

Наставничество - сотрудничество опыта и энергии молодости.

В этом учебном году я буду наставником в четвертый раз. Два наставляемых уже имели опыт работы в школе, а два человека пришли только после педагогического училища. Сотрудничество с каждым из молодых специалистов было не похоже одно на другое и подарило мне не столько новых коллег, сколько единомышленников, друзей.

Нужно сказать, что, когда у меня появился первый наставляемый, я отнеслась к роли наставника поверхностно, считая, что достаточно установить с молодым педагогом доверительные отношения и помогать ему при возникновении профессиональных затруднений, тем более что молодой учитель уже имела стаж работы в школе. Работа проводилась, как мне казалось, по самым важным пунктам профессиональной деятельности:

- 1) составление рабочих программ;
 - 2) составление расписания индивидуальных занятий на дому;
 - 3) методы и приемы преподавания учебных предметов, с учётом условий домашнего обучения;
 - 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 посещения уроков молодому специалисту давались рекомендации, которые исполнялись на следующих занятиях. 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 человек, который может повлиять на судьбу молодого специалиста, и к этому нужно относиться серьезно.

Молодые 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, об электронном журнале молодые педагоги только слышали. Коррекционную работу со слабоуспевающими обучающимися в педагогическом училище изучали теоретически один семестр. Слышали, что существуют ФГОС для обучающихся с ОВЗ, но с обучающимися с ОВЗ на практике не работали. Просветительской работе с родителями обучающихся молодые педагоги придают второстепенное значение. Если вовремя не помочь молодому педагогу и не поддержать его в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности - как в профессиональной, так и в личностной.

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.

Задачи наставничества следующие:

- 1) удовлетворять потребности молодого педагога в непрерывном образовании;
- 2) осуществлять методическое сопровождение молодого педагога в его профессиональном становлении;
- 3) способствовать успешной самореализации молодого педагога, освоению им эффективных методик обучения и воспитания, развитию профессиональных компетенций;
- 4) создавать комфортные условия для представления молодым педагогом собственного опыта в рамках методических и конкурсных мероприятий.

Срок реализации: 2- 3 учебных года.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий, который включает следующие мероприятия на этапе подготовки наставника:

- 1) обучение на семинаре «Технология наставничества в образовательной организации» (ЦНПМППР г. Ишим), на котором подробно разбирают методику работы с молодыми и вновь назначенными специалистами.
- 2)сотрудничество, обмен опытом с коллегами, которые уже имели опыт наставничества, в рамках школьного проекта «Школа молодого учителя» (ШМУ).

На этапе работы наставника с молодым педагогом запланированы следующие мероприятия:

- 1)подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- 2) знакомство с молодым педагогом (беседа, налаживание контакта, анкетирование);
- 3) создание индивидуальной карты достижений наставляемого (данные об образовании, анкетирование, сведения об участии молодого учителя и его учеников в конкурсах, мероприятиях);
- 4)совместное составление (корректировка) плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- 5) совместная разработка индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста;
- 6)разработка методических рекомендаций для организации урочной и внеурочной деятельности;
- 7)осуществление наблюдения, методической помощи на протяжении всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- 8)проведение анкетирования наставляемого в конце учебного года для корректировки плана работы в следующем году;
- 9) анализ результатов работы по наставничеству за год;
- 10) совместное составление (корректировка) плана работы наставника с молодым специалистом на следующий учебный год.

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 встрече 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 учебного года. В зависимости от результатов анкетирования может измениться план работы. Совместно с наставляемым составляю план работы на учебный год и стараюсь ему следовать.

Индивидуальный план
в рамках организации работы наставника с молодым педагогом

Образовательная организация: МАОУ «Аромашевская СОШ им. В.Д. Кармацкого»

ФИО наставника: Полякова Елена Анатольевна, учитель надомного обучения

ФИО наставляемого: Тараданова Ирина Викторовна, учитель надомного обучения

Цель реализации целевой модели наставничества: Оказание помощи молодому учителю в профессиональном становлении

	Наименование мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/	Результат
--	--------------------------	-------------------------	-------	----------------	-----------

				дистанционный	
1	Организационно-педагогическая деятельность.	Собеседование, анкетирование с молодым учителем на предмет выявления запросов, трудностей.	Сентябрь	Очный	Анкета, корректировка плана работы с молодым педагогом
		Составление, обсуждение и утверждение индивидуального плана наставничества	Сентябрь	Очный	План работы с молодым педагогом
		Ознакомление с планом работы школы.	Сентябрь	Очный	Корректировка плана работы с молодым педагогом
2	Учебно-методическая деятельность.	Изучение нормативной документации по работе с обучающимися на дому.	Сентябрь	Дистанционный	Повышение уровня знаний нормативной документации
		Помощь в составлении планирования работы молодого учителя, рабочих программ по учебным предметам, календарно-тематического планирования.	Сентябрь	Очный	Корректировка рабочих программ по учебным предметам, индивидуальный маршрут образования молодого педагога
		Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков, занятий.	В течение года	Очный	Методическая копилка
		Помощь в разработке технологической карты отдельного урока или уроков по теме.	В течение года	Очный / дистанционно	Технологические карты уроков
		Посещение уроков, занятий и их последующий анализ.	В течение года	Очный	Карта наблюдения урока, анализ урока, разработка рекомендаций молодому

					учителю
		Консультации по вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий.	В течение года	Очный	Разработка рекомендаций молодому учителю
		Помощь молодому учителю в составлении отчета по итогам деятельности.	В течение года	Очный	Правильно заполненная отчетная документация учителя, классного руководителя
3	Результативность совместной деятельности молодого специалиста и наставника	Участие в педагогических конкурсах	В течение года	Очный, дистанционно	Участие во всероссийском педагогическом конкурсе «Высшая квалификация», участие в конкурсе педагог года в номинации «Две звезды»
		Отчет о проделанной работе	По плану ШМО	Дистанционный	Анализ работы наставника за учебный год

Еще одно из направлений работы наставника- это помощь в составлении индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) молодого специалиста. Написание ИОМа позволяет провести самоанализ знаний молодому педагогу, определить дальнейшее продвижение в профессии. Разработка ИОМа ведется по нескольким наиболее актуальным направлениям для профессионального развития педагога. Чаще всего работа начинается с изучения нормативной документации.

Ожидаемый эффект и результаты от реализации практики:

- 1) создание комфортных условий для успешной самореализации молодого педагога;
- 2) создание условий для освоения и применения эффективных методик обучения и воспитания обучающихся на дому наставляемым.
- 3) подбор и наработка молодым педагогом собственного результативного практического материала для использования на уроках;
- 4) закрепление молодых кадров в сельской школе.

Использую в своей работе классическое наставничество и считаю, что эта форма работы с наставляемым позволяет более качественно взаимодействовать, находить совместные решения в педагогических ситуациях. Наставничество насыщается живым общением, которое помогает раскрыться молодому педагогу более полно. Главное, что эта методика создаёт ситуацию успеха у молодого специалиста, даёт импульс для дальнейшего профессионального развития.

Подготовила Полякова Е.А. , учитель надомного обучения, первая квалификационная категория