

«Наставничество как инструмент профессионального роста педагога: из опыта работы МОУ СОШ №50»

12.12.2023г.

Выступление на онлайн-семинаре «Мы вместе»: лучшие практики по развитию компетенций молодых педагогов» ГБОУ ДПО ТОИУУ.

*Заместитель директора по УВР Зубарева Н.Н.,
методист Кузьмина Л.А.*

Вхождение в профессию, обретение уверенности в правильности выбранного пути – эти острые проблемы стоят перед молодыми учителями и перед педагогическими коллективами, в которые они пришли работать. Недавний выпускник вуза, готовый «свернуть горы», сталкивается с основной проблемой, что его первая работа - это десятилетиями сложившаяся система с определенными правилами, законами, традициями, стереотипами.

В этот период основной задачей образовательной организации является **помощь начинающему учителю осознать себя талантливym, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.**

Официальное наставничество в МОУ СОШ №50 регламентируется Положением о наставничестве, утвержденным приказом директора, и Планом работы с молодыми специалистами.

Ежегодно в нашу школу приходят молодые специалисты, и это радует. В этом учебном году у нас **8 молодых специалистов** (7 учителей начальных классов, 1- учитель физической культуры). За каждым закреплен учитель – наставник. Также в этом году мы внедрили такую форму наставничества, как наставник – классный руководитель, который консультирует молодого специалиста в осуществлении классного руководства.

Наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает подопечного способом, который является

эффективным и результативным. Все это является ярким примером педагогике сотрудничества.

Совместная деятельность, молодого педагога и учителя-наставника, начинается с составления плана работы.

Планирование составляется по следующим направлениям:

- организационные вопросы;
- планирование и организация работы по предмету;
- планирование и организация методической работы;
- работа со школьной документацией;
- работа по саморазвитию;
- контроль деятельности молодых специалистов.

В план работы в первую очередь включается

- составление базы данных молодых педагогов
- анкетирование молодых специалистов «на входе» *с целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога,*
- посещение и взаимопосещение уроков,
- проведение консультаций по оказанию методической помощи.

1-й год работы - самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Познакомившись с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, молодой специалист стремительно окунается в образовательный процесс. Это и уроки, и классное руководство, и организация питания, и различные мероприятия. Именно в первые годы начинается интенсивное формирование тех качеств, которые определяют степень мастерства будущего учителя.

Ежемесячно мы проводим семинары и практические занятия по определенным темам.

Сентябрь:

Провели практикум по работе с платформой ЕДСОО, составлению рабочих программ, работой в электронном журнале.

Ознакомили с правилами внутреннего трудового распорядка.

В октябре провели практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы.

Практическое занятие: «Единые требования к ведению тетрадей».

Час психолога «Как быстрее адаптироваться в школе». В первые два года работы профессиональная адаптация молодого учителя характеризуется **высоким эмоциональным напряжением**; и неудачи, и радость переживаются глубоко. Молодые перспективные учителя уходят из школы не потому, что они профессионально непригодны, а потому, что напряжение их внутренней жизни не может быть постоянным.

Задача наставника: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, методически, укрепить веру в себя.

Во время каникул после каждой четверти мы проводим круглый стол, где выявляем все трудности, с которыми сталкиваются молодые специалисты, и выслушиваем пожелания наставникам, решаем создавшиеся проблемы.

Учитываем пожелания молодых специалистов

1. **Назначение наставника в первые дни работы.**

Начало учебного года, как правило, напряженное, насыщенное различными мероприятиями, поэтому молодому специалисту необходим определённый список дел, которые нужно успеть сделать до начала учебного года (анализ личных дел, знакомство с родителями, создание чата, разработка программ, планирование, организация питания и т.д.). Возможно, это будет некая памятка, которая поможет сориентироваться в первые дни молодому учителю.

