

Кейс наставника Мудренко Ирины Владимировны

Пояснительная записка

Цель программы - создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы наставничества молодого специалиста:

1. Изучить запросы молодого педагога и выявить его интересы и потребности в профессиональном плане.
2. Повысить уровень правовой грамотности молодого педагога.
3. Оказать помощь в развитии коммуникативных навыков, в адаптации к педагогическому сообществу школы и района.
4. Выделить профессиональные затруднения молодого педагога, помочь в их преодолении.
6. Выявить и поддержать стремление педагога к творчеству в профессии и самовыражению как учителя, классного руководителя, руководителя кружка.

Описание инструментария

Данный проект наставничества реализуется в течение 1 года – адаптация педагога к педагогической среде

Основные формы взаимодействия – прямое, скрытое и индивидуальное наставничество.

Основные инструменты наставничества:

1. Составление этапов работы для создания положительных результатов.
2. Совместное сотрудничество и достижение целей.
3. Грамотное планирование работы.
4. Умение использовать новые информационные технологии.
5. Повышения качества успеваемости
6. Оформление результатов.

Описание набора и способов использования профессионального инструментария, используемого наставнической парой

Я являюсь наставником молодого специалиста, пришедшего в МБОУ СОШ с. Первомайское, после окончания Спасского педагогического колледжа.

Как для наставника выработаны правила, которыми я руководствуюсь: быть приветливым, слушать своего наставляемого, принимать решения, быть внимательным, стараться понять поступки и решения наставляемого, мыслить конструктивно.

Практически для каждого молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту задачу поможет создание гибкой системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога.

Я, как педагог-наставник, готова оказать теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, обеспечить качественный рост. Индивидуальная система работы по адаптации молодого педагога в школе способствует ускорению профессионального роста, развивает позитивное отношение к педагогической деятельности и даёт возможность находить пути самореализации и самосовершенствования.

Сотрудничество опытного и молодого педагогов осуществляется в режиме работы стажерской пары в течение трех лет.

Организация индивидуальной системы по сопровождению наставляемого носит поэтапный характер.

На *адаптационном этапе* осуществляется знакомство молодого педагога с контингентом обучающихся, коллективом, с расписанием учебных занятий, внеурочной деятельности.

В начале нашего сотрудничества была проведена диагностика для выявления запросов молодого специалиста. Результат диагностики показал, что наставляемая коммуникабельна, профессионально грамотна, самоорганизована, инициативна, доброжелательна, имеет желание повышать уровень своего профессионализма, готова к самореализации. В то же время молодой педагог испытывает трудности в разработке учебно-методической и программной документации, в методике преподавания, методике публичных выступлений на родительских собраниях. Основной причиной имеющихся затруднений является отсутствие практического опыта.

Диагностика показала направления работы по адаптации молодого специалиста в школе. Диагностика была проведена путём устных бесед, анкетирования, наблюдения и анализа учебных занятий.

Также была проведена диагностика деловой направленности личности.

На *основном этапе* идёт составление индивидуального плана развития молодого педагога, в котором отражены следующие направления:

- учебно-методическая работа;
- методическая работа;
- повышение квалификации и педагогического мастерства.

По направлению «Учебно-методическая работа» были изучены нормативные документы, учебный план.

По направлению «Методическая работа» были организованы мероприятия:

- изучена методика построения и организации результативного учебного процесса;
- изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагогического работника, применяемых методов обучения;
- определение структуры учебно-методического комплекса и составление УМК.

На данном этапе усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение им эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе педагогической деятельности.

По направлениям профессионального развития педагогического работника проведена следующая работа:

- изучены психологические и возрастные особенности обучающихся;
- изучается успешный опыт организации внеклассных мероприятий, классных часов;
- создание УМК;
- изучаются методические рекомендации к преподаваемым дисциплинам;
- оформлены виды учебной документации: ведомости успеваемости, личные дела, электронный журнал;
- намечено прохождение курсов повышения квалификации;

- усваивается алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в классе обучающихся и способов их профилактики;
- изучается практика разработки и внедрения инновационных технологий на уроках.

На данном этапе применена методика «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой». Результатом диагностики является средняя удовлетворенность и средняя неудовлетворенность своей работой наставляемой. Молодой специалист удовлетворена своей профессией, профессиональной, методической и теоретической подготовкой. Результат диагностики показывает, что наша совместная работа имеет положительные результаты, но необходимо дальше продолжать работать по индивидуальному плану развития под руководством наставника.

Результатом реализации наставнической работы для молодого педагога стали:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодого педагога в профессиональных конкурсах;
- началась работа над созданием портфолио наставляемым;

Для меня, как наставника, результатом наставнической деятельности является эффективный способ самореализации, рост педагогического мастерства, создание собственной программы наставничества, а для школы – стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Индивидуальный план развития или маршрут профессионального роста педагога под руководством наставника

После проведения собеседования и анкетирования, были выявлены проблемные стороны в профессиональной деятельности молодого педагога.

Вся работа строится в три этапа:

1й этап – адаптационный. Цель выработать совместный план работы.

2й этап – мотивационный. Реализуется разработанный план наставничества.

3й этап – рефлексия. Наставник проверяет уровень педагогической компетентности молодого специалиста, в выполнении его профессиональных обязанностей.

При составлении ИОМ профессионального развития молодого педагога учитывались следующие факторы:

- индивидуальные особенности молодого педагога;
- уровень базового образования;
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Цель: оказание практической помощи молодому педагогу в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение его педагогического мастерства.

Задачи работы:

1. Способствовать адаптации педагога в коллективе.
2. Научить применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
3. Сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.
4. Способствовать мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

Выбор формы работы начинаются с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Формы работы и методы взаимодействия:

- ✓ анкетирование, тестирование, беседы, собеседование;
- ✓ участие работы в творческих группах;
- ✓ мастер-классы;
- ✓ тематические педсоветы, семинары;
- ✓ методические консультации;
- ✓ посещение и анализ занятий, уроков;
- ✓ участие в конкурсах;
- ✓ разработка технологических карт к урокам;
- ✓ прохождение курсов повышения квалификации, посещение семинаров. Ожидаемые результаты:
- быстрая адаптация молодого педагога в коллективе;
- формировании практических навыков, необходимых для педагогической работы;

- выработке умений применять теоретические знания на практике;
- умение использовать современные информационные ресурсы и дальнейшее освоение разнообразных современных технологий;
- мотивация на дальнейшее педагогическое самообразование; □ активное участие в педагогических мероприятиях разного уровня.