

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №11»
Левокумского муниципального округа
Ставропольского края

Наставническая практика «Педагогический дуэт»



Войтенко Наталья Сергеевна
учитель истории и обществознания
МКОУ «СОШ №11

с. Николо-Александровское,
2022

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В современном образовании вопрос о привлечении к работе в школах грамотных начинающих специалистов является актуальным и приоритетным. От того, как пройдет процесс профессионального становления молодого педагога, зависит, состоится ли он как профессионал, останется ли в школе или найдет себя в другом месте.

Опыт работы с начинающими педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация начинающего учителя может протекать длительное время. Наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы организации уроков и занятий, дисциплины и порядка на уроках, методическая сторона учебных и внеклассных мероприятий, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что начинающий специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще нет педагогического опыта, который формируется многими годами работы в школе, в результате которых будут сформированы профессионально значимые качества педагога.

Для успешной адаптации молодых специалистов в школе необходимо осуществлять их системное методическое сопровождение – наставничество.

Целью создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога, стало оказание эффективной помощи в расширении педагогического кругозора, спектра применяемых методов и приемов работы по различным направлениям в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами.

Для достижения поставленной цели были определены основные задачи наставнической практики:

- создание условий для профессионального роста педагога, нуждающегося в наставничестве;
- развитие имеющихся предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций у педагога, нуждающегося в наставничестве, оказание помощи в преодолении профессиональных дефицитов и приобретении практических навыков, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- формирование у учителей, нуждающихся в наставничестве, потребности в непрерывном профессиональном самообразовании и саморазвитии;
- сопровождение процесса адаптации педагогов, нуждающихся в наставничестве, приобщение их к корпоративной культуре;
- содействие укреплению и повышению престижа педагогической деятельности в сфере образования.

Работа с начинающими педагогами ведётся по специально составленному плану (**Приложение 1**)

Планирование осуществлялось по следующим направлениям:

- изучение уровня профессиональных компетенций педагога, нуждающегося в наставничестве;
- ознакомление педагога, нуждающегося в наставничестве, с деятельностью педагогического коллектива, особенностями ОО, корпоративной культурой;
- изучение нормативных правовых актов в сфере образования, требований ФГОС, локальных нормативных актов ОО;
- сопровождение деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве;
- оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных и внеурочных занятий, иных мероприятий;

- посещение наставником уроков, занятий внеурочной деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве, с последующим анализом;
- посещение начинающим педагогом, уроков наставника;
- организация консультаций педагога, нуждающегося в наставничестве, с наставником, а также необходимыми ему специалистами ОО.

Наставником и наставляемым была создана программа «Педагогический дуэт», которая предусматривает несколько форм деятельности наставничества. Особенностью данной практики является тот факт, что начинающий педагог, является выпускницей нашей школы. Поэтому нас связывают не только приятные воспоминания о прожитых школьных уроках, но знание и понимание основных черт характера, как наставника, так и наставляемого. Поэтому процесс установления взаимопонимания с педагогическим коллективом проходит гораздо быстрее и эффективнее.

Новизной педагогической практики «Педагогический дуэт является - комплексный подход в преодолении возможных трудностей адаптации молодого педагога в педагогической деятельности, открытом диалоге по всем профессиональным вопросам, передаче опыта работы в позиции «вместе», «рядом».

Мониторинги (**Приложение 2**) наставляемого показали, что разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
 - активизации 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 начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Применение данного материала возможно в образовательных организациях в работе наставников и наставляемых.

ОПИСАНИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Для достижения поставленных задач я наметила основные этапы и условия реализации практики. Проект «Педагогический дуэт» разделили на три этапа: «Адаптация», «Проектирование», «Рефлексия». Представим реализацию практики в виде воображаемого корабля, который можно сравнить с началом педагогического пути наставляемого.

