Л. Н. Медведева,
учитель начальных классов
МБОУ «Трудармейская СОШ»
Прокопьевский муниципальный округ

РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Становление молодого педагога – достаточно сложный процесс не только в профессиональном плане, но и в социальном, психологическом. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса факторов, как внутренних, так и внешних. Образовательная организация является центральным звеном, в профессиональном становлении молодого специалиста, задачей которой – это оказание помощи начинающему педагогу в осознании им, себя как человека способного, талантливого, сделавшего правильный профессиональный выбор, способного показывать высокие результаты и демонстрировать лучшие педагогические качества [1, с.11.].

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативно-правовой базой воспитательно-образовательной деятельности, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающий педагог способен привнести новые взгляды на развитие, обучение и воспитание подрастающего поколения [2, с.23.].

Таким образом, грамотно построенная работа с молодым педагогом уже с первого дня его пребывания в образовательной организации – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

В этот момент молодому специалисту необходима помощь опытного педагога, педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который способен предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.

В целях, оказания помощи молодым специалистам в профессиональном становлении, приходящим работать в образовательную организацию была разработана и реализуется программа наставничества «Точка роста молодого педагога». Данная программа предполагает деятельность педагога-наставника, по вовлечению молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь с учетом его индивидуальных наклонностей и способностей. Задачами являются: содействие выявлению и осознанию молодым специалистом своих профессиональных интересов и затруднений; разработка и апробация индивидуальных карт профессионального развития молодого специалиста; осуществление индивидуальное сопровождение профессионального развития молодого специалиста.

Для качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий, который включал: составление плана работы наставника с молодым специалистом на каждый учебный год; подборку комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста; разработку методических рекомендаций для организации работы; осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе; анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

При составлении плана работы учитывалось, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в

должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе. Практика показывает, что к таким проблемам относятся:

-проблемы в отношениях с обучающимися, родителями (законными представителями);

-проблемы в воспитательно-образовательной деятельности.

Диагностика с начинающими педагогами проводится посредством собеседования, тестирования и анкетирования по трем направлениям: планирование работы; организация деятельности учителя; контроль деятельности самого учителя и обучающихся. Затем результаты анализируются, выявляются профессиональные проблемы, и выстраивается системная работа по формированию общего представления молодого специалиста о школе, ее основных направлениях деятельности, организационных особенностях, особенностях взаимоотношений с коллегами, обучающимися и их родителями (законными представителями). Совместно с педагогом-наставником выстраивается индивидуальный профессиональный маршрут, разрабатывается портфолио достижений начинающего педагога, организуется и осуществляется образовательный процесс, также оказывается помощь через индивидуальное консультирование наставником молодого специалиста.

Разработанный план профессионального становления молодых специалистов состоит из трех «точек».

«Первая точка» (адаптационно-диагностический этап) была рассчитана на первый год работы (2017-2018 уч.г.), так как в круг обязанностей

молодого специалиста входили занятия «Школа будущего первоклассника» и внеурочные занятия по спортивно-оздоровительному направлению «Здоровейка». На данной «точке» был определен круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявлены недостатки в его умениях и навыках, на основе которых была выработана программа адаптации.

«Вторая точка» (коррекционно-развивающий этап)

Планирование деятельности молодого педагога было рассчитано на два учебных года (2017-2018 и 2018-2019 уч.г.). Одним из сложных в педагогической деятельности учителя начальных классов является первый класс, а затем и второй, так как происходит оценивание результатов, обучающихся через отметочную систему. На данной «точке» был разработана и реализована программа адаптации, осуществлялась корректировка профессиональных умений молодого педагога, оказывалась помощь в выстраивании собственной программы самосовершенствования.

«Третья точка» (аналитический этап). Совместно составлен план деятельности по проверке уровня профессиональной компетентности молодого педагога, была определена степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Стержнем прогрессивных форм работы наставника является активизация познавательной деятельности педагога. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствует развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с обучающимися и их родителями (законными представителями), оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Следует отметить, что систематическая работа, по формированию традиций наставничества в педагогической деятельности позволяет молодому специалисту: отработать усвоенные в период обучения в колледже содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов школы на практике; освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения к другому. Результативность реализации наставничества молодых специалистов в образовательных организациях отражается в их победах на конкурсах: «Учитель Кузбасса XXI века», «Профориентир», «ИТ – педагог Кузбасса XXI века», «Учитель будущего» и др., а также участия в научно-практических конференциях с трансляцией педагогического опыта.

Таким образом, реализация программы по наставничеству молодых специалистов «Точка роста молодого педагога» является эффективной и способствует успешному профессиональному становлению начинающих педагогов.

Литература

1. Богданова, Л. А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л. А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А. Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014. – 144 с.

2. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.