1. ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Роль наставничества в адаптации и профессиональном развитии молодых учителей. Преподавание — сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой — одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры 5 может являться отсутствие поддержки молодых специалистов. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности. Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, чтобы сократился отток специалистов, нам необходимо удерживать молодых специалистов, это может произойти только в случае реализации качественных наставнических программ. Цель работы с молодыми педагогами – создание условий для профессиональной адаптации педагогических работников, обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

Содержание деятельности

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе Знакомство молодых педагогов с− коллективом; Ознакомление с нормативно-правовыми− документами, регламентирующими деятельность ОО и педагогов, с требованиями к ведению документации; Закрепление наставника, организация− взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве; Включение молодых педагогов в деятельность− Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба.

2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе. Диагностика профессиональных затруднений− молодых педагогов; Организация методической работы с− молодыми педагогами; Организация взаимодействия молодого− педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве в образовательной организации; Участие молодого педагога в деятельности− предметных МО и в Школе молодого педагога; 6 Организация посещения уроков коллег;− Организация целенаправленной и− контролируемой работы молодого педагога по самообразованию; Посещение молодым педагогом курсов− повышения квалификации.

3.Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни. Участие молодого педагога в методической− работе, в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; Вовлечение молодых педагогов во− внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя; Включение молодых педагогов в деятельность− Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба.

4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям. Участие молодого педагога в методической− работе, в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; Участие молодого педагога в деятельности− предметных МО и в Школе молодого педагога; Организация посещения уроков коллег;− Организация целенаправленной и− контролируемой работы молодого педагога по самообразованию; Посещение молодым педагогом курсов− повышения квалификации; Ведение молодым педагогом портфолио;− Включение молодого педагога в− инновационную деятельность ОО; Включение молодых педагогов в деятельность− Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба; Вовлечение молодых педагогов в конкурсное− движение.

 5.Способствовать формированию Вовлечение молодых педагогов во− внеурочную деятельность учащихся, в творческой индивидуальности молодого учителя. внеклассную работу, осуществление ими обязанностей классного руководителя; Включение молодых педагогов в деятельность− Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба; Вовлечение молодых педагогов в конкурсное− движение ("Педагогический дебют", "Учитель будущего"). Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что: этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в• организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами; в основе наставничества – взаимодействие, ценностноориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;• наставничество направлено на становление и повышение• профессионализма в любой сфере практической деятельности; это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая• «обратную связь»; наставник может координировать, стимулировать адаптационный• процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения. Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

2. СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ

 1. План развития молодого учителя. Программа деятельности педагогов-наставников предназначена для молодых специалистов, которые только начинают работать и совершенно не знакомы с профессиональными обязанностями, или педагогов, которые завершили первый или второй год преподавания в школе и сталкиваются со сложностями в проведении занятий по своему предмету или общении с учениками и их родителями. Организация деятельности наставников носит поэтапный характер.

