

Программа

**«Система работы в качестве наставника молодого
специалиста»- методические рекомендации по
организации деятельности наставника молодого
специалиста»**

В основу методических рекомендаций положен многолетний практический опыт. Выявление трудностей, поиск оптимальных путей организации процесса наставничества актуальны в условиях многих муниципальных образовательных учреждений. Использование рекомендаций приведет к совершенствованию системы работы с начинающими педагогами, самосовершенствованию и повышению методического мастерства молодых учителей.

Данные методические рекомендации могут использоваться в работе с учителями общеобразовательных школ, так как содержат конкретные рекомендации по организации процесса наставничества.

Содержание

1. Введение	3
2. Направления, цели и требования системы работы наставника с молодым специалистом.	6
3. Методические рекомендации для организации работы с молодым специалистом.	9
4. Инновационные формы и методы работы с молодым педагогом.	13
5. Мониторинг периода профессиональной адаптации молодого специалиста. Рекомендации по дальнейшей работе.	15
6. Заключение.	16
Список литературы.	17
Приложение	19

Введение

Со мной работали десятки молодых педагогов.

Я убедился, что как бы человек успешно
не закончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив,
но если не будет учиться на опыте,
никогда не будет хорошим педагогом,
я сам учился у более старых педагогов.

А. С. Макаренко

В любой профессиональной среде с течением времени происходит естественная возрастная ротация. Обновление рабочего коллектива - норма успешного существования любой профессиональной группы. Если свежего притока не обнаруживается, отрасль умирает. Сегодня, в эпоху реформирования системы образования, вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. Об этом говорят чиновники, директора учебных заведений, методисты. А между тем по-прежнему существуют трудности с привлечением в школу грамотных молодых учителей, и (что ещё существеннее) необходимостью удержать их там.

Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в школы, к тому же очень часто среди них есть те, кто просто не нашел себе более высокооплачиваемую работу. Но еще печальнее тот факт, что почти половина из них уходит из системы образования через несколько лет. Проблем, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка. Многие эти проблемы вполне могут быть решены в стенах учебного заведения.

Сегодня школе нужны молодые, инициативные, творческие учителя, готовые работать по-новому. Разумеется, всем понятно, что любой человек, начинающий

свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Но, по нашему мнению, учителям в этом смысле повезло меньше других: педагогическое образование не обеспечивает им достойную «стартовую площадку» и, вероятно, именно поэтому становление учителя протекает труднее, острее, больнее, чем представителя любой другой интеллигентской профессии. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему учителю. Чтобы стать учителем недостаточно аудиторных программных знаний. А. Макаренко писал: «Нужны синтез научных знаний, методического мастерства и личных качеств педагога, умелое владение педагогической техникой и передовыми педагогическими достижениями». Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в школе - один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду. Проблема организации квалифицированной помощи в период адаптации на практике в общеобразовательном учреждении остается по-прежнему социально значимой и актуальной. Задача образовательного учреждения - помочь начинающему учителю осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества. Кроме того, учительское мастерство во многом надо передавать от педагога к ученику. Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь опытных коллег, поэтому первым шагом в адаптации является организация наставничества. Основные задачи наставничества связаны с адаптацией молодого специалиста к новым для него условиям, формированием и развитием мотивации профессиональной деятельности, оказанием помощи в приобретении и совершенствовании практических навыков для педагогической деятельности, выявлением и формированием профессионально значимых качеств, формированием мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Общеобразовательное учреждение - центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов. Попав в новую среду, молодой специалист адаптируется к ее специфике, вырабатывает новый стиль поведения.

Находясь в новом коллективе, начинающий учитель неизбежно приобщается к его опыту, усваивает его традиции, ценности и нормы.

Главная задача администрации общеобразовательного учреждения и наставника организовать целенаправленную системную помощь начинающему специалисту в приобретении практического опыта. Для этого и организуется система наставничества.

2. Направления, цели и требования системы работы наставника с молодым специалистом

Для осуществления системности в работе с молодым специалистом целесообразно выделить основные приоритетные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

1. углубление научно-профессиональных знаний;
2. повышение психолого-педагогического уровня деятельности;
3. повышение научно-методического уровня деятельности;
4. формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков;
5. освоение методики научно-исследовательской деятельности;
6. совершенствование культуры педагогического общения;
7. создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию;
8. развитие способностей работать в команде;
9. освоение корпоративных норм поведения;
10. диагностика успешности работы молодого специалиста.

