(cc) BY

Макарова Наталья Ивановна
учитель
МАОУ «СОШ №112 с углубленным
изучением информатики»
г. Новокузнецк, Кемеровская область

РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ

Аннотация*: в статье повествуется о роли наставника в становлении молодого педагога начальных классов.*

Ключевые слова*: виды деятельности, веб-квест, наставник, практика наставничества, тьютор-онлайн, кейс-тренажер, молодой специалист.*

Чтобы помочь другому человеку, не обязательно быть
сильным и богатым, – достаточно быть добрым
Монах Симеон Афонский

Привлечение в школы молодых специалистов, повышение престижа педагога, улучшение качества обучения – это сегодня одна из важных задач в образовании. Современная школа заинтересована в молодых учителях, способных использовать в своей профессиональной деятельности современные технологии, формы, методы и средства обучения детей. Это позволит ускорить внедрение в систему общего образования обновленных стандартов, современных педагогических технологий, педагогических инноваций.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко сталкивается с определёнными трудностями, теряется. С чего начать? Казалось бы, что полученных знаний в вузе достаточно, но школьная практика показывает, что молодым учителям не хватает того педагогического опыта, который приходит не сразу, а с годами.

В педагогическом коллективе МАОУ «СОШ №112 с углубленным изучением информатики» работают десять молодых специалистов, четыре из них

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

учителя начальных классов, таким образом, в начальной школе реализуется *практика наставничества* «*педагог – группа педагогов*».

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Прогнозируемый результат: становление молодого учителя как учителя-профессионала – умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование; повышение методической, интеллектуальной культуры учителя; овладение системой контроля и оценки знаний учащихся; умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Обучение молодых специалистов ведется через.

1. Обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества.

2. Самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития.

3. Обучение на курсах повышения квалификации.

Формы работы.

1. Индивидуальные, парные, групповые консультации.

2. Посещение уроков.

3. Мастер-классы, семинары, открытые уроки.

4. Теоретические выступления, защита проектов, участие в конкурсах.

5. Наставничество.

6. Анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

1. Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.

2. Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.

3. Посещение уроков молодых специалистов.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

4. Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.

5. Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных образовательных ресурсов и др.

Наиболее эффективным видом деятельности наставника и наставляемых учитывая специфику нашей образовательной организации и запросы современного общества (цифровое поколение Z), является разработка электронных образовательных ресурсов. В 2022–2023 учебном году педагогом-наставником был создан сайт *Тьютор-онлайн* «*Педагогиня*».

Цель кейс-тренажёра – отработка навыков коммуникативной педагогической культуры начинающих педагогов разной направленности.

Эффективность использования кейс-тренажёра признается как администрацией школы, молодыми специалистами, так и педагогами со стажем, формируя между ними устойчивую и непрерывную связь на всех уровнях учебно-воспитательной и управленческой системы, позволяет получить массу положительных результатов.

1. Научиться принимать решение в различных педагогических ситуациях:

– как установить дисциплину;

– как мотивировать академическую активность;

– как вызвать интерес у конкретного ученика;

– как обеспечить понимание и т. д.

2. Научиться взаимодействовать с участниками воспитательно-образовательных отношений с учётом их возрастных и психологических особенностей.

3. Разрешать коммуникативные ситуации, связанные с обеспечением взаимодействия с родителями при решении задач обучения и воспитания.

Возможности использования продукта зависят от системы организации работы с молодыми педагогами в учреждении.

1. Индивидуальная работа молодого специалиста.

2. Диалог «Наставник – молодой педагог».

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3. Групповое обучение молодых специалистов.

Под руководством наставника группа молодых педагогов разработала и реализовала *информационный педагогический проект «Поколение Z» Комбо 3 в 1*. Цель: способствование выстраиванию межпоколенческой коммуникации участников образовательных отношений через углубление знаний о теории поколений.

Этапы проекта.

1. Подготовительный: согласование плана проекта с партнерами; работа над созданием сайта, апробация на группе учителей начальных классов.

2. Основной: информирование о проведении квеста через современные мессенджеры WhatsApp, Viber, Telegram; практическая реализация проекта.

3. Заключительный: итоги квеста, рефлексия.

Решив поставленные задачи, пришли к выводу: web-квест, как одна из форм взаимодействия, способствует выстраиванию межпоколенческой коммуникации участников образовательных отношений. Результаты проекта могут быть использованы для методической деятельности педагога, просветительской – для родителей, внеурочной деятельности – для учащихся.

За текущий учебный год наблюдается динамика профессионального роста молодых педагогов. Они принимают активное участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях разного уровня.

1. Региональный конкурс «Профессионалы своего дела».

2. Региональный конкурс «Лучшие практики наставничества».

3. Городской конкурс «Цифровая компетентность современного педагога».

4. Муниципальный фестиваль «Моё первое открытие».

5. XII Неделя высоких технологий и технопредпринимательства. Школьная лига.

6. Мастер – класс «Повышение качества образования с использованием цифровых инструментов Якласс».

Таким образом, наставничество стимулирует потребность сотрудника в самосовершенствовании, способствует профессиональной и личной самореализации. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что наставник оказывает

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

большое влияние на подготовку молодого учителя: он способствует профессиональному развитию личности, самореализации и самосовершенствованию.

Список литературы

1. Методические рекомендации об организации методического сопровождения педагогических работников начальной школы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://spbappo.ru/wpcontent/uploads/2020/07/MP_начальное-образование.pdf (дата обращения: 30.08.2020).

2. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

3. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном, общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544 н // Вестник образования России. – 2014. – №2. – С.10–35; Официальные документы в образовании. – 2014. – №4. – С.22–49.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)