

Богданов В.К.,



*учитель физкультуры СОШ № 19
г.Курск.*

Образование: высшее

Педагогический стаж: 47 лет

Квалификационная категория: высшая

Увлечения: спорт лыжи, бег, велоспорт

Отличительная черта как педагога: справедливость

Считает, что главная задача педагога-наставника помочь молодому специалисту реализовать себя и не разочароваться в профессии.

Педагогом-наставником стал, потому что хочет передать свои знания и поделиться опытом.

Работа с молодым специалистом Слубских Алиной Дмитриевной, окончившей учебное заведение и пришедшей впервые на работу в школу многогранна и ответственна.

Бывшая студентка переходит в другой социальный статус, становится работником коллектива школы со своими традициями, образовательной планкой, своим местом в социуме, а также города.

Молодому педагогу предстоит адаптация к новому, не совсем знакомому ему виду деятельности, где предстоит выстроить отношения с коллективом, а также с участниками учебно-воспитательного процесса. В этом ей поможет закрепляемый за молодым специалистом наставник.

Богданов Виктор Кузьмич, прошедший все ступени своего становления, который имеет высокий уровень профессионализма, качество работы, достойные результаты обучающихся, учительский авторитет у всех участников учебно-воспитательного процесса. Опытный учитель должен иметь практический опыт, который он способен передать молодому специалисту.

Виктор Кузьмич тесно взаимодействует с начинающим учителем Алиной Дмитриевной, решает возникающие в практической работе вопросы, дает советы, проводит мастер-классы, поддерживает своего подопечного во всех начинаниях, оказывает помощь в решении проблем, которые возникают в процессе его деятельности. При этом умело использует разнообразные формы взаимодействия друг с другом, например, совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего. Помощь наставника при составлении подробного конспекта занятий поможет выбрать оптимальные методы и приемы, наиболее приемлемые на конкретном занятии. Также необходимо сообщить начинающему педагогу о возможности присутствовать на любом занятии наставника, если в этом есть необходимость и задать возникающие у него вопросы. Также наставник должен стараться обеспечить необходимую помощь и поддержку на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию. Таким образом, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности начинающего педагога позволит ему быстро адаптироваться к работе в школе, наладить успешную

коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Исходя из всего вышесказанного, можно сформулировать **цель наставнической деятельности** - оказание помощи начинающему учителю в его профессиональном становлении.

Из поставленной цели вытекают следующие задачи педагогического наставничества:

1. Привитие начинающему педагогу интереса к учебно-педагогической деятельности.
2. Сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

3. Оказание молодому специалисту помощи:

- психолого-педагогической;
- в проектировании и моделировании воспитательного и учебного - процесса;
- в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы в воспитательном и учебном процессе;
- в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, а также создавать условия для их решения;
- в формировании уровня компетентности молодого специалиста;
- в определении направления самообразования молодого специалиста, развитии потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учетом факторов:

- уровня базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровня профессиональных потребностей педагога;
- практического опыта работы с детьми.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и школы.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому наставник выстраивает свою деятельность в три этапа:

1. Адаптационный этап

На данном этапе наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Также на "адаптационном" этапе, приступая к работе с молодым педагогом, мы обращаем внимание на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению обязательной документации учителя;
- формы и методы организации воспитательной работы;
- механизм использования дидактического (нормативы, индивидуальные карточки-задания для обучающихся с разным уровнем здоровья и т.д.) и других материалов.

Также мы стараемся обеспечивать поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ учебного занятия; формы, методы и приемы обучения; основы управления урока и др.);
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Мы исходили из того, что профессиональное становление молодого связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время безразлично относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом "адаптационном" этапе была организована система диагностического сопровождения молодого специалиста, которая включала в себя анкетирование, тестирование или собеседование, где он рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах.

Цели анкетирования:

- выявление затруднений в работе молодого специалиста;
- выявление способности тренера-преподавателя к саморазвитию, факторов, стимулирующих и препятствующих обучению, развитию, саморазвитию учителя в школы;
- выявление положительного в методической работе и определение проблемы, над которыми нужно работать.

Для определения направлений методической работы и ее содержания в ходе диагностики наставником выявляются проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе являлось посещение наставником совместно с методической службой школы уроков молодого специалиста и выявление возникающих у них затруднений.

2. Основной этап

Наставник совместно с методической службой школы разрабатывает и реализует индивидуальный план профессионального развития, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

При разработке индивидуального плана профессионального развития заявлены следующие приоритетные направления:

- использование личностно-ориентированного подхода к учебно - тренировочному процессу;
- использование современных образовательных технологий на учебно-тренировочных занятиях;
- формирование информационной культуры молодого специалиста.

Была составлена программа совместных действий по адаптации молодого специалиста к своей новой роли в качестве преподавателя, определена последовательность шагов для решения выявленных проблем. Была изучена дополнительная общеразвивающая программа для детей и подростков по мини-футболу, проанализирована основная и дополнительная литература, определена роль информационно-коммуникационных и здоровьесберегающих технологий в системе преподавания. На данном этапе наставник использует традиционные формы работы: беседы, консультации, посещения и обсуждение учебно-тренировочных занятий. Педагог-наставник курирует проведение родительских собраний, участие молодого педагога в заседаниях педагогического советов, разработку и презентацию моделей учебных занятий, презентацию себя как учителя. Передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями-наставниками ускоряет процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию для получения квалификационной категории, растет их профессионализм.

3. Контрольно-оценочный этап

Данный этап предполагает проверку наставником уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Совместная работа педагога-наставника и молодого учителя Алины Дмитриевны Слубских способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой специалист обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Всё это является стимулом для молодых педагогов в самосовершенствовании, способствует их профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы работы с молодыми учителями позволяет руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи их профессионального становления, включать в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать профессиональную компетентность.

Таким образом, следует отметить, что обучение — это процесс непрерывный, сопровождающий всю трудовую деятельность педагога. и необходимо самосовершенствоваться постоянно, чтобы стать хорошим учителем.