Деятельность наставника призвана решать следующие задачи:

- оказывать практическую помощь молодым специалистам в адаптации их к работе в общеобразовательном учреждении, в вопросах совершенствования теоретических знаний и методики преподавания учебной дисциплины;
- выявлять базовые профессиональные потребности молодых педагогов и содействовать их решению;
- совершенствовать и развивать профессионально значимые личностные качества;
- формировать индивидуальный стиль педагогической деятельности;

- содействовать формированию и развитию их мотивации профессиональной деятельности;
- пропагандировать опыт молодых специалистов и стимулировать их личностно-профессиональное развитие.

Успешность процесса личностно-профессионального роста молодых специалистов в большой степени зависит от соблюдения в общеобразовательном учреждении наиболее значимых организационно-педагогических условий:

- диагностической основы методического сопровождения их профессиональной адаптации и развития;
- индивидуально-дифференцированного подхода к молодым педагогам;
- конструирования и моделирования реальных ситуаций профессиональной деятельности;
- привлечения молодых коллег к активному участию в общешкольной жизни;
- создания условий для их профессионального роста и др.

Педагог-наставник должен соответствовать определенным требованиям и обладать профессиональными умениями:

- перцептивными, т.е. адекватно воспринимать и понимать психику детей;
- конструктивными, а именно уметь ставить ясные цели, проектировать образовательный процесс, быть гибким, адекватно реагировать на изменение ситуации;
- экспрессивными (владеть собой, эффективно выражать свои эмоции);
- дидактическими, а, следовательно, уметь передавать свои знания и умения;
- коммуникативными, что означает уметь общаться, осуществлять влияние на людей;
- организаторскими, т.е. уметь организовывать собственную деятельность в т.ч. и саморазвитие и деятельность других людей;
- исследовательскими, а именно уметь выявлять, изучать и решать проблемы.

Кроме того, наставник должен быть позитивно настроен по отношению к администрации школы, к педагогическому коллективу, так как он становится посредником между школой и молодым специалистом. Необходимым фактором успешной адаптации юного коллеги должны стать доверительные взаимоотношения между молодыми и опытными учителями, возможность проявить свои творческие способности, поделиться секретами педагогического мастерства в неформальной атмосфере. Деятельность наставника должна быть направлена, во-первых, на совершенствование знаний, умений и навыков, полученных в вузе, как базы для репродуктивного педагогического творчества, на формирование профессионально значимых качеств, коммуникативных и управленческих качеств, во-вторых, на развитие и формирование способности и стремления к рефлексии собственной деятельности, потребности в проектировании своего дальнейшего профессионального роста.

Осуществляя руководство молодым специалистом, - наставник выполняет следующие функции:

1. знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательного процесса;
2. учит составлению календарно-тематических планов и других учебно-методических материалов по предмету;
3. знакомит с требованиями к ведению школьной документации, с системой школьной отчетности (форма, периодичность, содержание);
4. привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
5. определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с молодым специалистом составляет план его профессионального становления, контролирует его выполнение, рекомендует необходимую литературу;
6. вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
7. посещает уроки, занятия, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор.

3. Методические рекомендации для организации работы наставника с молодым специалистом

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Организация наставничества носит поэтапный характер. Она включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя. В частности, выделяются два этапа данной работы:

1. *Адаптационный этап.* Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - предварительная работа с ним. Нет необходимости читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него еще свежи знания, полученные в институте. Молодой учитель нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса, требования к ведению школьной документации, формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся.

Первым шагом в адаптации является знакомство учителя с нормативными документами, методическими материалами по предмету, библиотекой, учебными кабинетами. Психологи, социальный педагог знакомят начинающих с классными коллективами, в которых им предстоит работать, дают характеристику классам, отдельным ученикам. Заместители директора знакомят со структурой (планами, расписанием, графиками) учебной, методической, воспитательной работы в школе, документацией, основными требованиями по её ведению, определяется круг его обязанностей и полномочий. Работа с молодыми специалистами будет наиболее эффективной, если подготовить различные памятки. В их числе могут быть методический глоссарий, методическая копилка по определению типа урока, эффективный выбор работы с учащимися, анализ и самоанализ урока, памятка классного руководителя, как правильно организовать работу с родителями, методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных

мероприятий, психологические упражнения для развития внутренних средств регуляции и др.

