

Разработчики: Ободеева С.И.,
Пальчикова И.В., 2022г.

Роль наставника в формировании профессиональных компетенций молодого педагога

Работа учителя в школе - сложный многогранный труд. Особенно сложно бывает тем, кто первый раз ступил на этот путь. Неудовлетворённость своей работой, отсутствие поддержки молодых специалистов - одна из самых распространённых причин, по которым молодые специалисты отказываются от профессии. Очень важно в самом начале своей педагогической карьеры поддержать молодого специалиста и делать это на непрерывной основе. Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, чтобы сократился отток молодых специалистов, необходимо реализовывать наставнические программы.

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого учителя с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому в школу необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;
- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме. Каждый раз следует пересматривать свои записи и заметки, тщательно анализируя тенденции развития общеобразовательной школы для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность;
- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

Данная практика позволяет обогатить знания молодого специалиста, совершенствовать навыки преподавания и профессионального развития.

Местом реализации практики является муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Щекинская средняя общеобразовательная школа»

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя, я определила цели и задачи своей работы.

Цель практики наставничества: создание условий для адаптации молодого специалиста и обеспечение баланса состава педагогического коллектива и преемственность традиций российской школы.

Для достижения поставленной цели мы наметили основные задачи практики :

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить вовлечение молодого специалиста во все сферы школьной жизни.
4. Включить молодого специалиста в исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого специалиста.

Для достижения поставленных задач мы наметили основные этапы и условия реализации практики. Нами была разработана технологическая карта педагога - наставника, которая включает в себя три этапа: «Адаптация», «Проектирование», «Рефлексия».

На наш взгляд именно коучинг - поэтапное развитие и обучение молодого специалиста является условием успешной реализации данной практики наставничества.

Суть коучинга заключается не в том, чтобы указать молодому специалисту на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки.

Алгоритм внедрения практики следующий:

На «адаптационном» этапе необходимо установить «обратную связь», так как основой наставничества является: открытость, взаимодействие и взаимный интерес. Очень важно выявить, что нужно молодому специалисту, чтобы привести его к профессиональному росту.

Основным методом работы на данном этапе является посещение уроков молодого специалиста.

Практика показывает, что в первые дни работы молодого специалиста ему необходимы практические советы: проведение и

анализ урока, формы, методы и приемы обучения, использование дидактического и наглядного материала. Итогом работы первого этапа я считаю, раскрытие профессионального потенциала молодого специалиста.

На «проектировочном» этапе необходимо составить перспективный план развития молодого специалиста. Как наставник, мы понимаем, что знает или не знает, умеет делать или не умеет делать молодой специалист. Исходя из этого мы составляем стратегию дальнейшего развития. Для этого мы разработали отдельные уроки и рассмотрели ряд вопросов: оценивание устного и письменного ответа обучающего (поскольку это вызывало затруднения и неуверенность в своих силах), современные образовательные технологии, методика и результаты их применения, конструирование учебного материала.

Главный результат работы второго этапа, на наш взгляд - устранить зависимость молодого специалиста от наставника, содействовать его становлению как самостоятельного учителя.

На «рефлексивном» этапе наши усилия должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в работе. Это могут быть педагогические чтения, ярмарка педагогических идей, мастер-классы.

Если у молодого специалиста будет сформирована потребность в непрерывном образовании, стремление к инновационной деятельности, самосовершенствованию и педагогическому росту — это отличный результат работы третьего этапа.

Данная практика наставничества создает ситуацию успеха у молодого специалиста, помогает преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии.