Повышение уровня профессионализма молодого педагога как основа результативности образовательного процесса. Организация наставничества

В настоящее время, особое место занимает вопрос о деятельности молодых специалистов, так как в учреждениях образования по-прежнему существует проблема с привлечением молодых грамотных педагогов. За последние годы статистика неумолима: педагогический состав учебных учреждений стремительно «стареет». В школах работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание».

Одной из первостепенных задач, не просто привлечение молодых специалистов, но и (что еще существеннее) удержание их на педагогическом поприще. Мы знаем, что если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной самостоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Цель работы с молодыми специалистами: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Организация наставничества позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала.

Этапы профессионального становления молодого специалиста

I этап – стажировка (первый год работы). Выпускник колледжа или вуза осознает свои возможности как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, их родителей, всего коллектива учреждения образования. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Осознание недостаточного владения содержанием работы с детьми заставляет его заняться самообразованием.

II этап – развивающий. Идет процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов воздействия на группу детей в процессе воспитательно-образовательной деятельности, вырабатывается свой стиль в работе, появляется интерес к опыту коллег.

Документация по организации работы с молодыми педагогами.

1. Положение о наставничестве. Определены цели и задачи наставничества, прописаны основные направления работы с молодыми

специалистами, перечислены права и обязанности молодого специалиста и наставника.

2. Приказ директора учреждения об организации наставничества.

3. План организации и проведения наставничества.

4. Индивидуальный план наставничества.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Формы работы с молодыми специалистами:

индивидуальные, коллективные, консультации;

посещение уроков;

мастер-классы, семинары, открытые уроки;

теоретические выступления, защита проектов;

наставничество;

анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.

2. Планирование и анализ деятельности.

3. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.

4. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями. Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.

5. Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе методических формирований.

6. Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Ожидаемые результаты:

успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;

активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;

обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
использование в работе начинающего педагога инновационных педагогических технологий;
овладение молодым учителем различных приемов педагогической деятельности;
успешное продолжение плодотворного сотрудничества с коллегами, обучающимися и их родителями;
знание нормативных документов, регламентирующих различные направления образовательного процесса;
желание продолжать личностный профессиональный рост.

Учитель-наставник вместе с молодым специалистом могут создать 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. Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности.

Рассуждать о пользе и эффективности наставничества возможно лишь при условии, когда школа способна взять на себя ответственность за обучение молодых специалистов, когда эта работа ведется планомерно и системно и направлена на достижение конкретной практической цели – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в учреждении образования.

Учитель начальных классов
ГУО «Средняя школа №5
г. Сморгони» А.А.Павлюкевич