Перед встречей с молодым специалистом наставнику необходимо подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому специалисту в первый день работы. В течение всего периода адаптации наставник должен регулярно проводить занятия с молодым специалистом. Тематика занятий состоит из актуальных вопросов профессиональной деятельности, без знания которых будет несовершенным процесс становления молодого специалиста: права и обязанности педагога; личностно- профессиональные качества педагога современной школы; профессионально-педагогическая культура и пути ее формирования; педагогическая этика; ведение школьной документации; типы и виды учебных занятий; классический и нестандартный уроки: преимущества и недостатки; психологическое сопровождение образовательного процесса; объективная оценка знаний учащихся; управление развитием творческих способностей учащихся; личностно ориентированный подход к образовательному процессу; анализ и самоанализ деятельности педагога и др.

Затем начинается ежедневная кропотливая работа администрации и методиста-наставника по развитию и становлению личности молодого педагога. И начинается она, как правило, с собеседования, с заполнения диагностических материалов для выявления проблемных точек в профессиональной деятельности молодого специалиста. Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от целей. Целесообразно провести анкету по изучению потребностей молодого педагога в моделировании, реализации и рефлексии своей педагогической деятельности. С этой целью начинающему педагогу предлагается заполнить специальные диагностические анкеты (приложение 1), на основании которых в дальнейшем строится индивидуальный план-программа его профессионального становления, развития и самосовершенствования (приложение 2). Педагог-наставник и педагог-психолог помогают молодому специалисту выстроить собственную программу саморазвития и самосовершенствования. При составлении программы необходимо учесть целый ряд факторов: условия, личностные качества

молодого специалиста и наставника, наличие или отсутствие классного руководства на период адаптации. Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки по организации и проведению уроков (приложение 3), которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником. Наряду с рекомендациями по составлению тематического планирования, и ликвидации пробелов в знаниях методики преподавания очень полезно предостеречь молодого коллегу от общих типичных ошибок неопытных педагогов, провести так называемую, пропедевтику. С этой целью молодому педагогу предлагается памятка «Классификация ошибок, допускаемых начинающим учителем и пути их устранения» (приложение 4). Теоретически хорошо подкованный молодой специалист, блестяще знающий свой предмет, может столкнуться с психологическими проблемами личностного или поведенческого характера. Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Нелегко научиться искусству первой реакции, общению с учениками, терпению. При любых обстоятельствах преподаватель не должен повышать голос, терять лицо. Успех молодого учителя нередко зависит от "пустяков" - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Начинающему педагогу необходимо научиться, как правильно стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть.

В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с учащимися проводятся индивидуальные консультации с педагогом-наставником, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста. Необходимо предлагать молодым учителям различные психолого-педагогические ситуации с выбором позиции учителя и обсуждать эти ситуации с психологом для формирования индивидуального стиля творческой деятельности. Наряду с консультациями психолога начинающему педагогу предлагаются памятки-советы, памятки-приказы и памятки-заповеди, которые он должен усвоить как «Отче наш» на всю оставшуюся педагогическую жизнь и неукоснительно следовать им (приложение 5).

2. *Основной этап.* Проводится работа над темой самообразования, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя. Эффективным обучение молодых педагогов не может быть без показательных уроков учителей-предметников. Для оказания помощи молодым учителям в повышении профессиональной компетенции заместителем директора по учебно-воспитательной работе составляется программа открытых уроков, определяются «болевые точки» в педагогической деятельности начинающих учителей с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формировании устойчивых принципиальных позиций в проведении урока.

На данном этапе усилия направляются на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Затруднения молодого специалиста выявляются в ходе посещения его уроков администрацией и более опытными коллегами. Необходимо тактично советовать ему, как лучше организовать работу над тем или иным видом речевой деятельности, как правильно организовать смену видов. Современные молодые специалисты владеют компьютерной грамотой и порой достаточно лишь назвать тему, над которой им следовало бы поработать или указать сайт, где можно найти необходимую информацию к уроку или мероприятию.

4. Инновационные формы и методы работы с молодым педагогом

Формы методической работы с молодыми специалистами выбираются в зависимости от цели воздействия. *Нормативной* деятельности специалист обучается с помощью памяток. Усвоение уверенного *правильного поведения* осуществляется через проигрывание (*ролевые игры, проблемно-деловые игры, психологический тренинг, анализ педагогических ситуаций*). Прослушивание или проигрывание практической ситуации формирует умение ставить себя в ситуацию стороннего наблюдателя, что создает условия для проведения более объективного анализа деятельности, необходимого для ее коррекции уже на самом первом этапе освоения профессии.

