

Описание практики

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России одним из ключевых вопросов становится развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Поддержка молодых специалистов - это одна из ключевых задач образования.

Форма наставничества «Учитель-учитель»

Практика наставничества «Новая волна».

Наставник – Михайлюкова Инна Витальевна, учитель-логопед, стаж работы 28 лет

Наставляемый (молодой специалист) - Боринская Валерия Алексеевна, учитель (ИЗО), стаж работы от 0 до 3-х лет.

Запрос наставляемого: оказание методической и психологической помощи в преодолении трудностей профессиональной деятельности.

Актуальность практики:

Молодой педагог, делая первые самостоятельные шаги в своей профессиональной деятельности, испытывает определенные трудности. Всё кажется не совсем знакомым и требует много сил, работы над собой для достижения поставленных целей.

Наставничество - одна из наиболее эффективных форм адаптации молодого педагога и его методического сопровождения, привития молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и создания условий для самореализации, для приобретения молодыми специалистами практических навыков, способствующая повышению их профессиональной компетенции.

Цель программы наставничества молодого специалиста - создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышения его профессиональных компетенций, адаптаций к рабочему месту, коллективу, погружение в культурную среду образовательного учреждения.

Задачи программы наставничества:

1. Создать условия для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области молодого специалиста.
2. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных возможностей начинающего учителя.

3. Оказывать психолого-педагогическую поддержку молодому специалисту в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

4. Содействовать развитию мотивации у молодого педагога в непрерывном самообразовании.

5. Способствовать развитию творческого потенциала начинающего педагога.

Ожидаемые результаты:

- молодой специалист выражает удовлетворённость своей профессиональной деятельностью, и считает, что способен на большее.

- повышение способности молодого педагога к профессиональному саморазвитию;

- осуществляется творческий подход к методике преподавания;

- Разработаны дидактические материалы, наглядность, презентации;

- совершенствование молодым педагогом индивидуального стиля своей педагогической деятельности.

2. Реализация программы наставничества

1 этап - адаптационный период (1 четверть). Этот период самый важный, когда происходит знакомство наставника с наставляемым, опрос, анкетирование и выявление личностных и профессиональных затруднений наставляемого, определение маршрута профессионального движения; изучение нормативных документов, ведение электронного журнала, разработка рабочей программы по учебному предмету и занятий внеурочной деятельности.

2 этап – основной период (2—3 четверть).

В этот период происходит через анализ уроков и занятий внеурочной деятельности; повышение квалификации молодого специалиста через информационное пространство сети Интернет; поиск и отбор форм и методов работы с детьми, встречи и беседы, консультирование по методическим вопросам проведения занятий; работа с педагогом-психологом через тренинги, например «Повышение жизнестойкости и уверенности в себе», участие в школьных тематических педагогических чтениях, которые предполагают самостоятельное изучение теории по заданной теме, выбор методической темы по самообразованию, идёт формирования собственного стиля работы наставляемого.

3 этап – результативный период (4 четверть). В данный период происходит самосовершенствование, появляются собственные наработки. Подводится результат работы «наставник – наставляемый», анкетирование, диагностика и определение дальнейших действий.

Большое значение в работе наставника и наставляемого имеет неформальное общение вне школы. Это посещение краеведческого музея, библиотеки, спортивного комплекса, поездки со школьным коллективом в театр, экскурсии в другие города, что помогает наладить дружеские отношения с педагогическим коллективом, расширить свой культурный кругозор, снять напряжение и зарядиться позитивом - всё это играет немаловажную роль в профессиональной деятельности учителя.

3. Описание набора и способов использования профессионального инструментария

3.1. Формы и методы работы с молодым специалистом

Работа по сопровождению должна вестись непрерывно, планомерно, системно и систематически, но планировать ее нужно поэтапно.

Основными направлениями процесса наставничества являются развитие и адаптация человека в профессиональной деятельности. Успешная профессиональная адаптация - один из показателей верного выбора профессии и способствует положительному отношению работника к своей профессиональной деятельности, формированию уверенности в своих силах.

Наставничество обладает большой гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодым специалистом.

Процесс наставнической поддержки стараюсь строить нестандартно и творчески, диалог только в спокойной дружеской атмосфере.

Начиная совместную работу, я посоветовала молодому специалисту следовать трём золотым правилам:

«Надо любить то, что делаешь и идти вперёд шаг за шагом (И. Павлов).

«Первые шаги всегда самые трудные» Р.Тагор)

«Мудрец ищет всё в самом себе, глупец в другом человеке» (Конфуций)

Учу молодого специалиста не отчаиваться и разочаровываться в момент, когда возникают трудности и кажется, что ничего не получается. Завели блокнот вопросов – ответов, страницы, которой разбили на две колонки «Знаю, смогу» и «Затрудняюсь, надо спросить».

