

Реализация модели наставничества «учитель – учитель» через методическую поддержку молодого специалиста.

Организация: МОУ СОШ № 32, из опыта работы наставника Стрелкиной Т.А., учителя русского языка и литературы.

Педагогический коллектив – это стабильно развивающаяся и обновляющаяся система. К сожалению не каждый год, в нашу школу приходят выпускники высших педагогических учебных заведений, и ряды педагогов пополняются молодыми специалистами. Профессиональная деятельность требует не только отличной теоретической подготовки, глубоких предметных знаний, но и методической подготовки, практической наработки опыта, выработки профессионального стиля и постепенного формирования собственной педагогической технологии. Молодые специалисты сталкиваются с рядом проблем в своей деятельности: методический поиск эффективных форм, методов преподавания, способов организации продуктивного взаимодействия с коллективом коллег и родителей. Становление личности учителя, выработка его индивидуального неповторимого стиля педагогической деятельности, совершенствование профессионального мастерства происходит в практической деятельности. А помогает в этой работе проверенная годами система организации наставничества.

Опыт организации наставничества в нашем образовательном учреждении довольно большой. Разработан пакет документов, регламентирующих данную деятельность: (слайд № 1)

Технология наставничества подразумевает постановку реальных задач, путей их достижения. В нашем образовательном учреждении реализуем следующие этапы технологии наставничества (слайд №2)

Первоочередной задачей считаем создание комфортных условий для профессиональной мотивации и самореализации молодых специалистов. Обязательным в нашей школе является проведение диагностических процедур – это опрос молодых специалистов, начиная от информационных данных и закаявая профессиональными и социальными проблемами и запросами. Учитывая интересы педагогов, социально – психологическая служба школы проводит психологические тренинги профессионального роста, использует медиативные технологии с целью предупреждения возможных конфликтов, адаптации в образовательном учреждении. Подбор наставника осуществляется с учётом психологической совместимости пары «наставник - молодой специалист», что влияет на эффективность профессионального взаимодействия.

Считаю, что работа с молодыми специалистами является приоритетным направлением деятельности учреждения, оказывающим непосредственное влияние на эффективность работы школы в целом, повышение качества образования. В процессе обсуждения на методическом совете школы было

принято решение, что молодым педагогом считается работник с педагогическим стажем до пяти лет.

Создание целостной системы работы после психологической диагностики плавно перетекает в разработку индивидуального образовательного маршрута молодого педагога. Структура данного маршрута обязательно включает изучение нормативно-правовой базы, современных информационно-коммуникативных технологий, методической литературы, планирования посещения уроков коллег, методических семинаров и мастер-классов, курсов повышения квалификации, показ открытых уроков, участие в образовательном проектировании, профессиональных конкурсах, способы повышения культурного уровня, общей эрудиции. Разработка такого индивидуального образовательного маршрута ведётся в паре наставник - молодой педагог. Для наставляемого учителя разрабатывается план консультаций, график встреч с наставником.

Индивидуальные консультации чаще всего посвящены изучению нормативно-правовых документов, учебно-методических комплектов, рассмотрению оценочных, диагностических процедур, способам планирования, работы с электронным журналом, разработке воспитательного плана и взаимодействия с родителями учащихся. [1]

Важным звеном системы наставничества является самообразование молодого специалиста: чтение психолого-педагогической литературы, участие в вебинарах, семинарах и круглых столах. Обмен опытом также осуществляется через взаимопосещение уроков, проведение бинарных уроков, где наставник и молодой педагог объясняют новую тему или способы отработки изученного материала с разных точек зрения, используя свои подходы. Затем проводится самоанализ и педагогическая рефлексия. Администрация школы контролирует взаимопосещение уроков. Также есть методическая служба, состоящая из опытных учителей, в число которых входят наставники. План и дорожную карту работы с молодыми специалистами составляет руководитель методического совета школы и координатор системы наставничества совместно с кураторами – заместителями директора по учебно-воспитательной работе. План рассматривается сначала на Методическом совете, а затем на общем педагогическом совете школы. Затем утверждается директором школы.

Хочется отметить интересный и приятный для нас момент: работать в школу № 32 приходят наши выпускники. Результаты целенаправленной работы можно увидеть, когда наши молодые педагоги побеждают в профессиональных конкурсах города, когда видим радость понимания на лицах детей на их уроках, высокую мотивацию и желание работать и развиваться. Так два года подряд наши молодые специалисты А.И. Гапак, учитель математики и Я.А.Пифтор, учитель русского языка и литературы стали победителями городского конкурса «К вершинам мастерства». Наши молодые учителя пишут статьи, выступают на форумах профессионального сообщества города. На одном из педагогических советов прошлого учебного

года молодые учителя подготовили творческую самопрезентацию. Были озвучены проблемы, рекомендации, перспективы дальнейшей работы. Педагогический совет, а точнее подготовка к нему сблизила молодых учителей, преподающих разные предметы, научила по-новому смотреть на проектирование урока с учётом новых ФГОС, использования современных информационно-коммуникативных технологий. Совместный труд дал заряд позитивного общения, умения строить диалог на профессиональные темы.

Особенностью обучения сотрудничеству считаем участие пар «наставник - молодой учитель» в работе над проектами школы. Перспективной формой работы с молодыми педагогами считаем совместную разработку положения о проведении профессионального конкурса, где наставники и их подопечные выступают в роли членов оргкомитета и разработчиков проекта. Такой проект конкурса в рамках реализации модели наставничества в нашей школе начал своё развитие под рабочим названием «Молодой специалист + наставник = команда». Возможно, он будет осуществлён в этом учебном году.

Подводя итоги, можно сделать вывод об эффективности работы по наставничеству как механизму повышения качества работы школы и повышения образовательных результатов учащихся, а также становления молодых профессионалов, стабилизации проблемы кадровых ресурсов, расширения возможностей для сотрудничества школы с другими организациями.

Наставничество в школе – это не цель, а средство и нужно отчетливо понимать для каких целей это средство.