

Муниципальная работа по поддержке молодых специалистов через наставничество

Молодой специалист – учитель, специалист - педагог с высшим или средним профессиональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряет. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства. Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний. Особое внимание нужно уделять поддержке и поощрению наставничества, без которого молодым учителям очень сложно осваивать секреты своего профессионального мастерства.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Современной образовательной организации нужен профессионально компетентный, творчески мыслящий и работающий педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ в действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Цель работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учителей в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших учителей во все сферы школьной жизни.
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям

Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника важно помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию

общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Наставнику следует:

1) обратить особое внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебно-воспитательного процесса;
- возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;
- требования к ведению документации.

2) обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия; формы, методы и приемы обучения; психологические основы управления деятельностью воспитанников на занятии, создание благоприятного психологического климата на занятиях и др.);
 - разработки программы творческого саморазвития; - выбора приоритетной методической темы для самообразования;
 - определение направлений повышения квалификации;
 - применение ИКТ-технологий в образовательной практике;
 - подготовки к предстоящей аттестации на квалификационную категорию.
- Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с входного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее

эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ педагогических ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли. Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делая; делаю – обучаясь; формировать общественную активность молодых педагогов, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках/занятиях, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями.

Этапы работы.

I этап

1-й год работы: теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

- 1) определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
- 2) сформировать навыки самоорганизации и активности;
- 3) выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: становление молодого специалиста с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

II этап

2-й год работы: теоретико-апробационный (проектировочный).

Цель: формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Задачи:

- 1) стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
- 2) сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
- 3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

Прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

III этап

3-й год работы: апробационный (контрольнооценочный).

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождение курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

- Задачи:*
- 1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
 - 2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
 - 3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

Прогнозируемый результат: молодой специалист, умеет планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности

Формы и методы работы с молодыми специалистами

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- методические бюллетени;
- посещение уроков;
- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в разных мероприятиях;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

Целью повышения квалификации является развитие профессионального мастерства, профессиональной культуры, обновление теоретических и практических знаний всех педагогических работников в соответствии с преобразованиями, происходящими в современном обществе. Системообразующей идеей и функцией повышения квалификации является формирование направленности педагога на непрерывное профессионально-педагогическое саморазвитие, которое происходит по индивидуальной траектории, когда педагог самостоятельно определяет цели, формы, средства и время профессионального роста. Педагог должен в течение учебного года или другого периода времени углублённо заниматься проблемой, решение которой вызывает определённые затруднения или которая является предметом его особого интереса.

Формы повышения профессионального мастерства

- самообразование;
- изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
- рефлексия и анализ собственной деятельности;
- накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
- разработка собственных средств наглядности;
- самостоятельное проведение исследований;
- постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;
- разработка диагностических процедур,
- заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;

- подготовка самоанализа по итогам года;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
- персональные консультации;
- собеседования с администрацией;
- индивидуальная работа с наставником;
- выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения;
- посещение семинаров и тренингов;
- участие в научно-практических конференций;
- посещение курсов повышения квалификации.

Положение молодого специалиста

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует деятельность методического объединения школы, одной из задач которого является работа с молодыми специалистами.

1.2. Молодой специалист – это сотрудник школы: – не имеющий педагогического стажа; – выпускник среднего или высшего учебного заведения по специальности «учитель начальных классов» или учитель – предметник; – студент 3 – 5 – го курсов высшего педагогического учебного заведения; – обучающийся на курсах переподготовки по специальности «учитель»; – имеющий педагогический стаж менее 3 лет в образовательном учреждении.

1.3. Наставник – это учитель: – обладающий квалификационной категории не ниже первой; – стажем работы в образовательном учреждении не менее 5 лет; – высоким профессиональным мастерством; – стабильно высокими результатами в работе; – пользующийся авторитетом и уважением среди коллег, администрации, учащихся и их родителей; – постоянно повышающий свой профессиональный уровень.

1.4. Работа с молодыми специалистами предусматривает индивидуальную работу наставников по передаче собственного опыта и созданию условий для профессионального и личностного роста начинающих педагогов.

1.5. Работа с молодыми специалистами начинается с момента подписания приказа руководителя образовательного учреждения об организации наставничества и о закреплении за начинающим учителем опытного педагога.

2. Цель и задачи работы с молодыми специалистами

2.1. Цель работы с молодыми специалистами – совершенствование профессиональных педагогических компетенций и личностный рост начинающего педагога.

2.2. Задачи:

- профессиональная и психологическая адаптация молодых специалистов;
- установление отношений плодотворного сотрудничества и взаимодействия между всеми членами педагогического коллектива образовательного учреждения;
- мотивами молодых специалистов в совершенствовании профессиональных и личностных качеств;
- способствование становлению индивидуального стиля педагога, раскрытию творческого потенциала;
- оказание своевременной помощи молодым специалистам в преподавании предметов и в воспитательной деятельности;
- обеспечение эффективности и результативности образовательного процесса.

3. Порядок закрепления наставника за молодым специалистом

3.1. Кандидатура наставника рассматривается и утверждается на заседании методического объединения с его согласия

3.2. За одним наставником может быть закреплено не более двух молодых специалистов.

3.3. Наставник закрепляется за молодым специалистом не позднее первой недели с момента его назначения на должность.

