

Работы педагога-наставника в школе с молодым специалистом.

"Со мной работали десятки молодых педагогов

Я убедился, что как бы человек успешно

не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив,

а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,

я сам учился у более старых педагогов..."

А.С. Макаренко

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. По-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и того, как удержать их там.

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в школе. Она посвящена анализу наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя в своей преподавательской деятельности.

Известно, что окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации - "вживания" в профессию. Для успешной адаптации молодых специалистов в школе разработан план работы «Школы молодого учителя».

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Основные идеи:

- используя возможности организации методической работы в школе создать условия для развития профессиональных качеств молодых педагогов
- используя возможности методического совета создать условия для формирования у молодого специалиста готовности к самообразованию и самосовершенствованию.

Задачи:

- помочь адаптироваться учителю в коллективе

- определить уровень профессиональной подготовки
- выявить затруднения в педагогической практике и принять меры
- 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 и работе над собой.

С целью организации поддержки и методической помощи учителям – стажерам школа проводит постоянную работу с молодыми специалистами.

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

Планирование составляется по следующим направлениям:

- организационные вопросы;
- планирование и организация работы по предмету;
- планирование и организация методической работы;
- работа со школьной документацией;
- работа по саморазвитию;
- контроль за деятельностью молодых специалистов.

План работы

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;
2. Планирование и анализ деятельности;
3. Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности;
4. Помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во

внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, аукционы знаний и др.);

6. Организация мониторинга эффективности деятельности учителей – стажеров;

7. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей;

8. Организация встреч с опытными учителями, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности;

9. Проведение Декады успехов молодого специалиста с посещением уроков учителей – стажеров.

Система мероприятий в работе с молодыми специалистами:

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;

- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;

обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, опытом коллег;

-формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

-оказание поддержки со стороны коллег.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом факторов:

- уровня базового образования;

- индивидуальных особенностей;

- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);

- практического опыта работы с детьми

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.

Оценка деятельности молодых специалистов:

- аттестация на квалификационную категорию

- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста

- регулярная оценка (ежеквартальная, ежегодная) влияет на премию и другие стимулирующие выплаты.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач ОУ.

Обучение молодых специалистов:

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;

- самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;

- обучение на курсах ПК;

- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

Организация наставничества

В современной педагогике используются два термина: "наставничество" и "тьюторство", последнее понятие получило широкое распространение в странах Европы и Северной Америки. Тьюторство – это иной опыт, иная система воспитания, появилось в России в связи с тем, что созданная система наставничества в конце 80х годов прошлого века была разрушена. Тьютор – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке – домашний учитель, репетитор, воспитатель. Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами,

коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

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, досуга учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам 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 отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

На "адаптационном" этапе приступая к работе с молодым педагогом, мы обращаем внимание на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Кроме того, стараемся обеспечивать поддержку молодым педагогам 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;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Мы исходили из того, что профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности

способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом "адаптационном" этапе наставником было организована система диагностического сопровождения с молодым специалистом, которая включала в себя вводного анкетирования (приложение 1), тестирования или собеседования, где он рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Цели анкетирования:

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
- проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы.

На первом этапе мы провели диагностику, используя методики оценки профессиональной направленности личности учителя, которые подтвердили наши прогнозы, показав высокий уровень общительности, организованности, интеллигентности, направленности на предмет

Затем определялась совместная программа работы начинающего учителя с его наставником. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Для определения направлений методической работы и ее содержания в ходе диагностики наставником были выявлены проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе эксперимента являлось посещение наставником уроков молодого специалиста и выявление возникающих у них затруднений.

На "проектировочном" этапе наставником в зависимости от цели определялась форма методической работы. Разработка индивидуального плана профессионального развития, в котором заявлены следующие приоритетные направления:

- исследование системно-деятельностного подхода к процессу обучения, обозначенного ФГОС НОО и ФГОС ООО;
- использование современных образовательных технологий на уроках иностранного языка с методикой преподавания;
- формирование информационной культуры молодого специалиста.

В плане профессионального становления и развития молодого специалиста **мы определили три этапа:**

1. Совместная работа наставника и молодого специалиста.

Была составлена программа совместных действий по адаптации молодого специалиста к своей новой роли в качестве преподавателя, определена последовательность шагов для решения выявленных проблем.

Были изучены ФГОС ООО и ФГОС НОО, проанализирована основная и дополнительная литература, определена роль ИКТ в системе преподавания.

2. Совместно-разделённая деятельность наставника и молодого специалиста.

На втором этапе мы исследовали системно-деятельностный подход к процессу обучения, рассмотрев в деталях все три вида деятельности учителя и учащихся (совместная, совместно-разделённая, самостоятельная), что помогло понять молодому педагогу целесообразность и необходимость разработки технологической карты урока.

На данном этапе наставник использовал творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления; индивидуальную и коллективную формы работы. Большую эффективность, по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков), имеют новые нетрадиционные, или модернизированные психологические тренинги. .

Творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями-мастерами ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги

смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растёт их профессионализм.

Самое пристальное внимание в работе с молодым специалистом мы обратили, конечно, на использование на уроках иностранного языка современных образовательных технологий.

Реализуя метод проекта, мы используем прием создания проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий. В наших условиях главная идея любого проекта – развитие личности учащегося при максимальной самостоятельности его продуктивной деятельности, когда хорошо просматривается связь между теоретическим освоением знаний и практическим их применением.

Важен и тот факт, что в основе нашей совместной деятельности лежит мотивация обеих сторон, а значит, любая идея с той или с другой стороны находит быстрое решение, главное, уметь выстроить диалог. По этому поводу М. Бахтин писал: «Истина не рождается и не находится в голове отдельного человека, она рождается между людьми, совместно ищущими истину в процессе их диалогического общения».

Совместно с Алиной Олеговной были поставлены задачи профессионального роста: преодоление монологизма на уроке; создание ситуации, направленной на преодоление комплекса молчащей личности; выстраивание мыслительной деятельности студента; создание ситуации сотворческого переживания и, как следствие, развитие творческого потенциала педагога, способного не только освоить, но и оценить эффективность проблемного метода обучения, найти свой путь решения возникшей трудности, быть готовым к вариативности творческого и мыслительного поиска, в преодолении возникших на данном пути противоречий. Использование эвристического метода позволяет избежать субъектно-объектной ситуации подчинения учащегося преподавателю, выстроить отношения до уровня межличностного общения. Мы пришли к выводу, что при условии использования такого метода способы достижения обозначенных преподавателем результатов могут быть каждый раз новыми, творчески переработанными, уточнёнными за счёт отсутствия авторитарной позиции преподавателя.

Усилия наставника были направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Также были тщательно подобраны формы и методы обучения молодого учителя в процессе их инновационной деятельности.

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Всё это стало стимулом для молодых педагогов нашей гимназии в самосовершенствовании, способствовало их профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы работы с молодыми учителями позволяет руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи их профессионального становления, включать в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать профессиональную компетентность.