

**Сообщение на методическом объединении учителей
естественнонаучного цикла
«Совершенствование мастерства молодого педагога через
наставничество»**

Тема: «Совершенствование мастерства молодого педагога через наставничество»

Цель: оказание помощи в профессиональном становлении, тесное вовлечение педагога в трудовой процесс и общественную жизнь с учетом его индивидуальных наклонностей и способностей.

Задачи:

1. способствовать выявлению и осознанию молодым специалистом своих профессиональных интересов и затруднений;
2. осуществлять индивидуальное сопровождение профессионального развития молодого специалиста;
3. установление отношений сотрудничества и взаимодействия между начинающими учителями и опытными педагогами;
4. ускорение процесса профессиональной и социальной адаптации начинающих учителей в МБОУ лицея №3.

План выступления:

1. Вступление.
2. Этапы работы с молодыми специалистами.
3. Наставничество.
4. Осуществление помощи молодому специалисту наставником.
5. Вывод.

Текст выступления.

"Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов..."

А.С. Макаренко

Действительно это так. Каждому молодому учителю необходим учитель-наставник, для того чтобы освоиться на своём рабочем месте, получить необходимые знания и умения именно на практике. Опыт приходит с годами и первое время молодому учителю без помощи наставника очень тяжело приходится.

В Законе «Об образовании» Глава 5 Статья 55 сказано: «При выполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников...».

Как молодому учителю, не потеряться в этом многообразии программ, методов, инноваций? Как организовать свою работу в соответствии с новыми стандартами и требованиями? Как идти в ногу со временем, быть мобильным, гибким и преуспевающим в профессии? Ведь часто бывает, что молодые учителя, встав на путь преподавания и, не получив должной поддержки, круто меняют свою жизнь, отвернувшись от школы.

Повышение эффективности обучения и воспитания – одно из приоритетных направлений образования – во многом зависит от уровня подготовки и квалификации учителя. Сколько бы ни совершенствовались учебники, программы, успех обучения и воспитания зависит от учителя, его теоретической подготовки, педагогического мастерства, деловых и нравственных качеств.

Работа с молодыми специалистами – это комплекс мероприятий, направленных на активное включение молодых специалистов в общеобразовательный процесс. Это довольно кропотливый труд, который можно разделить на несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а учащиеся, родители и администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Педагоги, которые не получили в первый период своей работы помощи и внимания могут оказаться брошенными и

испытывают шок при столкновении с реальностью. Чтобы этого не произошло, молодым учителям надо целенаправленно помогать.

Работа с молодыми специалистами традиционно является для ОУ одной из самых важных составляющих методической работы.

С. Г. Вершловский, один из первых исследователей выделил как важное условие работы с молодыми специалистами — наставничество. По его мнению, **наставничество** — это такой способ подготовки к образовательной деятельности, обеспечивающий работоспособность педагога с опорой на опытного наставника, что способствует изучению работы как изнутри, так и на практике

Цель наставничества: оказание помощи в создании в ОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. помочь адаптироваться учителю в коллективе;
2. определить уровень профессиональной подготовки;
3. выявить затруднения в педагогической практике и принять меры;
4. формировать творческую индивидуальность молодого учителя;
5. создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
6. развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой.

С целью организации психологической поддержки и методической помощи молодому специалисту за ним закрепляется учитель-наставник, который проводит с ним постоянную работу и оказывает ту помощь, которая требуется в процессе учебного года. Такая работа проводится и в гимназии им. Басова.

С учетом профессиональных нужд молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников:

1. «Проводник». Обеспечит подопечному ознакомление с системой данного общеобразовательного учреждения «внутри». Наставник сможет помочь молодому учителю понять свое место в системе школы, станет реализовывать пошаговое управление его педагогической деятельностью.

2. «Защитник интересов». Сможет оказать помощь в решении всех конфликтных ситуаций, образующихся в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; образует атмосферу взаимопомощи и партнерства; сможет помочь своему подопечному понять важность и значимость его работы.

3. «Кумир». Наставник абсолютно всеми собственными индивидуальными и профессиональными достижениями, социальным положением, стилем работы и общения способен заинтересовать профессиональное самосовершенствование молодого учителя.

4. «Консультант». Данная значимость осуществляет функцию поддержки. Подопечный приобретает точно такое количество поддержки, сколько ему следует и когда он об этом просит.

В организованной наставнической помощи молодой учитель самостоятельно реализовывает педагогическую деятельность, а наставник осуществляет контроль ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

1. Требования к организации учебного процесса;
2. Требования к ведению школьной документации;
3. Формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
4. ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
5. Механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

1. Практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
2. Разработки программы собственного профессионального роста;
3. Выбора приоритетной методической темы для самообразования;
4. Подготовки к первичному повышению квалификации;
5. Освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
6. Подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта молодёжи. Причём польза от данного процесса двусторонняя: обогащение педагогическим опытом молодого учителя и

повышение квалификации и профессионального мастерства педагога-наставника. Это ценное приобретение для школы, поскольку с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности. И молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.