ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

 Целью наставничества в нашей школе является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового потенциала. Основные задачи наставничества: – привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление молодых учителей в школе; – ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; – адаптация в коллективе школы, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей.

 Хотелось бы обратить внимание на продуктивную работу с молодыми специалистами школе. За последние 3 учебных года в школе работало 3 молодых специалиста. Это учителя начальных классов. Работа с молодыми учителями ведется планомерно и регулярно. В школе есть «Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ №20». Ежегодно 1 сентября приказом директора за каждым молодым педагогом на 1 год закрепляется наставник. Это педагог-стажист, который обладает не только широким профессиональным кругозором, мастерством и имеет творческие способности, но и является терпеливым и целеустремленным человеком. Руководство деятельностью наставника осуществляют заместители директора школы и руководитель методического объединения. Если в период профессиональной адаптации молодого учителя вести целенаправленную и систематическую работу по научно-методическому сопровождению, применению инновационных компонентов, то процесс развития инновационного потенциала молодого педагога будет осуществляться более эффективно, следовательно, период становления учителя будет значительно сокращен (5-7 лет), при этом результаты работы с наставником во многом зависят от самого молодого учителя.

 С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и учитель с опытом, это становится предметом недовольства молодых специалистов. Помощь, которую оказывает наставник, позволяет молодому педагогу сосредоточится на методике урока, на освоении педагогических технологий, создает ситуацию успешности работы. В сентябре молодым специалистам предлагается заполнить анкету, где есть такие вопросы: • Удовлетворяет ля вас уровень вашей профессиональной подготовки? • В каких направлениях организации деятельности вы испытываете трудности? • Представляет ли для вас трудность формулировка цели урока, выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока, мотивировка деятельности учащихся, формулирование вопросов проблемного характера и т.д. В результате анализа ответов установлено, что важными для молодых педагогов являются вопросы: 1) осознание недостаточности знаний по методике преподавания предмета и желание познакомиться с новыми педагогическими технологиями; 2) высокий уровень профессиональных притязаний, потребность в достижении высоких результатов; 3) потребность в контактах с интересными, творчески работающими педагогами; 4) желание создать эффективную образовательную среду для обучающихся; 5) готовность проверить на практике полученные знания о новых педагогических технологиях.

 Работа с молодыми специалистами в нашей школе рассчитана на длительный срок, так как ежегодно приходят новые молодые педагоги, с которыми продолжается методическая работа по развитию их инновационного потенциала. Заместитель директора по УВР, руководитель МО и наставник в сотрудничестве в течение года проводит с молодыми специалистами занятия: • Методическое занятие «Организация учебно-методической работы в кабинете». • Методическое занятие «Методические основы современного урока». • Методическое занятие «Современные педагогические технологии». • Анкетирование по выявлению профессиональных затруднений молодых специалистов, определение степени комфортности молодых педагогов в коллективе. • Изучение памяток «Анализ и самоанализ урока», «Реализация личностно- ориентированного подхода на уроке». • Методическое занятие и рекомендации «Организации работы с высокомотивированными учащимися», «Как подготовить ученика к олимпиаде». • Консультирование «Использование ИКТ в образовательном процессе». • Круглый стол в конце 1 четверти - беседа о первых впечатлениях, трудностях, пожелания, советы и т.д. В непринужденной обстановке обсуждаются частные и общие проблемы, намечаются пути их решения.

 Работа наставника по методическому сопровождению процесса развития инновационного потенциала начинающего учителя также способствует созданию ситуации успешности его работы, удовлетворенности профессией и, в конечном итоге, ведет к тому, что инновационная педагогическая деятельность становится потребностью молодого специалиста, и он с удовольствием продолжает работать в школе. Формы работы наставников с молодыми педагогами различные: 1) индивидуальная (беседы, консультации, посещение уроков молодого учителя, их анализ, помощь в работе над индивидуальной методической темой); 2) групповая (научно-практические семинары, семинары-практикумы, проблемные семинары, научно-практические конференции). Несомненно, наставники должны быть впереди всех педагогов в освоении и пропаганде современных образовательных технологий, в продвижении новых педагогических знаний. Наставник личным примером способствует раскрытию потенциала молодого специалиста, развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Молодые педагоги привлекаются к участию в общественной жизни коллектива. Наставник воспитывает в молодом специалисте также потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Молодые педагоги участвуют в организации и проведении предметных недель, олимпиад, различных тематических конкурсов, во внеклассной работе по предмету. Результатом методической работы в системе «Наставник - молодой учитель» в 2022 году явилось создание молодыми педагогами авторских образовательных продуктов – разработок открытых уроков, выступлений на заседаниях методических объединений, городских конференциях, где получили высокую оценку.

 Работа с молодыми специалистами в школе является эффективной, так как они остаются работать в школе, чувствует себя в ней уверенно.