

Дневник наставника

ФИО наставника: Гусейнова Замира Анварбековна

ФИО наставляемого: Биярсланова Зульфия Зулумхановна

Программа наставничества: «Вместе к успеху»

Форма наставничества: «учитель-учитель»

Направление: «профессиональное наставничество на практике»

Наименование проекта: «развитие профессиональных компетенций»

Разделы	Содержание работы
1. «Ставим цели»	<p>Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, сталкивается со многими вопросами. Один из них: с чего начать? Но молодым учителям не хватает педагогического опыта, который приходит с практикой, а современной школе нужен профессионально компетентный, творчески работающий педагог, оперативно включающийся в инновационные процессы. Год назад в нашем коллективе появился молодой педагог, которому требовалась помощь в организации педагогической деятельности.</p> <p>Актуальность: молодому педагогу нужно быть в курсе современных вопросов образования, реализации ФГОС. В основе ФГОС лежит системно-деятельностный подход, который обеспечивает формирование готовности к саморазвитию и непрерывному образованию, проектирование и конструирование социальной среды развития обучающихся в системе образования, активную учебно-познавательную деятельность обучающихся, построение образовательного процесса с учётом индивидуальных возрастных, психологических и физиологических особенностей обучающихся.[1]</p> <p>Цель работы с молодым педагогом: повышение уровня профессиональной компетентности молодого педагога, оказание помощи молодому специалисту в вопросах совершенствования теоретических знаний, использования педагогических технологий, педагогических методов и приёмов и применения их в практической деятельности.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none">• определить уровень профессиональной подготовки;• использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;• дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;• выявлять затруднения в педагогической деятельности и оказать методическую помощь;• повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;• развивать потребности у педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию. <p>Основные направления работы:</p> <ul style="list-style-type: none">• планирование и организация работы по предмету;

	<ul style="list-style-type: none"> • работа со школьной документацией; • работа по самообразованию; • контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста; • психолого - педагогическая поддержка. <p>Планируемые результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • активизация практических навыков преподавания; • повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; • обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; • использование в работе вновь прибывшего педагога инновационных педагогических технологий; • появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); • участие молодого учителя в профессиональных конкурсах, фестивалях.
<p>1. «Придумывание идеи»</p>	<p>Выбор формы работы с молодым специалистом я начала с вводного анкетирования в ходе которого, молодой педагог рассказывает о собственных сложностях, проблемах, неудачах.</p> <p>Большей эффективностью, по сравнению с классическими формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков), обладают новейшие нетрадиционные, либо модернизированные психологические тренинги. Творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, состязания, круглые столы вместе с родителями и воспитанниками, "мозговые штурмы", разработка и демонстрация моделей уроков, защита креативных работ, передача преподавательского опыта от поколения к поколению учителями-мастерами активизируют процесс вхождения молодого педагога в образовательную, преподавательскую среду.</p> <p>Работа с молодым учителем станет наиболее успешной, если наставник подготовит им разные "памятки", например организация работы с неуспевающими учениками, анализ и самоанализ урока и др.</p> <p>Ещё одной формой работы с молодым педагогом может стать составление портфолио. Портфолио – это индивидуальный паспорт повышения профессионального уровня молодого преподавателя, подтверждающий его способности, самоорганизацию, коммуникативные навыки, соответствующий его необходимости в практической самореализации. Создание такого документа позволяет направленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим преподавателем, соответственно оценивать итоги профессионального роста и положительных изменений в его профессиональной деятельности.</p> <p>Работа наставника должна быть ориентирована на активизацию и укрепление мотивов деятельности молодого специалиста, освоение эффективных приемов преодоления трудностей, появляющихся в ходе работы. Помимо прочего были основательно подобраны формы и методы обучения в процессе инновационной работы молодого педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> • рефлексивно-деловая игра; • работа в составе творческой группы; • посещение и рассмотрение открытых уроков;

