



Утверждаю
Руководитель МКУ «Отдел
образования» Мензелинского
муниципального района РТ
Л.В. Петраев

Справка по реализации наставничества в школах Мензелинского муниципального района Республики Татарстан

Вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. По-прежнему существует проблема того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и как удержать их там. В школу ежегодно приходят молодые специалисты, которые уже в начале своей деятельности испытывают затруднения профессионального, психологического и социального характера. Каким этот учитель будет через год-два? Как он волеется в коллектив? Ответы на эти вопросы во многом зависят от организации и помощи начинающему педагогу. С этой целью в Мензелинском муниципальном районе РТ ведется непрерывная работа с молодыми педагогами. Работа осуществляется через наставничество, руководителями являются заместители директора по УВР и учителя – наставники.

Основные трудности, возникающие у молодых учителей в начальный период их профессиональной деятельности, связаны главным образом со слабой методической подготовкой. Имея огромный запас теоретических знаний, полученных в учебном заведении, учитель зачастую не знает, как их применять на практике: он не владеет многообразием приёмов и форм обучения.

Анализ педагогической деятельности в школах убедительно показывает, что, во-первых, как профессионал недавний выпускник вуза еще достаточно слаб: сдавая в институте экзамены, он выучивал внешние в отношении себя факты, которые просто образовали в его сознании некоторую сумму знаний. Во-вторых, выпускник не очень понимает изменившуюся с его школьных лет типологию сознания современного школьника. В-третьих, молодой специалист оказывается недостаточно подготовленным в нормативно-правовых вопросах, в целом у него недостаточно знаний и в области методики преподавания предмета.

Принимая молодого учителя в свой педагогический коллектив, мы должны обучать, направлять, корректировать деятельность молодого учителя в разных аспектах его деятельности. Именно от нас зависит то, каким педагогом станет молодой специалист, пришедший в нашу школу. С этой целью в школе необходимо создание условий развития начинающего педагога, среди которых, думается, не последнее место должны иметь следующие моменты: создание школы молодого учителя, где он мог бы найти ответы на возникающие вопросы; проведение семинаров с активным участием молодого учителя; создание условий для освоения новых технологий.

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества. Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого

специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Основная задача начального этапа трудовой деятельности молодого специалиста – приобретение практических навыков для педагогической деятельности: умение применять теоретические знания, полученные в ВУЗе, в конкретной практической работе; приобретение и совершенствование педагогических навыков воспитательной работы с детьми; изучение передового педагогического опыта и стремление к его освоению, поиск методов и современных технических средств обучения для активизации познавательной деятельности учащихся.

Содержание деятельности определяется тем, что от начинающего специалиста школа ждет работающего учителя, а не пассивного наблюдателя. Это значит, что молодой учитель должен иметь соответствующую образовательную подготовку, современный уровень знания своего предмета, а также педагогики и психологии; знание теории и методики воспитательной работы с классом.

Совершенно очевидно, как бы хорошо ни готовил к работе ВУЗ, решающее становление мастерства происходит в школе, в живом общении с детьми, на практике. Именно в первые годы начинается интенсивное формирование тех качеств, которые определяют степень мастерства будущего учителя. Всем известно, что у молодых учителей очень высок уровень тревожности, часто наблюдается завышенная самооценка, отсюда формирование авторитарной позиции учителя к ученикам. А это значит, что молодые педагоги становятся более категоричны, однозначны, склонны строже оценивать поступки детей. Изменение ценностных ориентаций начинает проявляться и в восприятии атмосферы школы, ее психологического климата. Чтобы избежать этого, мы стараемся создавать в школе ситуацию успеха. Опытные педагоги проявляют тактичность, профессиональную и человеческую мудрость, стараются бережно относиться к убеждениям и позициям молодых коллег, оказывают им реальную поддержку во всем.

Отсюда задача администрации - организация целенаправленной, оперативной помощи молодым учителям в приобретении практического опыта:

- умения применять теоретические знания в конкретной практической работе;
- изучение передового педагогического опыта, поиск методов обучения для активизации познавательной деятельности учащихся;
- приобретение и совершенствование педагогических навыков воспитательной работы;
- выявление профессионально значимых личностных качеств молодого специалиста.

Какую же деятельность осуществляет школа? Это, прежде всего, диагностика затруднений в работе молодых специалистов. Выявлены следующие затруднения:

- а) в подготовке урока: подготовка учебного материала в соответствии с целями, выбор методов обучения; формирование мотивов учения, развитие познавательного интереса, обеспечение единства обучения, воспитания, развития; подбор способов и приемов, обеспечивающих эффективную познавательную деятельность обучающихся.
- б) в общении: неумение найти правильный тон в отношениях; затруднение в распределении внимания между всеми обучающимися; неумение концентрировать внимание на существенном, главном.

Целенаправленная работа с молодыми специалистами способствует своевременной адаптации, вовлечению их в жизнь школы, продолжению традиций. Позволяет своевременно избегать ошибок во взаимоотношениях с обучающимися, учителями, между собой, позволяет «технически» подготовить к самостоятельной работе и закрепить на данном месте.

