

**МКОУ «Плотниковская ООШ»**

**Афанасьева Анита Михайловна**

**«Наставничество как форма профессиональной адаптации молодого педагога»**

### **Слайд 1-2**

Сегодня система наставничества в школе вновь заслуживает самого пристального внимания. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением. Ему необходимо получить поддержку опытного наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Именно в первые годы начинается интенсивное формирование тех качеств, которые определяют степень мастерства будущего педагога.

В сентябре 2021 года, в нашу школу пришел молодой педагог – учитель начальных классов Аникеева Анастасия Алексеевна. Ее наставником я являюсь 2 года.

### **Слайд 3**

#### **Цель и основные задачи работы с молодыми педагогами**

**Цель:** оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; сокращение срока адаптации к конкретным условиям профессиональной деятельности; обеспечение самостоятельного и качественного выполнения обязанностей.

#### **Задачи:**

- помочь начинающему педагогу в личностной и социально – педагогической адаптации;
- оказать помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми;
- оказать методическую помощь начинающему педагогу;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога;
- сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании.

### **Слайд 4**

#### **Я придерживаюсь таких принципов наставничества:**

Добровольность;

Гуманность;

Соблюдение прав молодого специалиста;

Конфиденциальность ;

Ответственность;

Искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

Взаимопонимание ;

Способность видеть личность.

### **Слайд 5**

#### **Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:**

\* **1-й этап - адаптационный.** (1-й год работы)

Самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

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

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

\* **2 этап -основной (проектировочный) (2 год).**

Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, авторитета среди детей, родителей, коллег.

Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

\* **3 этап -контрольно-оценочный (3-й год)**

Складывается система работы, имеются собственные разработки. Учитель внедряет в свою работу новые технологии.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом ( ИОМ);
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству (к концу 3 года)

При составлении плана работы мною было учтено, 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.

**Слайд 6 Индивидуальный план работы** включил в себя следующие вопросы:

- помощь в адаптации к новым условиям трудовой деятельности;
- проведение диагностики (анкетирований, тестирований) потенциальных возможностей педагогов;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- установление взаимоотношений с коллективом;
- помощь в разработке рабочих программ по предмету, составление календарно-тематического планирования, плана воспитательной работы;
- проведение инструктажа о ведении журналов (контроль ведения журналов), проверке дневников и тетрадей учащихся; контроль тематического планирования;
- посещение уроков с целью оказания методической помощи;

- помощь в составлении технологической карты уроков и их структуры; подбор методической литературы, наглядных пособий; контроле оценки знаний учащихся; самоанализе урока, внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- обсуждение планов проведения внеклассных мероприятий;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- помощь в работе с родителями;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки);
- формирование собственной системы работы

Была проведена диагностика:

- анкетирование для молодых специалистов на разных этапах первого года работы: (**вводное**- затруднения в профессиональной деятельности, **промежуточное** – уровень проф.подготовки, **итоговое** – по определению степени эмоциональной комфортности)

- диагностическая карта изучения трудностей молодого педагога

- анкета по определению знаний и навыков, которыми уже обладает молодой педагог и на каких зонах роста необходимо сфокусироваться в работе с наставником

- анкета для мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов (степень комфортности в коллективе) в конце 1 года работы

В ходе анкетирования, бесед, посещения уроков и мероприятий выяснили уровень теоретической подготовки, а также в каких вопросах педагог испытывает трудности.

Результат: молодой специалист коммуникабелен, профессионально грамотен, активен, самоорганизован, владеет современными средствами ИКТ. Но, вместе с тем, имеет недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, в разработке программной документации по ФГОС, методике преподавания. Имея огромный запас теоретических знаний, молодой учитель зачастую затрудняется применять их на практике.

Моей наставляемой, как и любому другому молодому специалисту, необходимы были своевременные советы и консультации наставника: структура и типы уроков, как правильно начать урок, рационально распределить время между его этапами, какие средства обучения будут эффективны на данном уроке, изучение и работа с технологической картой урока.

**Слайд 7** В решении этих затруднений нам хорошо помогал приём самоанализа урока **«Колесо урока»**

Самоанализ «Колесо урока» проводится после окончания урока. Чтобы отследить затруднения и динамику в работе педагога, этот метод рефлексии необходимо использовать на серии уроков в течение четверти.

Сектора - это этапы урока или виды деятельности, которые использует учитель на уроке (они могут варьироваться). Каждый сектор закрашивается максимально, если в реализации этого вида деятельности учитель достиг целей на уроке (10 баллов).



### Слайд 8 Образец заполнения «Колесо урока»

Можно вписать комментарий в сектор, как подсказку для дальнейшей работы или пояснение к результату. После такого самоанализа нескольких уроков учитель увидит динамику своей работы.

Что касается информационной культуры, то она достаточно высока у Анастасии Алексеевны, и это помогло ей использовать в учебном процессе информационно-коммуникационные технологии в ходе проведения уроков и внеурочных занятий. Можно сказать, что в данной теме у нас присутствует Реверсивное наставничество, т.е моя наставляемая уже учит меня некоторым возможностям работы с компьютером.

### Слайд 9 Результаты работы за 2 гола:

Особую роль в становлении начинающего педагога играет: участие в методических мероприятиях школы, района, области; повышение квалификации и непрерывное самообразование. А это один из способов повышения методической компетентности учителя.

Так же Анастасия Алексеевна организует **проектную деятельность** с детьми, что служит развитию их исследовательских навыков;

**Слайд 10** Реализовала себя как **классный руководитель** и руководитель шахматного кружка. Вместе с ребятами активно принимает участие в различных спортивных и внеклассных мероприятиях.

**Слайд 11** Большим достижением недолгой педагогической деятельности молодого специалиста - Анастасии Алексеевны стало участие в фестивале педагогического мастерства, где она показала свой небольшой опыт и посмотрела работу более опытных педагогов района.

**Слайд 12** **Вывод:** правильно спланированная работа педагога-наставника и молодого педагога помогает начинающему специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.