	<ul style="list-style-type: none"> • мастер-класс. [2] <p>Очень важно научить молодого учителя работать с документами, правильно составлять рабочие программы и календарно-тематическое планирование по предмету, оформлять отчетную документацию, составлять тематические проверочные и контрольные работы. Для этого наиболее удачными приёмами считаю консультации и практические занятия.</p>
<p>1. «Прорабатываем содержание»</p>	<p>Вводное анкетирование молодого учителя позволяет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обнаружить положительные стороны в методической работе и обозначить трудности, над которыми необходимо работать в дальнейшем; • отследить достижения молодого преподавателя по самообразованию, обновлению содержания образования для обобщения банка данных успешности работы. <p>В результате анкетирования оказалось, что особенно успешными, по мнению педагога, были следующие установки методической работы: знакомство с теорией личностно-ориентированного и ИКТ обучения; обмен существующим опытом по представленной теме, недостаточными педагог считает свои умения в конструировании уроков разных типов.</p> <p>Затем мы сформировали общую программу работы молодого педагога с наставником. Я понимала, что в своей работе с молодым учителем я должна использовать более действенные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, собственное лидерство, способности принимать решения, умение обоснованно выражать мысли. Так как данные формы работы являются активными, развивают творческий потенциал учителя, учат его находить нестандартные подходы к решению различных ситуаций возникающих, в том числе и на уроках. Данные приёмы работы помогают педагогу развивать коммуникативные навыки, осваивать способы и приёмы эффективного общения с учениками и коллегами.</p> <p>Он ощущает себя более уверенно, укрепляется его убеждение в верном выборе специальности.</p> <p>Работа по подготовке «памяток» для молодого учителя является своеобразным алгоритмом, исполняя которой, четко структурируется работа, хорошо запоминаются шаги, которые необходимо сделать в различных педагогических ситуациях. Первоначально педагог учится действовать по образцу, а в последующем самостоятельно изменит их, подстраивая под свои индивидуальные особенности.</p> <p>Создание портфолио позволяет молодому учителю научиться обобщать свой педагогический опыт, создать свою «копилку» идей, наиболее эффективных методов и приёмов, выстроить индивидуальную траекторию своего самообразования. Данный метод работы с молодым учителем позволяет ему освоить приёмы самоанализа и самоконтроля, анализа результатов педагогической деятельности. В результате работы над портфолио формируется «банк» методических разработок, уроков, внеурочных занятий, которые впоследствии могут получить экспертную оценку другими, более опытными педагогами или профессиональными сообществами. Данная работа впоследствии будет способствовать распространению наработанного педагогом опыта.</p> <p>Освоение молодым учителем активных форм работы возможно при проведении массовых мероприятий для педагогов школы: семинаров, заседаний творческих групп, обсуждения проблемных ситуаций, педагогических чтений и др. Общая работа способствует поддержанию высокого уровня мотивации, в коллективе молодой преподаватель обсуждает собственные профессиональные трудности и получает реальную поддержку от других учителей.</p> <p>Наиболее важным и актуальным направлением работы молодого учителя является работа с документацией. Для реализации данного направления работы с молодым педагогом были организованы собеседования и практические занятия по изучению основополагающих нормативных документов, на которых строится работа педагога в образовательной организации, а также локальных документов школы и отчетных документов учителя по отчетным периодам.</p>

