

Система работы учителя – наставника

Сегодня система наставничества в школе заслуживает пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного учителя, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей школе традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы.

На протяжении нескольких лет я работаю с молодым специалистом - Тюрюповой Дарьей Сергеевной, учителем английского языка.

Цель моей работы с молодым специалистом:

Создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи:

- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности и закрепить учителя в образовательной организации;
- удовлетворить потребность молодого специалиста в непрерывном образовании и оказании им помощи в преодолении различных затруднений;
- помочь внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс.

Работу с молодым специалистом я разделила на 3 этапа:

1 этап- Знакомство.

На данном этапе шло изучение личностных качеств молодого педагога, знание молодого учителя теоретических вопросов педагогической деятельности и практических умений и навыков. Очень важно было создать благоприятную и дружелюбную обстановку вокруг молодого педагога.

На данном этапе применялись такие формы работы как: беседа, анкетирование, наблюдение за общением с новыми коллегами (характер, стиль общения, желание идти на контакт).

Результат:

Установление благоприятного климата взаимодействия с педагогическим коллективом.

2 этап- Обучение и передача опыта

Цель этапа: проверка уровня профессиональной компетенции молодого педагога, определение и корректировка степени готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, методическая помощь.

На данном этапе рассматривались теоретические знания по вопросам:

- Ведение школьной документации.
- Составление рабочих программ, календарно-тематического планирования.
- Самоанализ урока.
- Методические требования к современному уроку.
- Самообразование учителя.
- Рефлексия собственной деятельности.
- Ошибки начинающего педагога.

Проводились практические занятия:

- Посещение уроков молодого специалиста.
- Посещение уроков молодым педагогом у более опытных учителей.
- Взаимопосещение уроков.

Результаты:

- Правильность ведения школьной документации.
- Методические разработки уроков, внеклассных мероприятий, внеурочной деятельности.
- Оказание методической, психологической помощи в неожиданно возникающих ситуациях.

В случае возникновения проблем на данном этапе в работе молодого специалиста и его ошибок в организации деятельности проводились индивидуальные консультации, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста.

3 этап -Творческая самореализация

Цель этапа: раскрыть творческий потенциал молодого учителя, стимулировать, направлять на деятельность, ориентированную на создание нового, т.е. инновационную деятельность.

На данном этапе шло исследование системно-деятельностного подхода к процессу обучения, обозначенного ФГОС НОО и ФГОС ООО, изучение и использование современных образовательных технологий на уроках, разработка моделей уроков.

Самое пристальное внимание в работе с молодым специалистом я обратила, конечно, на использование на уроках иностранного языка современных образовательных технологий. В рамках методической работы в школе был проведен ряд семинаров: "Современные педагогические технологии как составная часть системы обучения в рамках реализации ФГОС", «Применение ИКТ в образовательном процессе» и т.д. Совместная работа с учителями - стажистами способствовала поддержанию высокой степени мотивации, в группе Дарья Сергеевна обсуждала свои профессиональные проблемы и получала реальную помощь от коллег. Конечно, эффективным обучение молодого педагога не могло быть без показательных уроков учителей-предметников.

Так же эффективной формой организации помощи молодому специалисту является мастер-класс. Учителя стажисты делились 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.

Результатом такой работы явился выбор темы по самообразованию молодым специалистом: «Проектная деятельность на уроках английского языка как средство повышения качества знаний учащихся в условиях ФГОС» Дарья Сергеевна активно на своих уроках применяет метод проектов, который способствует развитию у обучающихся познавательной активности, формированию мировоззрения; развитию критического мышления.

Все материалы и достижения молодого учителя оформляются в портфолио.

Портфолио – сборник документов, которые позволяют судить о становлении учителя, которые позволяют оценить его достижения и профессиональный рост, умение решать задачи, возникающие на разных этапах работы.

Для чего формируют портфолио?

- * это один из этапов самообразования учителя, стимул для дальнейшего профессионального роста.
- * портфолио, наглядно представляя результаты педагогической работы, помогает увидеть нереализованные возможности, путь к дальнейшему развитию.

В него помещаются методические разработки и описания главных направлений творческой работы:

Модели и планы уроков, методические разработки, анализы уроков, работа учителя по теме самообразования, участие в семинарах, конкурсах, методическом объединении, внеклассные мероприятия, творческие работы учащихся, участие в школьных мероприятиях.

Портфолио дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе, где отмечается повышение профессиональной компетентности и достижения в личностном росте. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности.

Таким образом, система работы с молодым педагогом способствовала:

- ✓ адаптации молодого педагога к новым условиям труда;
- ✓ формированию его заинтересованности в работе;
- ✓ развитию педагогического потенциала;
- ✓ созданию педагогической среды, в которой молодой педагог востребован.
- ✓ приобретению практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- ✓ выработке умения применять теоретические знания в практической деятельности;
- ✓ приобретению опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности школьников.

Считаю, что адаптация молодого специалиста к педагогической деятельности продвигается успешно, так как :

- учитель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации своей учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обучения стабильные.

В процессе наставничества были затронуты интересы всех субъектов взаимодействия: молодого учителя , учителя — наставника . Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, коллегами; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Учитель — наставник намечает новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности , ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации коллеги, стремится к

самосовершенствованию , расширяет свой арсенал «современных» навыков и умений, осваивает современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.