І этап «Адаптация»

Знакомство с молодым педагогом» -вхождение в профессию



Как педагоги-наставники мы подбираем и используем различные формы и приемы обучения молодых педагогов: проблемно-деловая игра, рефлексивно-деловая игра, педагогический ринг, ярмарка педагогических идей, просмотр видеоматериалов открытых конкурсных уроков и мастер-классов, педагогические мастерские, работа в составе творческих групп (практические занятия), посещение и анализ уроков и мероприятий. Более подробно остановимся на таких формах работы, как: проблемно-деловая игра «Перевоплощение».

Проблемно-деловая игра «Перевоплощение» по области деятельности является социальной, по характеру педагогического процесса – творческая, по игровой методике – деловая, по игровой среде – игра со средствами передвижения, а вот предметную область можно выбрать любую. Таким образом, проблемно-деловая игра является творческим процессом, продуктом которого являются инновационные знания, формируются не имеющие аналогов решения.

Может возникнуть вопрос: «Почему игра называется «Перевоплощение»?» Мы же создавали портрет идеального учителя, поэтому уместнее было так и назвать игру «Портрет идеального учителя». Однако, в самом начале игры участники получили установку: представить, что прошло 10 лет и теперь наши подопечные – мастера педагогической деятельности, приглашенные в школу молодых педагогов. Именно сюжет проблемно-деловой игры «Перевоплощение» четко разграничил следующую грань на внешнюю и внутреннюю. Суть проблемно-деловой игры «Перевоплощение» заключалась в составлении кластера «Портрет идеального учителя». Участникам игры, а именно наставляемым предлагалось, используя буклеты и плакаты, изучить ключевые компетенции, которыми должен владеть современный педагог. Получив информацию, участники игры определили те общие компетенции, которыми должен владеть как наставник, так и наставляемый. Результатом работы стал кластер, первый уровень которого включал общие компетенции: гибкость мышления, коммуникативные навыки, толерантность, эмпатия, рефлексия, эмоциональная устойчивость, критичность мышления. Дополнительным заданием было составление второго уровня кластера –

понятийный состав отобранных ключевых компетенций. Например, эмоциональная устойчивость – это способность сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции. Такой высокий результат работы был получен благодаря использованию потенциала каждого участника игрового процесса. После этого игроки смогли дополнить внутреннюю грань и указать, как обогатился их личный потенциал.

II этап «Проектирование», позволяет оказать позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога



На «проектировочном» этапе необходимо составить перспективный план развития молодого специалиста. Наставник понимает, что знает или не знает наставляемый. Исходя из этого составлена стратегия дальнейшего развития. Для этого разработали отдельные уроки и рассмотрели ряд вопросов: оценивание устного и письменного ответа, обучающего (поскольку это вызывало затруднения и неуверенность в своих силах), современные образовательные технологии, методики и результаты их применения, конструирование учебного материала. После чего у молодого специалиста будет сформирован свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения - итог второго этапа достигнут. Главный результат работы второго этапа, на мой взгляд - устранить зависимость молодого специалиста от наставника, содействовать его становлению как самостоятельного учителя. Широко используется методический коучинг.

Коучинг - это психологический подход, позволяющий за короткий срок максимально раскрыть потенциал человека (организации) и повысить личную и профессиональную эффективность.

Методический коучинг включает в себя три стадии:

- обсуждение ДО урока (за несколько дней или 15 - 30 минут до начала урока);
- просмотр урока;
- обсуждение после урока (в течение 15 - 30 минут сразу после урока или после уроков).

III этап «Рефлексия»

На «рефлексивном» этапе усилия наставника должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности, овладение (Приложение 3) эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в работе. Это могут быть педагогические чтения, ярмарка педагогических идей, мастер-классы.

Данная практика наставничества создает ситуацию успеха у молодого специалиста, помогает преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии.

«Не относись к наставнику как к Богу.
В образовании нет места чудесам.
Учитель лишь укажет вам дорогу,
«А вот пройти по ней ты сможешь только сам»

Дмитрий Эйт