	<p>Представленная программа совместной деятельности дала возможность:</p> <ul style="list-style-type: none"> • дифференцированно и направленно планировать методическую работу на базе обнаруженных потенциальных способностей молодого учителя; • работать над профессиональным уровнем учителя с учетом его потребностей, затруднений, достижений; • совершенствовать творческий потенциал молодого преподавателя, мотивировать ее участие в инновационной деятельности; изучить динамику становления профессиональной деятельности; • повышать продуктивность работы учителя и результативность учебно - воспитательного процесса в образовательном учреждении; • создавать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодого преподавателя.
<p>1. «Контролируем и направляем»</p>	<p>Понятие «контроль» используют как проверку чего-либо, иногда – управление чем-либо. В школах контроль издавна применялся с целью проверки качества образовательного процесса. С перестройкой системы образования, в частности с его гуманизацией, контроль стал утрачивать свои карающие функции. В самом деле, контроль позволяет сравнивать состояние образовательного процесса сейчас с тем, что было, и с тем, что должно быть. Таким образом, контролирующий и контролируемый могут быть постоянно осведомлены о динамике образовательного процесса. Это, в свою очередь, побуждает педагогический коллектив искать причины положительной или, наоборот, отрицательной динамики, стимулирует творческий подход к работе. Поэтому, контроль может выступать и как средство диагностики. [1]</p> <p>Основная цель такого контроля – повышение мастерства молодого учителя, совершенствование форм его работы. На первое место встает доверие к педагогу, доброжелательность и сотрудничество.</p> <p>Важным этапом деятельности молодого учителя является подготовка конспектов и планов уроков. С целью осуществления профилактического опережающего контроля мы один раз в неделю проводили собеседования с молодым педагогом о выборе форм и методов работы, о постановке целей и задач на уроках при изучении отдельных тем и разделов учебного материала, о предполагаемых результатах.</p> <p>На мой взгляд, главным в таком виде контроля является не последующая, а опережающая коррекция деятельности молодого учителя, которую я помогала ему осуществить до процесса обучения. При обсуждении планов уроков на ближайшую неделю мы затрагивали несколько аспектов: нашел ли педагог то главное, что будет составлять основу работы на уроке; развивает ли и прививает ли он детям такие навыки, как запоминание основных положений и выводов, которые необходимы для дальнейшего обучения; обучает ли анализу и синтезу учебного материала; продуктивно ли использует межпредметные связи; какое место отводится на уроке закреплению пройденного материала, в каких формах это происходит, используются ли проблемные ситуации; какое место на уроке занимают творческие, продуктивные и репродуктивные методы и каково их соотношение; правильно ли подобраны приемы, обеспечивающие устойчивое внимание и его продуктивность. При этом я не давала готовых шаблонных советов, а старалась вести беседу с учителем таким образом, что он сам корректирует свой первоначальный план.</p> <p>Вторым этапом контроля является посещение уроков. График этих посещений разрабатывается заранее на четверть. Поскольку в нашей школе контроль понимается как помощь, учителя включают в график посещения темы уроков, которые, по их мнению, у них не получаются, поэтому им хотелось бы найти причины неудач – ведь «со стороны виднее». При посещении уроков молодых учителей я стараюсь проанализировать их работу в тот же день, пока у всех свежи впечатления. Выводы делаю в доброжелательной рекомендательной форме. Построенный таким образом контроль демократичен и по форме, и по содержанию. Важно, чтобы после любой формы контроля молодой педагог не потерял своего эмоционального и профессионального настроения.</p>

	<p>Составной частью контроля является и ежемесячная проверка классных журналов. Цели такой проверки самые разнообразные: от правильного оформления и заполнения журнала до накопляемости отметок, с тем чтобы помочь молодому учителю в работе с детьми «группы риска» и с детьми, мотивированными на учебу.</p> <p>При проведении контрольных срезов или административных контрольных работ по известному графику я заранее знакомила молодого учителя с текстами этих работ, так как считаю, что он должен знать, что именно контролируется, и понимать, что контроль осуществляется не за действиями, а за результатами. После проведения контрольных работ и их проверки я, давая рекомендации, в беседе с учителем придерживалась товарищеского тона, причем особое внимание уделяем изложению причин неудач.</p> <p>Плодотворное сотрудничество коллег, взаимопонимание – немаловажные факторы дальнейшего совершенствования учебно-воспитательного процесса, достижения положительных результатов в работе. В нашей школе контроль – одна из форм такого сотрудничества, постоянная и открытая двусторонняя связь. Любой учитель, а тем более молодой, лишь тогда может проявить свои способности и соответствовать предъявляемым к нему требованиям, когда он получает постоянную доброжелательную информацию о результатах и качестве своего труда.</p>
<p>1. «Оцениваем успех»</p>	<p>По завершении первого учебного года молодой учитель достиг следующих планируемых результатов, которые были заявлены в начале работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • активизация практических навыков преподавания; • повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; • обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; • появление собственных продуктов педагогической деятельности (наработка дидактических и контрольно-измерительных материалов по предмету). <p>Кроме этого учитель приобрел практические навыки построения уроков разных типов, соответствующих ФГОС. Она стала увереннее чувствовать себя на уроке, научилась грамотно подбирать методы и приёмы, содержание материала в соответствии с темой и задачами урока, выстраивать текущий и итоговый контроль, анализировать его результаты.</p> <p>Контроль за работой учителей со школьной документацией показал, что молодой учитель грамотно скорректировал календарно-тематическое планирование, качественно оформлял классные журналы в соответствии с планированием, дал грамотный анализ успеваемости и качества обучения. В итоговом отчете работы за год она попыталась сформулировать пути повышения полученных результатов и возможности повышения мотивации учащихся в изучении химии.</p> <p>Основными приёмами, которые позволили отслеживать продвижение молодого учителя к достижению поставленных результатов стали:</p> <ul style="list-style-type: none"> • наблюдение за работой педагога; • посещение уроков наставником и другими педагогами коллектива; • анализ и самоанализ посещенных уроков; • выявление затруднений в работе и поиск путей решения в совместных беседах. <p>Пока не удалось достичь следующих результатов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • использование в работе вновь прибывшего педагога инновационных педагогических технологий;

