

Гурьева Раиса Евгеньевна

учитель

Костина Елена Владимировна

учитель

МБОУ «СОШ №56»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

СОДЕРЖАНИЕ И ЭТАПЫ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

***Аннотация:** в статье представлен анализ практического опыта педагога-наставника. Рассмотрены ключевые аспекты его работы, а также последовательность действий, направленных на эффективную адаптацию и формирование профессиональных навыков начинающего специалиста.*

Основной акцент сделан на подробном описании стадий взаимодействия между наставником и молодым учителем, начиная с этапа первичного знакомства и проведения диагностики, и заканчивая анализом достигнутых результатов и разработкой планов для дальнейшего развития в профессии.

Авторами детально изучены различные методические подходы и формы работы, которые наставник применяет для оказания поддержки начинающему специалисту, включая посещение занятий, совместное составление планов уроков и разбор сложных ситуаций, возникающих в процессе обучения. Особо отмечается значимость создания позитивной и благоприятной среды, стимулирующей раскрытие потенциала молодого педагога и его успешное вхождение в педагогический коллектив.

***Ключевые слова:** педагог-наставник, молодой специалист, самообразование, адаптация, формы работы, этапы работы, сотрудничество.*

Содержание деятельности.

1. Оценка проблем, с которыми сталкивается молодой педагог, и определение форм поддержки на основе анализа его потребностей.
2. Наблюдение за уроками молодого педагога.

3. Планирование и анализ профессиональной деятельности.

4. Содействие молодому специалисту в повышении эффективности учебно-воспитательного процесса.

5. Ознакомление с ключевыми направлениями и методами активизации познавательной и научно-исследовательской активности учащихся во внеурочное время (олимпиады, конкурсы, предметные недели и др.).

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога (открытый урок/мероприятие/мастер класс – разработка).

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная интеграция молодого педагога в образовательное учреждение;
- активизация практических, индивидуальных и самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетенции молодого специалиста в области педагогики и психологии;
- обеспечение постоянного улучшения качества образовательного процесса;
- усовершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной активности обучающихся;
- внедрение современных педагогических технологий в практику начинающего преподавателя;
- способность проектировать воспитательную систему, работать с классом, основываясь на индивидуальных особенностях учащихся, и осуществлять индивидуальную работу.

Таблица

Основные принципы работы с молодым специалистом

Индивидуальность	определение форм и методов взаимодействия с молодым специалистом, основанных на требованиях его должности и условиях рабочего места, соответствующих уровню его
------------------	---

	профессионального развития
Непрерывность	целенаправленный процесс адаптации и профессионального роста молодого специалиста продолжается в течение трех лет
Эффективность	необходимость регулярной оценки результатов адаптации и развития молодого специалиста, а также соответствия применяемых методов его потенциальным возможностям

Сопровождение начинающего учителя – это многогранный процесс, нацеленный на его профессиональное развитие и адаптацию в образовательном учреждении. Он охватывает ряд ключевых областей, каждая из которых нуждается в тщательной проработке и персонализированном подходе. Главная цель наставничества – не просто трансляция опыта, а создание благоприятной среды для самостоятельного профессионального роста молодого специалиста, позволяющей ему не только овладеть основными педагогическими компетенциями, но и сформировать уникальный стиль преподавания, соответствующий современным требованиям к обучению.

Главный вектор работы – разработка программы саморазвития, основы для будущего профессионального совершенствования. Работа начинается с анализа проблем, применяются различные инструменты, такие как личные консультации, анкетирование, изучение рабочих материалов начинающего педагога. Важным шагом является ознакомление с опытом самообразования других педагогов школы, что дает возможность молодому учителю изучить различные подходы к профессиональному развитию и выбрать наиболее подходящие для себя стратегии. На основе полученной информации совместно составляется индивидуальный план самообразования, конкретизирующий цели, задачи, формы и методы работы на определенный срок.

Один из самых важных аспектов наставничества – это совместное посещение уроков, который представляет основательный анализ образовательного процесса, в ходе него оценивается соответствие требованиям к уроку, методическое обеспечение, структура, методы организации учебной деятельности и продуктивность взаимодействия учителя и обучающихся. Подчеркивается важность самоанализа проведенных уроков – способности начинающего педагога

критически оценивать свою работу, выделять сильные и слабые стороны и определять направления для профессионального роста.

Третий существенный элемент – воспитательная работа, требующая особого внимания и специализированных умений. На этом этапе разрабатывается план воспитательной работы в классе, определяются методы взаимодействия с родителями и формы этой работы. Молодой педагог знакомится с различными воспитательными подходами, изучает опыт коллег, осваивает методы социометрии для оценки отношений в коллективе. Он учится разрабатывать индивидуальные образовательные траектории для учеников с разными потребностями, включая отстающих, «трудных» и одаренных детей. Для получения обратной связи используются анкетирование учеников и родителей, а также составление характеристик на основе наблюдений и анализа учебной деятельности.

«Наставничество – это обоюдный процесс, где опыт наставника сочетается с активностью и инициативностью молодого специалиста».

Этап 1 (первый год).

Адаптация молодого специалиста.

Первый этап интеграции молодого специалиста в образовательную среду предполагает его плавное вхождение в коллектив, взаимодействие с учениками и родителями, а также погружение в профессиональную деятельность. Ключевым элементом является индивидуальный план адаптации, разработанный за неделю до начала работы и рассчитанный на три месяца (август-октябрь). Этот план служит руководством для постепенного освоения всех аспектов педагогической работы. Все адаптационные мероприятия тщательно спланированы и реализуются в течение первых трёх месяцев работы молодого специалиста.

Работа на этом этапе строится по двум взаимосвязанным направлениям. Первое – это подготовительная стадия, которая возлагает на наставника значительную ответственность. Задолго до начала работы молодого педагога, наставник должен тщательно проверить актуальность и полноту должностной инструкции, убедившись, что она точно отражает все обязанности и права но-

вого сотрудника. Важно понимать, что неточно составленная инструкция может стать источником путаницы и затруднить адаптацию молодого специалиста.

Наставник подготавливает полный пакет информационных материалов для молодого педагога к первому рабочему дню. Пакет включает общие регламентирующие документы, учебный план, методические рекомендации, информацию о взаимодействии с коллегами и администрацией, а также описание процедур и правил учебного заведения. Материалы должны быть структурированы и доступны для легкого восприятия.

Вторым не менее важным этапом подготовительной работы наставника является составление детального плана адаптации. Этот план должен охватывать все аспекты профессиональной деятельности молодого педагога, начиная от знакомства с коллективом и ознакомления с учебными программами, и заканчивая практическим применением методических приемов и разработкой собственных уроков. В плане должны быть четко определены цели, задачи и сроки выполнения каждого этапа адаптации. Он также должен учитывать индивидуальные особенности молодого специалиста и его потребности в поддержке и обучении. Наставник должен регулярно отслеживать прогресс молодого педагога и вносить коррективы в план адаптации при необходимости, обеспечивая его максимальную эффективность.

Общая часть включает введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности. При введении нового педагога в должность рекомендуется обсудить следующие темы: знакомство со школой; сотрудничество с родителями и коллегами; обязанности и ответственность.

Задачи первого года сотрудничества: выявить затруднения в профессиональной практике и предпринять меры для их предотвращения в дальнейшем; обеспечить постепенное вовлечение во все сферы школьной жизни; включить молодого педагога в самообразовательную и исследовательскую деятельность; способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учите-

ля; развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Прогнозируемые результаты к концу первого года совместной работы: молодой специалист, обладающий навыками самоорганизации и самостоятельного поиска информации, а также знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока.

Формы работы: диагностика; индивидуальные консультации; посещение уроков; участие в муниципальном проекте «Школа молодого педагога»; тренинги; анализ уроков.

Молодому педагогу важны рекомендации по ведению документации и организации учебного процесса. Для успешной работы полезно использование памяток, касающихся: методов работы с обучающимися, анализа и самоанализа урока, проведения родительских собраний.

Анализ успешности адаптации начинающего педагога осуществляется не позже, чем за семь дней до окончания испытательного периода. Для определения содержания и направленности методической поддержки, в рамках диагностического этапа, выявляются основные затруднения, возникающие у молодого учителя в начале трудового пути.

Ключевым инструментом для выявления сложностей, возникающих у начинающего специалиста на первом этапе, является посещение его уроков.

Также, на данном этапе осуществляется помощь в организации внеурочной деятельности. Необходимо обеспечить участие молодого специалиста в семинарах и тренингах по планированию методической работы, взаимодействию с учениками, разработке структуры уроков. Важно уделить внимание вопросам объективного оценивания знаний учащихся, развития их творческого потенциала, применению индивидуального подхода в обучении, а также анализу и самоанализу педагогической деятельности. Успешное профессиональное развитие молодого педагога определяется мотивацией к поиску решений в нестандартных ситуациях.

Ключевая цель дальнейшей работы – поддержание и усиление заинтересованности молодого специалиста в профессиональном росте, изучении актуальных образовательных методик и непрерывном самосовершенствовании.

Для достижения этой цели необходимо: способствовать полной реализации профессиональных возможностей начинающего педагога; привлекать его к участию в жизни коллектива; формировать соц. значимые стремления и увлечения; оказывать поддержку в развитии креативных способностей.

Второй год наставничества – фаза планирования и разработки, которая направлена на развитие стремления к профессиональному росту, углубление познаний и компетенций. Определение знаний и навыков, а также выявление проблем, требующих особого внимания, является основной задачей.

Ключевые цели: поддержка профессионального прогресса с помощью повышения квалификации и совершенствование навыков в организации и планировании работы, создание условий для самостоятельного получения знаний.

Ожидаемым результатом к концу второго года сотрудничества стал молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей работы, с развитой потребностью в постоянном самообразовании. Формы работы: индивидуальные консультации; самоанализ уроков; мастер-классы; открытые уроки; внеурочные занятия; работа над темой самообразования.

На этом этапе работы разрабатывается план методической поддержки, происходит становление личного подхода к преподаванию. Также проводится работа по совершенствованию профессиональных навыков, определяются сильные и слабые стороны, оценивается адекватность восприятия рабочих ситуаций.

Важнейшим аспектом сотрудничества является постоянное стимулирование к поиску новаторских методических приемов и наиболее эффективных педагогических технологий, а также создание благоприятной психологической обстановки.

Третий год наставничества – обобщение опыта работы.

Педагогическая цель на данном этапе заключается в создании оптимальных условий для развития рефлексивных навыков в образовательной практике и поддержки становления начинающего учителя в качестве самостоятельного педагога.

На этом этапе главной задачей является развитие навыков анализа педагогической деятельности и оценки своего профессионального роста. В данном случае используется: «педагогическая рефлексия», участие в обсуждении, анализе открытых уроков. Наибольшее внимание уделяется выявлению сильных и слабых сторон учителя, а также повышению качества успеваемости обучающихся. Постепенное развитие навыков эффективной рефлексии у начинающих специалистов часто достигается через взаимное посещение занятий, что позволяет оценить обучение с различных точек зрения. Крайне важно инициировать процесс самооценки педагогической деятельности, чтобы молодой педагог мог определить эффективные методы и приемы, способствующие лучшему усвоению материала учащимися, и выявить элементы, требующие доработки в последующих уроках.

Список литературы

1. Ардашева Д.А. Роль педагога наставника в современном мире / Д.А. Ардашева // Инновационная наука. – 2023. – №11–2. – С. 117–118. – ISSN 2410-6070. – DOI 1174. – EDN 377.8. EDN MCKDMV
2. Иванова Г.В. Организация работы педагога-наставника / Г.В. Иванова // Модернизация профессионального образования. – 2015. – № 2 (45). – С. 7–12.
3. Ковтуненко Л.В. Наставничество как процесс и особая форма работы с молодыми педагогами / Л.В. Ковтуненко // Журнал прикладных исследований. – 2024. – №6. – С. 178–182. – DOI 10.47576/2949-1878.2024.6.6.026. EDN KJFMJX
4. Осипов П.Н. Наставничество как объект научных исследований / П.Н. Осипов, П.И. Присметова // Профессиональное образование и рынок труда. –

2020. – №2. – С. 109–115. – DOI 10.24411/2307-4264-2020-10234. – EDN EAFENS

5. Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества: сб. метод, рек. / сост. Н.А. Криволапова, В.Д. Ячменев, О.Т. Кулешова. – Курган, 2019. – 56 с.