В своей работе с молодым педагогом применяю разнообразные формы и методы работы:

- анкетирование, тестирование;
- ситуативные беседы по насущным вопросам;
- обзор методической литературы;
- консультирование наставника по проблемным вопросам;
- методическая и практическая помощь наставника;
- ситуативные беседы по насущным вопросам;
- анализ педагогических ситуаций;
- взаимопосещение уроков и внеурочных занятий;
- творческие мастерские;
- повышение квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, участие в вебинарах и семинарах).

- совместная культурная программа;
- подготовка отчётной презентации;
- подведение итогов за год.

Совместная деятельность наставника и наставляемого:

Свою работу по наставничеству я выстроила так:

На адаптационном этапе осуществляется знакомство молодого педагога со школой, контингентом обучающихся, коллективом, с корпоративной культурой и особенностями образовательного процесса в МКОУ «СОШ № 2 пос. Пристень».

В начале нашего сотрудничества была проведена диагностика для выявления запросов молодого специалиста. Результат диагностики показал, что наставляемая по своему типу темперамента спокойная, испытывает сложности в организации общения, но профессионально грамотна, самоорганизована, доброжелательна, имеет желание повышать уровень своего профессионализма, готова к самореализации. В то же время молодой педагог испытывает трудности в разработке учебно-методической и программной документации, в методике преподавания, методике публичных выступлений. Основной причиной имеющихся затруднений является отсутствие практического опыта. Диагностика была проведена путём бесед, анкетирования, наблюдения и анализа учебных занятий.

Проведенные мероприятия с молодым специалистом

№п/п	Направления деятельности	Тема
1	Изучение нормативных документов	<ul style="list-style-type: none"> • Федеральный закон от 29.12.2012 г № 272-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями); • Федеральный государственный образовательный стандарт НОО и ООО.; • Устав МКОУ «СОШ № 2 пос. Пристень» • Должностные обязанности учителя; • Положение о рабочих программах по учебным предметам;
2	Индивидуальные беседы	<ul style="list-style-type: none"> • Основные проблемы молодого учителя, пути

		<ul style="list-style-type: none"> их решения; • Типы уроков по ФГОС; • Основные требования к современному уроку; • Конспект и технологическая карта урока; • Самоанализ урока; • Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке;
3	Практические занятия	<ul style="list-style-type: none"> • Ведение школьной документации: <ul style="list-style-type: none"> -рабочая программа по предмету; -рабочая программа внеурочной деятельности; -знакомство с конструктором рабочих программ и сайтом https://edsoo.ru/ -Электронный журнал; <ul style="list-style-type: none"> • Составление плана работы по самообразованию • Организация к разработке дидактического материала к урокам; • Знакомство с современными педагогическими технологиями;
4	Практикумы	<ul style="list-style-type: none"> • Диагностическая работа с молодым специалистом; • Встреча с психологом «Формирование стремления к самопознанию»; • Психологический тренинг «Повышение жизнестойкости и уверенности в себе»

		<ul style="list-style-type: none"> • Анализ педагогических ситуаций;
5	Обмен опытом	<ul style="list-style-type: none"> • Посещение уроков учителей начальной школы; • Посещение уроков учителей основной школы; • Посещение наставником уроков наставляемого; • Участие в работе ШМО

4. Результаты реализации практики:

По результатам мониторинга молодой специалист за основной этап период реализации практики наставничества «Новая волна» уже приобрела уверенность в себе и в своих силах, методический опыт, коммуникативные навыки, желание продолжать повышать свой профессиональный уровень через самообразование и самосовершенствование, курсы повышения квалификации. Реализация всех намеченных дорожной карой мероприятий наставнической практики оказывается полезной не только молодому педагогу, но и самому наставнику, занимающимся сопровождением молодого педагога.

Показателем эффективности педагогического сопровождения считаю, прежде всего, качество организованного молодым педагогом образовательного процесса и профессионально-квалификационный рост педагога.

Первые результаты реализации практики уже заметны: высокий уровень включенности наставляемого в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах, улучшение психоэмоционального состояния и развитие личного творческого и педагогического потенциалов.

Валерия Алексеевна с большим удовольствием начала принимать участие в различных мероприятиях и конкурсах: диплом победителя I степени в блиц - турнире проекта VIDEOUROKI.NET «Классный урок», диплом за I место во Всероссийском онлайн-тестировании для педагогов с Международным участием «Изобразительное искусство», В системе наставничества заинтересована в конечном итоге и само образовательное учреждение, так как повышается профессиональный уровень педагогических кадров, улучшаются отношения между сотрудниками и решается вопрос «текучести» кадров.

Хорошие плоды даёт наставничество, так как у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям.

Считаю, что эффективность процесса наставничества определяется анализом выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой дальнейшей педагогической деятельности. В конце учебного года, то есть на третьем результативном периоде и вновь проанализируем деятельность Валерии Алексеевны, заполнив итоговую анкету, а также наметим перспективы на будущий учебный год. Необходимо расширить поле деятельности молодого педагога – шире подключаться к работе методического объединения, активно участвовать в очных и заочных конкурсах педагогического мастерства.

Продолжим работу под девизами:

«Ни шагу назад, а только вперед!»

«Сделано много, но предстоит ещё больше!»