2. **Наибольшие сложности вызывают вопросы организации уроков.**

Как правило, молодые специалисты теоретически подкованы, но методическая сторона учебных и внеклассных мероприятий требует большой работы. Здесь все надо учитывать: и временное соотношение частей урока,

и использование различных форм и методов на уроке. Как вызвать интерес к учению? Чем замотивировать? Как поддержать работоспособность в течение всего урока? Выявление типичных причин неуспеваемости. Осуществление индивидуального подхода к учащимся.

3. Конфликтные ситуации и недопонимания с родителями

Эмоциональное общение имеет большое значение. Большинство испытывают трудности в общении с подростками; с их родителями (часто родитель, будучи старше учителя своего ребенка, психологически блокирует молодого учителя, не прислушивается к его мнению и советам и даже пытается учить).

4. Установка дисциплины в классе, работа с неуспевающими и трудными детьми.

5. Трудности при ведении отчётной документации. Работа с эл.журналом.

6. Низкий уровень культуры делового общения.

7. Работа с родителями, постоянный контакт и отслеживание результатов учебной деятельности детей, совместные мероприятия с детьми и их родителями.

Проблемы возникают в связи с тем, что начинающий специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально-значимые качества. Решающее становление мастерства происходит в школе, в живом общении с детьми, на практике, когда специалист понимает, что он уже не студент, он – учитель.

Наставничество является двусторонним процессом. Совершенно очевидно, что этот процесс будет эффективным, если наставник готов передавать опыт, а молодой специалист желает принять предоставляемую наставником информацию и практические навыки.

После каждого посещенного урока мы анализируем урок. Важно отметить, что получилось, достиг ли целей урок. Какие формы удачны, какие

нет. На что обратить внимание. Поддержка необходима в построении технологической карты или конспекта урока.

В нашей школе наставничество имеет коллективную форму. За помощью молодые специалисты обращаются и в устной форме, и в сообщениях, и звонках. Завучи помогают разрешать более серьёзные проблемы, когда приходится вызывать родителей на беседу. Психолог и логопед помогает работать с детьми с низкой мотивацией к учёбе, с детьми гиперактивными, обучающимися по АООП. (Адаптированная основная общеобразовательная программа начального общего образования обучающихся с ОВЗ).

Все проблемы стараемся решать быстро и своевременно.

И молодежи в нашей школе – «кредит доверия предоставляется», т.е. свобода для творческих уроков, обязательное участие в различных мероприятиях. Помимо посещения уроков опытных учителей, молодые учителя принимают участие в разработке и проведении внеклассных мероприятий, посещают мастер-классы, панорамы педагогических технологий, семинары, конференции, открытые уроки и воспитательные мероприятия, которые проводят опытные учителя по различным предметам, проходят курсы повышения квалификации. Все молодые специалисты прошли обучение на курсах «ФГИС «Моя школа».

Сейчас две пары наставников и наставляемых принимают участие в городском конкурсе «Педагогическое партнерство».

Прошлый учебный год был продуктивным.

На базе нашей школы **16 ноября 2022 г.** был проведен семинар в рамках КПК «Школа молодого педагога: развитие профессионального мастерства», фестиваль педагогического мастерства «Школа молодого учителя», где педагоги делились наработками по формированию и оценке функциональной грамотности на уроках русского языка и литературы».

Состоялся педсовет на тему « **Наставничество как инструмент профессионально роста педагога**».

Именно такие мероприятия дают возможность увидеть и показать на практике особенности использования разнообразия форм и методов обучения и воспитания. Радует, что ученики молодых специалистов тоже принимают участие в творческих конкурсах.

Наставничество — это практика, которая не внедряется, а возвращается. Возвращается на определенном уровне образовательной культуры, доверия, гражданской активности. Это наиболее полезный способ передачи опыта от старшего поколения учителей молодым, который способствует своевременной адаптации, вовлечению их в жизнь школы, продолжению традиций. Этот процесс важен для школы, так как с ростом профессионального мастерства своего педагогического коллектива, образовательное учреждение улучшает образовательную и воспитательную деятельность.