

## **Лучшие практики наставничества в МБОУ Ак-Чыраанской СОШ**

Работа учителя в школе-сложный многогранный труд. Особенно сложно бывает тем, кто первый раз ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой, отсутствие поддержки молодых специалистов - одна из самых распространенных причин, по которым молодые специалисты отказываются от профессии. Очень важно в самом начале своей педагогической карьеры поддержать молодого специалиста и делать это на непрерывной основе. Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, чтобы сократился отток молодых специалистов, необходимо реализовывать наставнические программы.

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого учителя с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому в школу необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;

- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме. Каждый раз следует пересматривать свои записи и заметки, тщательно анализируя тенденции развития общеобразовательной школы для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность;

- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

Данная практика позволяет обогатить знания молодого специалиста, совершенствовать навыки преподавания и профессионального развития.

Местом реализации практики является Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Ак-Чыраанская средняя общеобразовательная школа». В 2022-2023 учебном году в МБОУ выпускница нашей школы молодой специалист, учитель начальных классов Маадыр-оол Шораана Анатольевна, студентка 5 курса педагогического

института ТГУ. Опыта преподавания у нее не было. Решением педагогического совета школы было решено назначить молодому специалисту педагога-наставника, и я была назначена наставником молодого специалиста.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя, я определила цели и задачи своей работы.

Цель практики наставничества: создание условий для адаптации молодого специалиста и обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

Для достижения поставленной цели я наметила основные задачи практики :

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить вовлечение молодого специалиста во все сферы школьной жизни.
4. Включить молодого специалиста в исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого специалиста.

Особенностью данной практики является тот факт, что Шораана Анатольевна является выпускницей нашей школы, моей ученицей. Поэтому нас связывают не только приятные воспоминания о прожитых школьных уроках, но и процесс установления взаимопонимания с педагогическим коллективом проходит гораздо быстрее.

Здесь мне пришлось столкнуться с проблемой восприятия Шорааной Анатольевной не как выпускницы нашей школы, а как коллеги, единомышленника, соратника по работе.

Для достижения поставленных задач я наметила основные этапы и условия реализации практики. Мною была разработана технологическая карта педагога-наставника, которая включает в себя три этапа: «Адаптация», «Проектирование», «Рефлексия».

На мой взгляд именно коучинг - поэтапное развитие и обучение молодого специалиста является условием успешной реализации данной практики наставничества.

Суть коученга заключается не в том, чтобы указать молодому специалисту на его ошибки, а в том чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки.

Алгоритм внедрения практики следующий:

На «адаптационном» этапе необходимо установить «обратную связь», так как основой наставничества является: открытость, взаимодействие и взаимный интерес. Очень важно выявить, что нужно молодому специалисту, чтобы привести его к профессиональному росту.

Основным методом работы на данном этапе является посещение уроков молодого специалиста. В результате индивидуальной беседы и посетив уроки молодой учительницы, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно- воспитательной работе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета.

Практика показывает, что в первые дни работы молодого специалиста ему необходимы практические советы: проведение и анализ урока, формы, методы и приемы обучения, использование дидактического и наглядного материала. Итогом работы первого этапа я считаю, раскрытие профессионального потенциала молодого специалиста.

На «проектировочном» этапе необходимо составить перспективный план развития молодого специалиста. Как наставник, я понимаю, что знает или не знает, умеет делать или не умеет делать молодой специалист. Исходя из этого я составляю стратегию дальнейшего развития. Для этого с Шорааной Анатольевной, мы разработали отдельные уроки и рассмотрели ряд вопросов: оценивание устного и письменного ответа обучающего (поскольку это вызывало затруднения и неуверенность в своих силах), современные образовательные технологии, методики и результаты их применения, конструирование учебного материала.

Я не готова подвести итоги второго этапа, так как прошло очень мало времени, но если «горят глаза» молодого специалиста, если к концу первого полугодия у учительницы будет сформирован свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения - итог второго этапа достигнут. Главный результат работы второго этапа, на мой взгляд -устранить зависимость молодого специалиста от наставника, содействовать его становлению как самостоятельного учителя.

На «рефлексивном» этапе мои усилия должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в работе. Это могут быть педагогические чтения, ярмарка педагогических идей, мастер- классы.

Подводила итоги третьего этапа, она участвовала муниципальном этапе в Всероссийском конкурсе профмастерства «Учитель года-2022» в номинации «Молодой специалист» отличный результат-она стала победительницей и будет участвовать в региональном этапе. Подготовка шла очень насыщена, она много времени уделяла в проведении открытого урока.

И вот она показала отличный результат, заняла 3 место в региональном конкурсе профессионального мастерства.

Данная практика наставничества создает ситуацию успеха у молодого специалиста, помогает преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии. Она сумела, получила много знаний и опыта. И я горжусь своему выпускницу, коллегу, что стала опытной учительницей за короткое время. Пожелаю ей удачу!

Наставник, учительница начальных классов, со стажем 37 лет Доспан Д.Н