Средством получения оперативной помощи являются также *индивидуальные и групповые консультации*. Для коллективного проведения рекомендуется заранее определить тематику, отобрать интересующие слушателей вопросы. Наиболее эффективно проведение консультаций в форме «*круглый стол*» или «*мозговой штурм*». Среди наиболее активно используемых форм - *посещение уроков*. Эффективной формой организации помощи молодым педагогам является *мастер-класс*, в котором преподаватель высшей категории делится опытом работы по внедрению в практику новых технологий. Назначение мастер - класса не только рассказать, но и показать, как это делается. В теоретической части раскрываются основы педагогической технологии. Практическая часть - проведение урока, где отрабатываются наиболее сложные элементы методики, приемы и этапы педагогической технологии.

Существуют многочисленные традиционные формы работы, в которые всегда можно привнести элементы новизны. Не стоит отказываться от *педагогических чтений и лекций*. В настоящее время проводятся *вебинары* издательств «Просвещение» и «Вентана-Граф». Получив очень ценную информацию на вебинаре, полезно совместно обсудить её на *семинаре, заседании «круглого стола», методическом совещании*. Ежегодно в школе проводится *предметная методическая декада*, дающая как широкий простор для творчества, так и для ознакомления с новым материалом. В ходе проведения методической декады необходимо устраивать *ярмарки педагогических идей, творческие педагогические конкурсы,*

«педагогический ринг», «педагогическое ателье» или «педагогические мастерские», «мозговой штурм». Ежегодно в школе проводятся *практикумы*, и молодые специалисты должны посетить максимально возможное количество уроков своих старших коллег. Посещение *творческой лаборатории* опытного педагога и *работа с материалами обобщённого педагогического опыта* могут послужить для молодого специалиста наглядным примером практической деятельности. *Учитель учится всю жизнь*, и неопределимой формой становления личности педагога было и остаётся *самообразование*. Поиск материалов по определённой тематике с последующим выступлением на заседаниях методических объединений и научно-практических конференций не только содействует повышению интеллектуального уровня молодого специалиста, но и развивает навыки публичного выступления перед компетентной аудиторией. Молодому специалисту просто необходимо составление *портфолио*, главная цель которого проанализировать и представить значимые профессиональные результаты и обеспечить мониторинг профессионального роста учителя. Портфолио позволяет не только учитывать результаты, достигнутые учителем в обучении и воспитании, но и проследить творческую и самообразовательную деятельность педагога, проанализировать стратегию и тактику профессионального поведения, оценить профессионализм учителя. Чтобы адаптация молодого специалиста проходила более эффективно и безболезненно нужно включить его в состав *«творческой микрогруппы»*, в *«кружок качества»* или во *временный исследовательский коллектив*.

5. Мониторинг периода профессиональной адаптации молодого специалиста, рекомендации по дальнейшей работе

В системе мониторинга (приложение 6) ведущее место занимают наблюдение, анализ, отслеживание результатов и контроль. Создание регулярно корректируемого банка данных о молодом специалисте (приложение 7) по учреждению образования помогает своевременно решать возникающие проблемы. В работе с молодыми специалистами правомерны все виды школьного контроля. Осуществлять мониторинг адаптации молодых специалистов необходимо регулярно по следующим параметрам: 1. Знание предмета 2. Владение общей и частной методикой 3. Работа со школьной документацией 4. Самообразование 5. Достижения учащихся 6. Умение проводить самоанализ работы 7. Умение организовать исследовательскую работу.

Учёт результатов регулярного диагностирования и мониторинга позволяет разрабатывать рекомендации по дальнейшей целенаправленной работе с молодым специалистом. После трёх лет работы молодой специалист Иващенко М.С. отметила в диагностической анкете «болевые точки» своей профессиональной деятельности. Их оказалось не очень много:

недостаточная подготовленность в нормативно - правовых вопросах;

установление психологического контакта с «трудными» обучающимися;

недостаточность опыта проектной и исследовательской деятельности;

проведение самоанализа работы;

высокое эмоциональное напряжение;

организация и проведение родительских собраний и родительского всеобуча

Заключение

Цель работы с молодыми специалистами - сделать их успешными, создать пространство, где они могли бы реализовать себя.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей учителя и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию общеобразовательного учреждения. «Призвание учителя есть призвание высокое и благородное. Но не тот учитель, кто получает воспитание и образование учителя, а тот, у кого есть внутренняя уверенность в том, что он есть, должен быть и не может быть иным». Подготовки, полученной в вузе, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков, путём наработки и создания собственных методических продуктов (приложение 8). Поддержать учителя в самый ответственный период его становления должны руководители школы, коллеги – предметники и весь педагогический коллектив. От них в значительной степени зависит, каким он будет.