

Презентация системы работы педагога-наставника

Алыпина Ольга Владимировна,
учитель начальных классов
КОГОбУ СШ пгт Кумены Кировской области

«Школа может воспитывать, но не только мероприятиями, а духом учителей, атмосферой человеческих взаимоотношений. Воспитывать человеческое отношение к друг другу, начиная от простых форм вежливости и заканчивая благородным чувством товарищества

С.Соловейчик

В современных условиях реформирования национальной системы образования, внедрения национального проекта «Образование», повышение качества образования связывается с системой профессионального роста педагогических работников.

Придя на работу в школу, молодые педагоги часто испытывают трудности, связанные с адаптацией с новыми условиями трудовой деятельности. Перед молодыми учителями одновременно возникает множество трудных задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя. Хорошо, если рядом будет коллега – наставник, готовый поддержать молодого педагога, помочь ему.

Наставничество для меня всегда было чем-то высоким. В 2011 году я со своей подругой Ириной Витальевной Галкиной посетила в Москве X Международные Педагогические Чтения, которые проводил академик РАО Шалва Александрович Амонашвили. Он стал для меня, учителя начальных классов, Наставником. На этих встречах педагоги со всей нашей страны, делились друг другом своими наработками, все мы учились сотрудничеству.

Но это сотрудничество должно было решать не только методическую сторону вопроса, но также приносить радость общения обеим сторонам.

По статистическим данным в Куменском районе средний возраст педагогов составляет более 53 лет. У педагогов-стажистов высока степень профессионального выгорания. Отсутствие молодых педагогов с их оптимизмом, новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором в системе образования.

Почему так получилось? Трудно найти причину, а решение проблемы нужно найти. Всем знают, что окончание учебного заведения, получение диплома не означает, что будущий педагог уже является профессионалом. Молодому учителю предстоит трудный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации - «вживания» в профессию. Правильно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования – один из факторов щадящего вхождения в профессиональную среду.

Особенностью труда учителя является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что учителя - стажисты, а родители, администрация и коллеги по работе ждут от них тоже безупречного профессионализма. Проходя все те же этапы профессиональной адаптации, что и начинающие специалисты из других областей, молодой педагог испытывает ряд дополнительных трудностей, связанных с налаживанием отношений с воспитанниками, родителями, коллегами.

Именно в этот момент начинающему учителю необходима помощь опытного педагога-наставника. Наставничество сегодня заслуживает пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставник не поучает, он старается дать совет, не испугав молодого

учителя. Когда я сама пришла в школу, вела свои первые уроки, мне было 20 лет, конечно, было много ошибок. После одного из первых уроков ко мне подошла наш завуч, Бердникова Екатерина Алексеевна, и аккуратно сказала: "Давай по-другому это сделаем, а то ребята могут не понять". Для меня это была хорошая поддержка. Может я тоже бы ушла из школы, но она сделала так, чтобы к ней я захотела обратиться за советом, почувствовала себя нужной, – в этом миссия наставника, поэтому наставника нельзя назначить.

В нашей школе активно работает Школа молодого педагога, разработано и утверждено положение, ежегодно обновляется составляется участников. План работы составляется на основе выявленных пробелов и запросов.

Прежде чем начать работать с молодым педагогом и приступить к разработке индивидуального маршрута по адаптации и формированию профессиональных компетенций молодого педагога, мною было изучена психолого-педагогическая и методическая литература, пройдены курсы по наставничеству. Я посещала конференции по наставничеству, принимала участие в вебинарах, изучила методические рекомендации по наставничеству.

Когда я выпустила свой любимый 4 «Б» класс, их взяла молодая учительница Королева Елена Валерьевна, очень креативный и неординарный человек с прекрасным знанием иностранного языка. Она стала у них классным руководителем и учителем английского языка. Мне бы хотелось, чтобы дети продолжили то, что я в них вложила и не растеряли знания, сплоченность, творчество, желание участвовать в конкурсах, творить проекты и исследовать окружающую природу. Естественно, мы с Еленой Валерьевной стали сотрудничать, помогать друг другу. И вот она пришла в нашу Школу молодого педагога, стала моей наставляемой.

В работе Школы молодого педагога основное место получили активные методы обучения: Проектные технологии, игровые технологии – деловые, организационно-финансовые игры «Финансовое бинго»,

«Финансовый театр».

Цель работы Школы молодого педагога: создать условия для профессионального роста молодого специалиста, способствовать снижению проблем их адаптации и успешному вхождению в профессиональную педагогическую деятельность.

Задачи:

1. Обеспечить благоприятный климат среди молодых педагогов через неформальные формы общения в досуговой, спортивно- оздоровительной деятельности.

2. Повышать ИКТ-компетентность у молодых педагогов, обеспечить освоение цифровых технологий.

3. Помогать в саморазвитии и самореализации молодых педагогов через конкурсы профессионального мастерства, открытые уроки, выступления на педсоветах, собраниях.

