

Поддержка молодых педагогов. Реализация программ наставничества

Для успешной адаптации молодого специалиста в образовательной организации требуется разработка и реализация наставнической программы. Наставничество – это одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством опытного педагога. Наставничество является одной из форм методической работы образовательного учреждения.

Цель наставничества – оказание помощи в профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь с учетом его индивидуальных склонностей и способностей.

Для достижения поставленной цели целесообразно определить следующие задачи:

- способствовать выявлению и осознанию молодым специалистом своих профессиональных интересов и затруднений;
- разработать и апробировать индивидуальные планы работы профессионального развития молодого специалиста;
- осуществлять индивидуальное сопровождение профессионального развития молодого специалиста.

Реализация поставленных задач осуществляется посредством:

- анализа посещенных уроков, с последующим самоанализом;
- анкетирования, микроисследования;
- анализа подготовки учащихся к проведению контрольных работ;
- теоретических выступлений;
- встреч с психологом, опытными учителями;
- открытых уроков;
- семинаров;
- собеседований.

Проблемы молодого преподавателя

1. Качество подготовки в педагогических вузах;
2. Недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе;
3. Взаимоотношения с родителями, обучающимися, коллегами;
4. Нехватка учебно-методических материалов;
5. Заполнение документации строгой отчетности.

Молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому молодому педагогу нужна

постоянная методическая помощь преподавателя-наставника. Главная задача наставника — помочь молодому преподавателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. При назначении наставника администрация образовательного учреждения должна хорошо знать, что наставничество — это поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог — наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями. Требования к наставнику:

1. высокая профессиональная компетентность;
2. педагогическое мастерство;
3. коммуникативные качества;
4. организаторские качества;
5. нравственно-этические качества;
6. авторитет в трудовом коллективе.

Успех программы наставничества напрямую зависит от привлечения хороших наставников. Наставник берет на себя ответственность за обучение молодых педагогов основам профессионального мастерства, заботу о постоянном развитии и профессиональном росте молодого специалиста. Нас

Документы, необходимые для работы наставника:

1. приказ о «Об организации работы с молодым специалистом» ;
2. положение о наставничестве;
3. план работы с молодыми специалистами;
4. методические рекомендации наставнику;
5. аналитическая документация контроля адаптации молодого преподавателя.

Наставник должен обеспечить поддержку молодым педагогам в следующих направлениях деятельности:

- подготовка современного урока, осуществление индивидуального и дифференцированного подхода в процессе обучения;
- разработка рабочих программ по предметам;
- ведение журналов учебных занятий;
- организация самообразовательной работы по методической теме;
- участие в методической работе образовательного учреждения;
- освоение педагогических технологий и использование их в образовательной деятельности;
- подготовка к предстоящей аттестации на присвоение квалификационной категории по занимаемой должности.

Алгоритм работы наставника с молодыми специалистами

Таблица 1

Этапы	Шаги	Деятельность, мероприятия
Адаптационный	1	<i>Беседа:</i> знакомство с молодым педагогом, достижениями молодого педагога, оценка портфолио, резюме, материалов личного дела – образование, курсы и пр.
	2	<i>Совместная выработка общего понятийного поля:</i> Совместное изучение регламентирующих наставничества документов (приказа о закреплении наставника, положения о наставничестве, понимание сущности и задач совместной деятельности
	3	<i>Входная диагностика:</i> Выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений (через анкетирование, собеседование, изучение документов)
	4	<i>Мотивация</i> подопечного через представление достижений коллектива, знакомство с традициями и опытом коллектива
Проектный	5	<i>Совместное целеполагание:</i> выработка целей и задач работы на год
	6	<i>Планирование:</i> Составление план индивидуального развития путей совместных действий
	7	<i>Анализ индивидуального плана</i> развития молодого специалиста на предмет достижимости целей через мероприятия плана: путем сопоставления поставленных целей и содержания плана
	8	<i>Диагностика</i> по выявлению затруднений в профессиональном становлении, связанных с психологическими особенностями молодого педагога, планирование работы с психологом
Основной этап	9	<i>Координационная деятельность</i> в процессе реализации плана индивидуального развития
	10	<i>Текущая совместная работа:</i> подготовка, проведение и посещение уроков, их анализ. Совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе. Оценка действий подопечного и своевременная коррекция его поведения, помощь в

		подготовке докладов, выступлений, методических разработок.
Контрольно-оценочный	11.	<i>Итоговая диагностика:</i> контрольные посещения занятий, тестирование, анкетирование
	12.	<i>Отчет молодого педагога:</i> по предложенной форме, через участие в выставке наработок педагогов за год, и др.
	13.	<i>Совместный анализ</i> результативности индивидуального плана развития молодого специалиста путем сопоставления поставленных и достигнутых целей. Рефлексия.

На начальном этапе профессиональной деятельности молодого педагога проводится входная диагностика, с помощью анкетирования, тестирования, беседы по выявлению уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности педагога, наиболее выраженных затруднений в работе на данном этапе и пр. Диагностику можно проводить по трем направлениям: планирование работы; организация деятельности педагога, контроль деятельности самого педагога и обучающихся.

Примерная анкета диагностики профессиональных затруднений молодого преподавателя:

Таблица 2

№ п/п	Название диагностируемой позиции	Знаю и не испытываю затруднений	Необходимо повторение	Необходима практическая помощь
1. Испытываю проблемы:				
1.1.	Проектирование урока в соответствии с требованиями ФГОС общего образования			
1.1.1.	Знание этапов урока			
1.1.2.	Типология урока			
1.1.3.	Методы, средства и формы обучения			
1.1.4.	Анализ урока			
1.1.5.	Самоанализ урока			
2. Есть затруднения				
2.1.	Знание			

	образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности обучающихся, нормативной базы			
2.2.	Подготовка обучающихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам			
2.3.	Знание психолого-возрастных особенностей обучающихся			
2.4.	Знание эффективных методик и технологий взаимодействия			
2.5.	Умение использовать современные средства обучения, ИКТ-технологии в учебном процессе			
2.6.	Дифференцированный подход в обучении			
2.7.	Современные образовательные технологии			
2.8.	Психолого-педагогическая характеристика класса			
2.9.	Проведение мероприятий, направленных на расширение культурного кругозора и укрепления здоровья обучающихся			

	(посещение театров, музеев, выставок, спортивных соревнований и т.п.)			
2.10.	План самообразования			
3. Хотелось бы:				
3.1.	Послушать			
3.2.	Увидеть			
3.3.	Изучить			
3.4.	Обсудить			
3.5.	Попробовать			

На основании анализа диагностики профессиональных затруднений молодого педагога рекомендуется составить индивидуальный план профессионального становления и

Примерный индивидуальный план самообразования молодого специалиста

Тема _____

Документ, содержание работы	Где используется материал	Формы подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка об исполнении)
1. Изучение нормативно-правовых документов				
2. Повышение профессиональной компетентности				
3. Повышение и совершенствование теоретического и профессионального уровня по предмету				
4. Повышение культурного уровня				

Рекомендации подготовлены: Фатиной С.И., начальником отдела информационно-методического обеспечения.