Уроки, предложенные молодыми специалистами, показали владение методическими

приемами для развития учебной и познавательной активности, стремление к применению передовых форм и методов в индивидуальной педагогической практике. Так, уроки в 1 «А» классе (учитель Миншина А.Ф. МБОУ «СОШ №2») направлены на активизацию интеллектуального потенциала учащихся, творческой активности и развитие культуры языкового общения.

Уроки в 1 «Г» классе (учитель Митюшкина Н.В. МБОУ «СОШ №1») показали, что учитель создает комфортный психологический микроклимат на занятиях, учащиеся умело использовали информационные ресурсы для создания своих образовательных продуктов. Учитель создает ситуации, способствующие атмосфере здорового соперничества, много внимания уделялось здоровьесбережению учащихся. Методы, используемые учителем, отличались разнообразием и соответствием возрастным особенностям учащихся.

Занятия педагога-психолога МБОУ «Гимназия» Сафиной А.Р. четко и грамотно организуют работу по профилактике школьной дезадаптации с детьми 1-х классов, их родителями, классными руководителями. Она может определить факторы, препятствующие развитию личности обучающихся, и принимает эффективные меры по оказанию им различных видов психологической помощи (психокоррекционного, консультативного характера).

Все молодые специалисты принимали участие в школьном семинаре «Преимущество дошкольного и начального образования в аспекте ФГТ и ФГОС НОО». Учителя-наставники, посетившие уроки молодых специалистов, отмечали, что уроки методически продуманны, соответствовали учебным программам и календарному планированию, учитывались возрастные особенности учащихся. Молодые специалисты охвачены методической работой в полном объеме. Все методические формирования и учителя-наставники работали согласно планам, которые должны быть выполнены в полном объеме. Кроме того, молодые специалисты получают постоянные консультации по работе с документацией, планированию учебного материала, составлению плана урока, эффективным методам организации учебной деятельности учащихся, способам активизации познавательной деятельности учащихся, организации внеклассной работы и по многим другим вопросам.

Для молодых педагогов проведены заместителями директоров по УВР и педагогом-психологом тематические консультации. Учителя-наставники, администрация школы посещали уроки молодых специалистов с целью оказания им методической помощи. В свою очередь молодые специалисты посещали уроки своих наставников, принимали участие в их анализе.

Работа с молодыми специалистами помогла становлению их педагогического мастерства. Существует проблема в работе с детьми с низкой учебной мотивацией, в частности проблема состоит в вовлечении их в активную учебную деятельность и соблюдении ими дисциплины труда. Не всегда умеют молодые специалисты осуществить индивидуальный подход в работе с учетом возрастных особенностей учащихся.

В будущем учебном году целесообразно продолжить консультационную работу с молодыми специалистами учителей-наставников, членов МС в направлении «Постарайтесь не допускать следующих ошибок...», «Как сделать урок эффективным и эффективным?» и т.д. Необходимо усилить совместную деятельность молодых учителей и психолога в работе с учащимися, требующими к себе особого внимания, в том числе с особенностями психофизического развития, а также с учащимися с высокой учебной мотивацией, уделить больше внимания отработке эффективных приемов и методов в организации учебной деятельности.

Считаю целесообразным знакомить каждого учителя сначала с опытом молодых учителей, а потом - с опытом мастеров. Почему? Как, правило, когда учитель-новичок видит урок мастера, он пугается - "я так не смогу", а увидев уроки сверстников, у него формируется убеждение, что он тоже справится и стремление его к совершенствованию

не пропадет. Посещая занятия молодого учителя, беседуя с ним, определяем первоочередные задачи, составляем первоочередные ходы, программы, а при анализе всегда отмечаем, что изменилось в деятельности с учениками, в классе и так далее.

Стараемся все крупички нового, интересного, полезного в деятельности молодого специалиста, донести до всего коллектива - это моральное стимулирование. Но наряду с этим говорим при анализе и об ошибочных, неправильных действиях, пробуждая у него критическое отношение к себе. Ведь не секрет, что в начале деятельности у молодых все хорошо, они не видят своих ошибок, не в состоянии оценить себя.

Выводы:

Период адаптации молодых специалистов прошел успешно. Молодым специалистам оказывается, помощь администрацией и педагогами-наставниками в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства.

Задачи на следующий учебный год:

- работать над повышением компетентности молодых педагогов в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала учащихся на уроках;
- направить работу на изучение и практическое применение эффективных методов работы с учащимися с разным уровнем мотивации; обеспечение рефлексии и самоконтроля учащихся на протяжении всего урока.

Работа с молодыми учителями.

1 Помочь адаптироваться учителю в коллективе.

2 Определить уровень профессиональной подготовки.

3 Выявить затруднения в педагогической практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.

4 Формировать творческую индивидуальность молодого учителя.

Мотивация самообразования.

- Определение методической темы.
- Курсовая подготовка для молодых специалистов.
- Знакомство с педагогическими новинками.
- Посещение открытых уроков.
- Участие в работе городских семинаров.
- Участие в фестивалях, конкурсах.

5 Психологическая поддержка.