

Оказание поддержки молодым педагогам и реализация программы наставничества педагогических работников

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности.

Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношении, формированию гражданской позиции.

Цель школьного наставничества – оказание помощи молодым учителям (имеющим малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающим трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями) в их профессиональном становлении.

Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководство школы (создать условия для легкой адаптации молодого специалиста; обеспечить необходимыми умениями, навыками; обеспечить методической литературой), преподаватели с многолетним стажем работы (поделиться личным опытом; поддерживать молодого педагога эмоционально) и педагог-наставник (совместно планировать карьеру; приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре).

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления индивидуального образовательного маршрута.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) –

структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Целью составления индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Результаты деятельности будут представлены после реализации всего ИОМ в конце года.

Предполагаемыми результатами являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;

- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Молодые специалисты школы систематически знакомятся с опытом своих коллег, посещают их занятия, прислушиваются к их советам, учатся у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям; изучают методическую литературу, совершенствуют свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимают участие в конкурсах, выступают с докладами об опыте своей работы, обсуждают в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, обмениваются опытом работы.

В обязанности наставника входит не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, наклонности, круг общения. Необходимо проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий, то есть оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя разработан ряд мероприятий, включающий:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

Результативность работы:

- за последнее время только один молодой учитель уволился из школы в связи со сменой места жительства (но остался в профессии);
- в 2023-2024 учебном году 2 выпускницы школы, заняли должности: учитель начальных классов и воспитатель ГПД.
- в 2025-2026 учебном году молодой учитель занял должность учителя физической культуры.

У молодых специалистов вызывало затруднение составление рабочих программ по предметам. С этой целью даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. У каждого молодого учителя сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения. Молодые специалисты дают стабильные показатели качества знаний и успеваемости обучающихся в своих классах, своевременно выполняют все обязанности.

Приведенные выше факты позволяют сделать вывод об эффективности работы школьной системы наставничества и поддержки молодых учителей на начальном этапе профессиональной карьеры.