4. Повышать компетентность молодых педагогов через освоение технологии, формирование общепедагогических, предметных, психолого-педагогических компетенций.

5. Создать условия для безболезненной адаптации в профессиональной деятельности.

Основными видами деятельности Школы молодого педагога являются:

1. Помощь начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством.

2. Показ педагогами-наставниками мастер-классов и открытых занятий.

3. Вовлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, совещаний, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.

4. Посещение образовательной деятельности молодых педагогов.

5. Организация разработки молодыми специалистами дидактического

материала, электронных учебных материалов

Формы работы Школы молодого педагога: мастер классы, обсуждения круглый стол, дискуссии, клубный час, деловая игра, посещение основной образовательной деятельности.

Методы: мозговой штурм, методы проблемного обучения, исследовательские методы, игровые ситуации, диагностика, разыгрывание ролей.

Этапы деятельности Школы молодого педагога:

I этап – организационный

	Проблемы и трудности
С целью выявления основных проблем и трудностей, с которыми сталкиваются молодые педагоги, проводилось анкетирование. Результаты анкетирования молодых педагогов свидетельствуют о следующих проблемах молодых специалистов:	<ul style="list-style-type: none">- применение индивидуального подхода к воспитанникам- умение устанавливать контакт с родителями детей- заполнение документации, отчетов- умение презентации себя и своей деятельности- проведение мониторинга развития детей- планирование, подбор заданий,- организация образовательной среды- недостаточность профессионального общения- повышение уровня ИКТ-компетенций в образовательном процессе

II этап – практический

Направление информационной работы «Я-учитель!»:

1. Информационная поддержка молодых педагогов в образовательном пространстве: создание Интернет-страницы в социальной сети с функцией

обратной связи (Сферум) с целью организации обмена опытом и демонстрации творчества молодых педагогов.

2. Улучшение позитивного общественного мнения о деятельности педагогов, повышение престижа профессии педагога посредством распространения информации о деятельности **Школы молодого педагога**, проводимых мероприятиях, принимаемых решениях, достижениях молодых специалистов на официальных сайтах.

Методическое направление «Наставничество»:

1. Накопление и обобщение опыта при решении проблем молодых специалистов происходит через организацию методической поддержки педагогами со стажем – семинары, мастер-классы, конференции, круглые столы, деловые игры по развитию исследовательской и проектной деятельности. Была проведена консультация по составлению технологической карты и открытое занятие.

2. Практикум по ИКТ-компетенциям (практические занятия).

3. Методическая поддержка при подготовке к профессиональным конкурсам, в том числе встречи с победителями и призерами конкурсов профессионального мастерства.

4. Проведение тренингов психологической направленности (проводит педагог-психолог) – восстановительные, корректирующие, групповые и индивидуальные консультации.

5. Проведение тренингов личностного развития (публичные выступления, лидерские качества и др.).

6. Спортивно-оздоровительное, досуговое направление.

7. Организация и активное участие в проведении культурно-массовых, социальных, благотворительных мероприятий - слетов, посиделок, игровых программ.

8. Организация активного участия в проведении спортивных мероприятий, акций, квест-игр с участием молодых педагогов.

III этап – заключительный.

Ежегодно в Школе молодого педагога проводится итоговый вывод «Рост развития молодого педагога», на котором молодые педагоги презентуют опыт работы, наработанный за учебный год.

- Была создана психологически комфортная среда для развития и повышения квалификации молодых педагогов.

- Была дана возможность участия в профессиональном объединении молодых педагогов, возможность профессионального общения для успешной личной и профессиональной самореализации. Мы в тандеме с Еленой Валерьевной участвовали в областном конкурсе «Профдзёт». Конечно, место призовое не заняли, но совместная подготовка конкурсных заданий, испытаний нас сблизила еще больше.

Подводя итоги работы Школы молодого педагога, можно сделать вывод, что работа осуществляется в полном объёме по намеченному плану, поставленные задачи выполняются. Методическое сопровождение молодых педагогов помогает справиться с возникающими трудностями и повысить профессиональный уровень.

Анализ такой работы с молодыми специалистами убеждает, что планомерная работа с педагогами по повышению профессионального мастерства имеет положительную динамику.

По результатам опыта наметились перспективы дальнейшей работы:

1. Продолжить работу Школы молодого педагога по повышению профессионального мастерства молодых специалистов.

2. Способствовать распространению креативного педагогического опыта молодых педагогов.

Подводя итог нашего пока не очень долгого наставнического опыта с Королевой Еленой Валерьевной, следует отметить, что совместная работа и общение обогатила нас обоих. У нас был насыщенный год, наполненный и повседневными делами, и значительными, глобальными событиями. Мы с ней нашли общую идею в нашей совместной деятельности, что вселяет надежду и дает новые силы на дальнейшее продолжение наставничества.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами. Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации.