

### **Опыт наставнической деятельности.**

Начиная педагогическую деятельность в школе, молодые специалисты сталкиваются с проблемами, связанными с их профессиональным становлением и личностным развитием. Подготовка начинающего педагога к сложной полифункциональной деятельности – это целостный, длительный и непрерывный процесс, который должен быть ориентирован не только на развитие его профессиональных компетенций, но и на формирование личностных качеств, необходимых для носителя культурных и моральных ценностей. Наставничество подразумевает под собой передачу не только знаний и опыта, но и нравственных ценностей и моральных ориентиров от старшего поколения учителей к младшему. Чрезвычайно важным в наставничестве является то, что характер отношений должен быть двусторонним: с одной стороны – мотивация наставника осуществлять свою деятельность на добровольной основе, осознание важности и ценности данного процесса. Молодой педагог, в свою очередь, должен быть не только реципиентом, но и активным участником деятельности, который способен привносить в нее новые идеи и нестандартные решения. Такое взаимодействие способствует профессиональному становлению молодого учителя, формированию у него мотивации к саморазвитию, самосовершенствованию, а значит, к самореализации в профессии.

Цель наставничества модели «Опытный педагог – молодой специалист»: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне (нацпроект «Образование»).

Работа с молодыми специалистами в нашей школе является одной из важных составляющих методической работы.

В СОШ №27 г. Рыбинска пришел молодой педагог на должность учителя русского языка и литературы – Милющенкова М.А.. Опыта педагогической работы она не имела. Как молодому специалисту, Марии Андреевне была необходима помощь и поддержка в профессиональной адаптации, в овладении педагогическим мастерством (а именно: мотивация деятельности обучающихся, активизация обучающихся в обучении, формы работы с родителями), в освоении функциональных обязанностей учителя, оформлении документации и ведении ЭЖ. Приказом по школе я была назначена ее наставником.

Для структурирования всех действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого, была составлена Программа наставничества на один учебный год.

**Цель программы:** эффективная интеграция молодого специалиста в профессию, адаптация к условиям образовательной организации, оказание ему помощи на начальном этапе его профессионального становления.

#### **Задачи:**

- Изучить профессиональные затруднения и потребности молодого специалиста.
- Выстроить индивидуальный маршрут, направленный на успешную адаптацию молодого специалиста.
- Сформировать комфортные условия труда для молодого специалиста.
- Разработать комплекс образовательных событий по демонстрации приобретенных компетенций, обеспечивающих повышение успеваемости обучающихся.

#### **Содержание деятельности:**

- Выявление причин возникших трудностей в работе наставляемого: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.
- Взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы.
- Оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительной работе с конспектами уроков и анализ проведенных уроков.

- Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
- Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

### **Этапы реализации программы наставничества**

**Этап 1.** Подготовка и обсуждение плана наставничества.

На основании анкетирования и личной беседы, выяснили проблемы, которые необходимо устранить и составили совместный план работы на год.

**Этап 2.** Профессиональное развитие молодого специалиста

Работа молодого специалиста на данном этапе включает следующие формы:

- самообучение (наставляемый составляет план по самообразованию)
- участие в вебинарах, семинарах, конференциях
- участие в мероприятиях, организованных в ОО

**Этап 3.** Совместная работа наставника с наставляемым

По мере необходимости педагоги встречаются в свободное от уроков время. Наставник отвечает на вопросы наставляемого, делится с ним наработками, идеями проведения занятий, методической литературой. Параллельно выслушиваются проблемы наставляемого и даются советы, исходя из опыта, что сделать и какие мероприятия провести.

Наставник координирует участие наставляемого в различных мероприятиях, оказывает консультационную помощь при подготовке к открытым урокам.

**Этап 4.** Оценка деятельности наставника

Деятельность наставника в работе с молодым педагогом считается эффективной, если молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности; проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства тревоги и неуверенности; показатели качества воспитательно-образовательного процесса находятся на базовом уровне.

### **Ожидаемые результаты:**

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы наставничества;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде).

Диагностика моей подопечной была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования, что позволило выявить следующие проблемы:

- недостаточность владения педагогическими технологиями;
- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе;
- недостаточные навыки работы с нормативной документацией;
- отсутствие навыков самоанализа;
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

Была проведена совместная работа по устранению выявленных проблем: подробно изучались принципы составления Рабочей программы и технологической карты урока в соответствии с требованиями обновленного ФГОС; даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы; проведены консультации, в ходе которых Мария Андреевна была ознакомлена с особенностями современного урока: учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник

образовательного процесса. Были рассмотрены современные образовательные технологии, методики и результаты их применения; этапы и формы работы с обучающимися на уроке; система оценивания полученных результатов, а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

Совместно с молодым педагогом была составлена **карта индивидуального образовательного маршрута**, куда были включены следующие вопросы:

- изучение обновленного ФГОС;
- изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса;
- самостоятельная работа по теме самообразования;
- работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;
- участие в заседаниях методического объединения учителей русского языка и литературы.

Правильно выбранные формы методического сопровождения Милющенковой М.А. позволили достичь следующих результатов ее деятельности по итогам первого года работы:

- значительно снизился уровень тревоги и стресса во время организации образовательного процесса, а именно общения с детьми, родителями, коллегами по работе и администрацией ОУ;
- сформировались четкие представления об обязанностях, появился навык ведения документации в соответствии со своими должностными обязанностями (электронный журнал, рабочие программы).