Описание эффективных практик наставничества

«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

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.   
 В этом учебном году я буду наставником в четвертый раз. Два наставляемых уже имели опыт работы в школе и двое пришли только после педагогического училища.

Нужно сказать, что когда у меня появился первый наставляемый, я отнеслась к роле наставника поверхностно, считая, что достаточно установить с молодым педагогом доверительные отношения и помогать при возникновении вопросов, затруднений у педагога, тем более что молодой учитель имела стаж работы в школе. Работа проводилась, как мне казалось, по самым важным пунктам профессиональной деятельности:   
1. Написание рабочих программ;  
2. Составление расписания индивидуальных занятий на дому;  
3. Специфика преподавания учебных предметов;  
4. Помощь в накоплении и применении методических пособий, раздаточного материала.

Казалось, что все складывается хорошо. С написанием рабочих программ и разработкой урока у педагога проблем не возникало. После посещений мной уроков, молодому специалисту давались рекомендации. И я успокоилась, решив, что моя задача как наставника выполнена. Но в середине учебного года, неожиданно появилась проблема, которая могла бы повлиять на педагогическую деятельность наставляемого. Хорошо, что педагог обратилась за помощью, и мы совместно решили эту проблему. После этого случая я сделала вывод, что нужно менять подход к наставничеству.  
 Наставник-это тот человек, который может повлиять на судьбу наставляемого и к этому нужно относиться серьезно. Для изучения темы и получения положительных результатов в работе с молодыми педагогами, в апреле 2021 года съездила в г. Ишим на семинар «Технология наставничества в образовательной организации», в 2021-2022 учебном году была активным участником «Школы молодого учителя».  
 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. Молодой педагоги, которые только закончили педагогическое училище, обладают большой базой знаний, они уверены в своих силах и стремятся к успешной карьере, но им не хватает практических навыков. Как выяснилось, что об электронным журнале молодые педагоги только слышали. Коррекционную работу в педагогическом училище изучали один семестр теоритически и с детьми с ОВЗ на практике не работали. Работе с родителями обучающихся придают второстепенное значение.  
 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 личностной.   
 С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан 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 наблюдения всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
* анализ результатов 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.  
 При первой встречи с наставляемым стараюсь наладить доверительные отношения. Выясняю, как видит молодой педагог свою профессиональную деятельность. Что он ждет от профессии. Какие вопросы интересуют учителя в первую очередь. Провожу небольшое анкетирование по выявлению затруднений у молодого педагога в начале года и в конце учебного года. От результатов анкетирования меняется план работы. Составляю план работы с молодым педагогом и стараюсь ему следовать.

Индивидуальный план  
в рамках организации работы наставника с молодым педагогом

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Наименование мероприятия | Содержание деятельности | сроки | Формат (очный/ дистанционный | результат |
| 1 | Организационно-педагогическая деятельность. | Составление, обсуждение и утверждение индивидуального плана наставничества | сентябрь | очный |  |
| Собеседование, анкетирование с молодым учителем на предмет выявления запросов, трудностей. | сентябрь | очный |  |
| Ознакомление с планом работы школы. | сентябрь | очный |  |
| **2** | Учебно-методическая деятельность. | Изучение нормативной документации по работе с обучающимися на дому. | сентябрь | дистанционный |  |
| Помощь в составлении планирования работы молодого учителя, календарно-тематического планирования. | сентябрь | дистанционный |  |
| Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков, занятий. | в течение года | очно |  |
| Помощь в разработке технологической карты отдельного урока или уроков по теме. | в течение года | Очно, дистанционно |  |
| Посещение уроков, занятий и их последующий анализ. | в течение года | очно |  |
| Консультации по вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий. | в течение года | очно |  |
| Помощь молодому учителю в составлении отчета по итогам деятельности. | май | очно |  |
| **3** | |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Результативность совместной деятельности молодого специалиста и наставника |  |  |  | | Участие в педагогических конкурсах | в течение года | Очно, дистанционно |  |
| Отчет о проделанной работе | по плану ШМО |  |  |

Еще одно из направлений работы это помощь в составлении индивидуального маршрута образования (ИОМ) молодого специалиста. Написание ИОМа позволяет провести самоанализ знаний, определить дальнейшее продвижение в профессии.

Наставничество как любое взаимодействие людей влияет не только на наставляемого, но и на наставника. От своих молодых коллег я узнала тоже много полезного. Дарья Александровна научила работать с сенсорным телефоном и помогала снимать видео, Наталья Евгеньевна- научила работать программе Эксель. Ольга Александровна нашла костюмы Деда Мороза и Снегурочки и предложила совместно поздравлять детей обучающихся на дому с Новым годом. И, я думаю, это перерастет в традицию.

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

Результативность профессиональной деятельности молодых специалистов.

В настоящее время Дарья Александровна О. получает высшее профессиональное педагогическое образование, работает учителем истории и обществознания, руководит работой школьного музея. Её ученики – активные участники очных и заочных олимпиад, конкурсов.  
 Наталья Евгеньевна Л. получает высшее педагогическое образование, участвовала во всероссийских и региональных конкурсах занимала призовые места. На данный момент учитель начальных классов.  
Ольга Александровна С. получила высшее образование в ТюмГУ (Тобольское отделение), самостоятельно прошла переподготовку по направлению Специальное дефектологическое образование. Её ученики– активные участники очных и заочных олимпиад, конкурсов.

Ирина Викторовна Т. только начинает свой профессиональный путь, но уже видно, что она стремиться показать все самые лучшие профессиональные качества.

Правильно**с**планированная 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.

Полякова Е.А., учитель надомного обучения