	<ul style="list-style-type: none"> • появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок различной тематики); • участие молодого учителя в профессиональных конкурсах, фестивалях. <p>В течение одного учебного года затруднительно освоить разные педагогические технологии, решить какие из них можно качественно реализовать на своих уроках. Также данный промежуток времени недостаточен и для наработки методических материалов, электронных образовательных ресурсов, которые можно опубликовать и представить на суд педагогической общественности. Поэтому в дальнейшем мы закрепим наработанные результаты и продумаем пути достижения данных результатов.</p>
<p>1. «Открываем новые возможности»</p>	<p>Итак, первый учебный год молодого учителя завершён, подведены итоги, сделаны первые выводы. Пришло время продумать, как двигаться дальше. Поэтому мы предполагаем, что основными направлениями работы с молодым учителем на будущий год станут:</p> <ul style="list-style-type: none"> • активное включение в практические занятия и тренинги для трансляции полученных знаний и выхода на новый профессиональный уровень; • участие в творческих, проблемных группах, самостоятельная проектная деятельность с последующей защитой творческих работ (разработанные дидактические материалы, сценарии уроков или внеурочных занятий); • внедрение в свою работу новых педагогических технологий, совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы; • активное участие в работе муниципального клуба молодых педагогов «Переменка». <p>Отдельно хочется остановиться на участии молодого учителя в работе клуба «Переменка». Клуб молодых педагогов – это постоянно действующее профессиональное объединение молодых специалистов образовательных учреждений города. Целью деятельности Клуба молодого педагога является:</p> <p>формирование у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании. Участие педагога в работе клуба позволяет: удовлетворять потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении различных затруднений, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности, помочь молодым педагогам внедрять современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс.</p> <p>Наиболее важной возможностью для профессионального роста педагога является его участие в конкурсном движении. Главная цель конкурсного движения – пропаганда и повышение престижа педагогической профессии.</p> <p>В ходе участия в конкурсе решается главная задача – это создание условия для обмена опытом и распространения в профессиональной среде авторских идей по обновлению содержания и технологий профессиональной деятельности педагогических работников. Участвуя в конкурсах, педагоги проходят исследовательскую школу, удовлетворяют свои творческие интересы, приучаются к самостоятельной работе, проявлению лидерских качеств, развивают инициативу. Подготовка к конкурсу педагогического мастерства является творческим процессом, потому что во время подготовки к нему, педагог анализирует свою деятельность как учителя, приводит в систему свой педагогический опыт, документацию, тем самым совершенствует своё профессиональное мастерство.</p> <p>Конкурсная деятельность в целом – один из способов мотивации учителя к активному творческому развитию, которое невозможно без повышения профессиональной компетенции.</p>