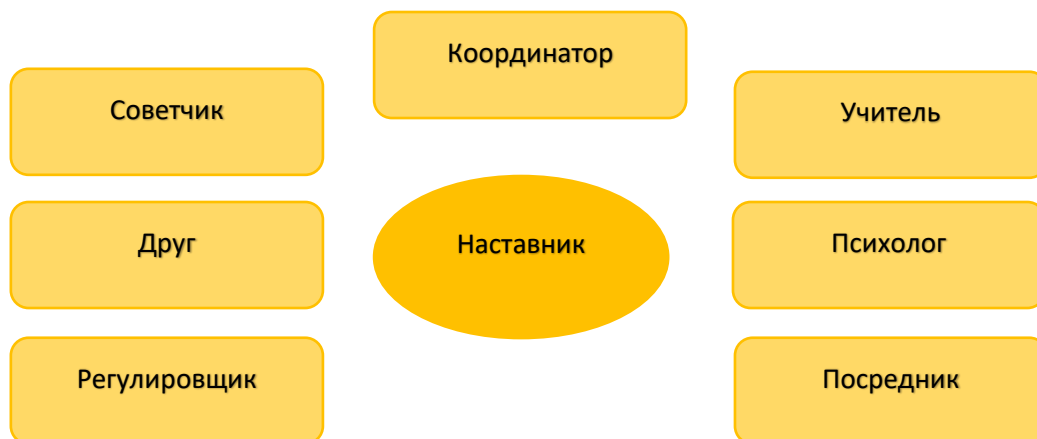
Факторы, стимулирующие профессиональный рост педагога

- результаты учащихся
- новизна деятельности, условия работы и возможность работы в инновационном режиме
- конкурсы

Факторы, препятствующие профессиональному росту педагога

- нехватка времени
- эмоциональная «усталость» учителя
- не умение признавать свои ошибки – завышенная самооценка

Модель наставника



Лист самооценки профессиональных компетенций учителя

№ п/п	Умения в структуре профессиональной компетенции	Уровень владения			
		Могу научиться коллег	Выполняю качественно	Могу решить	Хочу получить помощь
Предметные компетенции					
1	Ставить цель обучения по учебному предмету в соответствии с требованиями ФГОС	+			+
2	Учитывать уровень подготовки учащихся при разработке учебного занятия			++	
3	Демонстрировать практическое применение изучаемого материала в реальных жизненных ситуациях	+		+	
4	Знать и использовать внутрипредметные и межпредметные связи изучаемого предмета с другими		+		+
5	Вовлекать учащихся в дополнительные формы познания по предмету: олимпиады, конкурсы, проекты			++	
6	Решать задания ОГЭ, ЕГЭ по своему предмету			++	