Задачи

 - Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога

-Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе

- Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием

Формы работы

Индивидуальная

Индивидуальная, коллективная

Индивидуальная, групповая, коллективная

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 наставниками должно быть организовано диагностическое сопровождение методической работы с молодыми учителями. Для определения направлений методической работы и ее содержания в ходе диагностики выявляются проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе является посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений. В первый месяц работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». За его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем его уроки, классные часы, внеурочные мероприятия начинает посещать администрация с целью оказания методической помощи. Основная нагрузка ложится на плечи наставника: посещение и анализ уроков (не менее двух в неделю), помощь в их планировании, индивидуальное консультирование. Практика показывает, что в первые месяцы нет необходимости читать молодому педагогу лекции, проводить теоретические занятия, он нуждается в практических советах. 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; ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике− безопасности, возможности использования в практической деятельности); механизм использования (заказа или приобретения) дидактического,− наглядного и других материалов. Кроме этого, наставник может 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 процедуре аттестации.− С первых дней определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, осуществляется информирование, обучение ведению школьной документации. На этом этапе используются подготовленные инструкции, «памятки» по различной тематике: «Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности»; «В помощь молодому классному руководителю»; «Методические рекомендации по подготовке и проведению родительского собрания"; «Как организовать дисциплину в классе и завоевать авторитет?»; «8 способов удержать внимание». Как показывает опыт, посещение администрацией и наставником уроков молодых специалистов позволяет выявить возникающие у них затруднения. Особенно полезны совместные посещения наставником, заместителем директора по УВР и молодым специалистом уроков и занятий других педагогов образовательной организации (не только открытых, показательных). В процессе наблюдения уроков и занятий, их анализа особое внимание следует обращать на подготовку к уроку, организационные стороны учебного процесса, знакомить с методами и приемами работы опытных учителей, наставника, руководителя. Это способствует формированию тех качеств, которые и определяют степень мастерства будущего учителя. Дает положительный эффект прием, обеспечивающий конкретную индивидуальную предварительную помощь в подготовке урока. Молодой специалист предварительно читает нужные разделы учебника, методических пособий, осуществляет подбор материала, оборудования, задач, примеров, упражнений, решает задачи, готовит опыты, составляет конспект урока. Затем наставник помогает согласовать цели и задачи урока с его содержанием, дает практические советы, помогает высчитать время на каждый этап урока или занятия и на каждое задание. Примерно в этом же направлении оказывается помощь и в проведении воспитательных мероприятий. Посещая уроки молодых специалистов, просматривая планы, проверяя знания учеников, администрация школы, совместно с наставником, выявляют недостатки в его умениях и навыках, вырабатывают программу адаптации. Опыт организации показывает высокую мотивацию молодого специалиста к освоению и приобретению профессионально значимых качеств в первые полгода работы. Сохранение и наращивание уровня мотивации к профессиональной деятельности, к освоению современных образовательных технологий и самообразованию различными способами - главная проблема следующего этапа. Для решения этой задачи необходимо: раскрыть профессиональный потенциал молодого специалиста;− привлечь его к участию в общественной жизни коллектива;− формировать у него общественно значимые интересы;− содействовать развитию его творческих способностей.− Процесс адаптации молодых учителей в значительной мере обусловлен степенью и характером помощи, который молодой педагог получает от администрации школы, опытных учителей, коллег по работе. 2.2. Анализ потребностей молодого учителя. На «проектировочном» этапе целесообразно составить перспективный план развития подопечного. Наставникам необходимо понимать, что он знает или не знает, умеет или не умеет делать. На основе ответов молодого специалиста наставник сможет распределить ресурсы и выбрать соответствующие стратегии адресного развития подопечного. Молодому педагогу предлагается заполнить анкету. Наставнику необходимо объяснить молодому специалисту логику заполнения анкеты: никто не проверяет и не оценивает способности молодого специалиста, данные не передаются руководителю школы и не влияют на оплату труда или продвижение по службе. Важно, чтобы молодой специалист с первого дня работы в школе научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста. К тому же следует объяснить, что Вы не сможете оказать грамотную поддержку, не зная сильные и слабые стороны подопечного, и не хотите зря терять Ваше и его время. Анкета служит неким ориентиром и основана на требованиях федерального государственного образовательного стандарта и профессионального стандарта учителя Российской Федерации. Важно, чтобы после объяснения логики заполнения анкеты молодой специалист заполнил ее сам или совместно с Вами. Если это происходит в Вашем присутствии, необходимо задавать наводящие вопросы, но ни в коем случае нельзя подводить итог за подопечного и навязывать свое мнение. Заполненная анкета позволит Вам узнать многое о самооценке молодого специалиста, умении адекватно воспринимать ситуацию и оценивать собственные знания и навыки, открытость к обратной связи и др. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ермолаева М. Г. Современный урок: анализ, тенденции, возможности Текст.: учеб.-метод, пособие / М. Г. Ермолаева. -СПб. :КАРО, 2008.- 160 с.

2. Конаржевский Ю.А. Анализ урока. – М.: Центр "Педагогический поиск", 2000.-336 с.

3. Ниязбаева, Н.Н. Рефлексивные методы обучения в процессе повышения квалификации педагогов-практиков// Методист.-2013.-№5.-С.6-9.

 4. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №3, https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf (доступ свободный).

5. Руководство по наставничеству молодых педагогов республики Татарстан, г.Казань, 2017, 82 с.