3.4. Окончательное назначение наставника осуществляется после согласования с молодым специалистом.

3.5. Замена наставника осуществляется на основании приказа в случаях:

- невыполнения им своих обязанностей;
 - увольнения или перевода на другую должность;
-

- психологической несовместимости с молодым специалистом.
- #### 4. Обязанности и права наставника.

4.1. Наставник обязан:

- изучать нормативные документы, методические рекомендации, инструктивные письма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;
- составлять план работы с молодыми специалистами после согласования с руководителем методического объединения учителей школы и заместителем директора по учебно-воспитательной и методической работе (далее – УВР и МР);
- изучать личностные качества молодого специалиста;
- способствовать созданию оптимальных условий для адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе;
- мотивировать и поощрять молодого специалиста к саморазвитию и самосовершенствованию; оказывать помощь в овладении теоретическими знаниями и практическими навыками в профессиональной деятельности;
- способствовать раскрытию творческого потенциала начинающего педагога.

4.2 Наставник имеет право:

- корректировать план работы с молодыми специалистами;
 - с согласия заместителя директора или руководителя МО подключать других сотрудников образовательного учреждения к реализации поставленных задач по совершенствованию работы с молодыми специалистами;
 - использовать различные формы деятельности.
- #### 5. Обязанности и права молодого специалиста

5.1 Молодой специалист обязан:

- добросовестно исполнять свои функциональные обязанности;
- изучать нормативные документы, методические рекомендации, инструктивные письма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении; – принимать активное участие в работе МО,

творческих и инициативных групп по совершенствованию образовательного процесса и развитию школы в целом;

- использовать в своей работе современные педагогические технологии (информационные, здоровьесберегающие, деятельностные);
- прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса; овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций;
- совершенствовать свой культурный уровень;
- отчитываться о результатах своей работы наставнику, заместителю директора, руководителю образовательного учреждения.

5.2 Молодой специалист имеет право:

- вносить предложения по совершенствованию работы начальной школы ОУ;
- вносить изменения в план работы с молодыми специалистами; – знакомиться с отчётами наставника, оценивающим его работу;
- просить оказать ему квалифицированную помощь при подготовке к урокам и внеклассным мероприятиям, а также в работе с родителями;
- повышать свой профессиональный уровень любым способом, в т.ч. обращаться за помощью к любым членам коллектива образовательного учреждения;
- выполнять какое – либо действие после согласования или консультации с наставником;
- вносить предложения по изучению педагогическим коллективом той или иной проблематики в процессе работы.

6.Руководство деятельностью наставников

6.1. Деятельностью наставников руководит заместитель директора по УВР и руководитель ШМО.

6.2. Руководители деятельности наставников обязаны:

- создавать необходимые условия для решения задач в работе с молодыми специалистами;
-

- поощрять развитие наставничества в образовательном учреждении;
- изучать, обобщать и представлять опыт наставничества на заседаниях МО;
- регулярно посещать занятия молодых специалистами и их наставников;
- осуществлять своевременный контроль за выполнением наставником своих обязанностей;
- оказывать помощь наставникам и психологическую поддержку молодым специалистам;
- стимулировать молодого специалиста к педагогической активности;
- разрабатывать рекомендации по работе с молодыми специалистами;
- определять эффективность совместной деятельности наставника с молодым специалистом;
- степень готовности молодого специалиста к педагогической деятельности;
- уровень профессионализма молодого специалиста;
- степень комфортности пребывания молодого специалиста в педагогическом коллективе;
- результативность работы (уровень успешности и обученности учащихся).

7. Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами

7.1. Работу с молодыми специалистами регламентируют следующие документы:

- настоящее Положение;
 - план работы окружного методического центра с молодыми специалистами;
 - внутришкольный план работы с молодыми специалистами на год;
 - приказы руководителя образовательного учреждения об организации наставничества;
 - протоколы заседаний методического объединения;
 - методические рекомендаций по организации наставничества;
 - сведения о молодых специалистов и их наставниках;
-

- отчеты наставников;
- отчеты молодых специалистов;
- отчет по диагностике затруднений молодых специалистов;
- отчет по мониторингу результативности работы с молодыми специалистами;
- диагностические карты по повышению профессионального уровня молодых специалистов.

Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

(Ф.И.О., учреждение образования)

№ п/п	Вид деятельности	Самооценка «+» или «-»
1. Анализ педагогической деятельности		
1	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников	
2. Планирование		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательной работы	
4.	Кружка, факультатива	
5.	Работа с родителями	
3. Организация		
1.	Личного труда	
2.	Учебно/познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
3.	Внеурочной воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний учащихся/воспитанников	
5. Владение технологией современного урока/занятия		

1.	Постановка триединой цели урока	
2.	Выбор типа урока/занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организаций познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
5.	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (вопросы, по которым нужна консультация)		
1.		

Анкета для молодых педагогов

ФИО

учителя _____

Цель: выявить способности учителя к саморазвитию. Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 - скорее соответствует, чем нет;
- 3 - и да, и нет;
- 2 - скорее нет;
- 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.

13. Я получаю удовольствие от освоения нового.

14. Возрастающая ответственность не пугает меня.

15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов:

75-55 - активное развитие;

54-36 - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

35—15 - остановившееся развитие.