

## **Анализ работы с молодыми специалистами (наставничество).**

Вопрос о работе в образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на разных уровнях. По-прежнему существует проблема и того, как привлечь грамотных молодых специалистов, и того, как удержать их там.

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы. Она посвящена анализу наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя и воспитатели в своей профессиональной деятельности.

Известно, что окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации - "вживания" в профессию. Для успешной адаптации молодых специалистов в нашем районе разработан план работы «Объединения молодых педагогов».

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

### **Основные идеи:**

- используя возможности организации методической работы в районе создать условия для развития профессиональных качеств молодых педагогов;
- используя возможности методического совета, создать условия для формирования у молодого специалиста готовности к самообразованию и самосовершенствованию.

### **Задачи:**

- помочь адаптироваться педагогу в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и принять меры;
- формировать творческую индивидуальность молодого педагога;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с детьми и их родителями;
- развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой.

С целью организации поддержки и методической помощи педагогам – стажёрам районное объединение проводит постоянную работу с молодыми специалистами. Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года. Планирование составляется по следующим направлениям:

- организационные вопросы;
- планирование и организация методической работы;
- работа с документацией;
- работа по саморазвитию;
- контроль за деятельностью молодых специалистов.

#### **Содержание деятельности:**

- 1) диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;
- 2) планирование и анализ деятельности;
- 3) разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности;
- 4) помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
- 5) организация мониторинга эффективности деятельности педагогов – стажёров;
- 6) создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых;
- 7) организация встреч с опытными педагогами, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности.

#### **План работы с молодыми специалистами**

№	Мероприятие	Время проведения
1.	<b>1 заседание.</b> Знакомство с новыми молодыми педагогами района. Принятие их в объединение молодых педагогов Чаплыгинского района. Утверждение плана на новый учебный год.	сентябрь
2.	<b>2 заседание.</b> Круглый стол. Основные проблемы начинающего учителя.	ноябрь
3.	Помощь молодым учителям, аттестуемым с целью повышения квалификации.	в течение учебного года
4.	Участие в региональном летнем Форуме молодых педагогов.	август
5.	<b>3 заседание.</b> Анкетирование. «Особенности процесса адаптации молодых педагогов».	декабрь
6.	Научно-практический семинар «Современный урок».	Январь

	сотрудничество учителя с учениками»	следующего года
7.	Обучающий семинар «Современные образовательные технологии в учебно-воспитательном процессе в условиях реализации ФГОС ООО».	апрель
8.	<b>4 заседание.</b> Тренинг для молодых воспитателей ДОУ «Построение эффективного общения, взаимодействия с родителями».	февраль
9.	Педсовет.	май

### **Система мероприятий в работе с молодыми специалистами:**

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами;
- оказание поддержки со стороны коллег.

### **Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом факторов:**

- уровня базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- практического опыта работы с детьми.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и образовательного учреждения.

### **Оценка деятельности молодых специалистов:**

- аттестация на квалификационную категорию;
- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач образовательного учреждения.

### **Обучение молодых специалистов:**

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Одной из важнейших задач является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника мы стараемся не забывать о том, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного педагога или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. По сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением занятий) молодым педагогам интересны новые, нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, «круглые столы», мозговые штурмы, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями-мастерами, аукцион педагогических идей. Для поддержки молодых педагогов в районе часто проводятся мастер-классы, семинары, конкурсы и смотры педагогических достижений, обучающие семинары и целевые консультации. Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как участие в Форуме молодых педагогов. В процессе такого общения молодые специалисты отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет

ответа. Вот тут и возможно объединение опытных наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Современной школе нужен профессионально -компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

Решить эту стратегическую задачу в МБОУ СШ пос.Рощинский помогает гибкая и мобильная система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога- наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Педагоги наставники в МБОУ СОШ п. Рощинский Селезнева Ирина Владимировна, Леденева Наталья Александровна и Варламова Анна Ивановна всячески способствуют, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодых специалистов нашей школы, привлекают их к участию в общественной жизни коллектива, формируют у них общественно значимые интересы, содействуют развитию общекультурного и профессионального кругозора, их творческих способностей и профессионального мастерства.

Педагоги-наставники воспитывают в них потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Выбор формы работы с молодым специалистом в Рощинской школе начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он рассказывает о своих трудностях и проблемах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным.

В своей работе с молодым педагогом опытные наставники школы применяют наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую

коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей, молодые учителя за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей-наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Администрация школы и учитель-наставник создают портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности.

Работа с молодыми специалистами проходит более эффективно, когда учителя наставники готовят молодым педагогам различные «памятки», которые включают в себя советы по организации работы с неуспевающими учащимися, анализе и самоанализе урока, методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

На последнем этапе – контрольно-оценочном наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Методист

В.А.Дроздова