# Педагогический дуэт. Система работы педагога-наставника

# (Из опыта работы Ганжа Н.В., педагога – наставника

# МОУ СОШ №1 имени Героя Советского Союза И.И. Тенищева)

Наставники, демонстрирующие собственным примером упорство и дисциплину в самореализации, наиболее эффективны

## — Зафар Мирзо

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, школа нуждается в притоке молодого поколения педагогов, которые родились на стыке тысячелетий и готовы работать в новой образовательной среде с применением цифровых технологий.

Найти такого специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

Основным фактором, влияющим на долгосрочный период адаптации, является недостаточный уровень сформированности педагогических умений у молодых специалистов. Кроме того, для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Особенностью труда начинающих педагогов является и то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а коллеги по работе и обучающиеся ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Все эти факторы не способствуют быстрой и полной адаптации молодых специалистов, а нередко приводят и к увольнению молодых педагогов по собственному желанию.

Для начинающего учителя - это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают коллеги, воспитанники, родители.

Молодой специалист в новой деятельности испытывает высокое эмоциональное напряжение, требующее мобилизации всех внутренних ресурсов. И вот здесь ему необходима постоянная товарищеская помощь – помощь наставника.

Мой опыт подсказывает, что начинающему педагогу легче работать, если он чувствует поддержку старших коллег, стремящихся ободрить, подсказать, поделиться опытом. Такой подход оптимизирует процесс профессионального становления молодого специалиста, сформирует у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество – длительный процесс, построенный на системном подходе.

**Цель наставничества:** способствовать формированию профессионально- адаптированного, компетентного молодого педагога-практика.

## Задачи:

* помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
* способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;
* предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий с детьми и поиск возможных путей их преодоления;
* стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности;
* способствовать формированию уверенности в своем профессиональном росте.

Включение молодого специалиста в профессиональную деятельность основано на принципах: добровольности, морально-психологической коммуникабельности в стажерской паре, трансляции личного опыта, доброжелательности и взаимоуважении, научности, доступности, актуальности, планомерности и системности; носит поэтапный характер.

**І этап (первый год работы)** – период адаптации, самый сложный период как для новичка

**Целью первого этапа** было создание условий для профессиональной адаптации молодого учителя в коллективе педагогов, учеников и родителей, также вхождению педагога в профессиональную деятельность.

Задачи:

1. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
2. Обеспечить постепенное вовлечение во все сферы школьной жизни.
3. Включить молодого педагога в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
4. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
5. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям

Прогнозируемый результат: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

На этом этапе молодой специалист нуждается в практических советах педагога-наставника. Поэтому я обратила внимание на ***требования к организации учебного процесса***, ведению школьной документации, формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся.

Основным методом работы на первом этапе является посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений.

В процессе наблюдения уроков и занятий, их анализа особое внимание следует обращаю на подготовку к уроку, организационные стороны учебного процесса, знакомлю с методами и приемами работы опытных учителей.

Очень важно, в первый месяц работы молодому специалисту предоставить некую свободу действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство».

С моей стороны необходимо методическое сопровождение учебных занятий, внеурочных мероприятий.

**ІІ этап (второй год работы)** – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

На этом этапе осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя.

Формы работы:

* индивидуальные консультации;
* самоанализ уроков;
* мастер-классы;
* открытые уроки;
* внеурочные занятия;
* работа над темой самообразования;
* работу в творческих группах, где молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др.

Немаловажную роль играет постоянная мотивация начинающего учителя к инновационным методическим находкам, поиску оптимальных педагогических технологий, подчеркивающих становление профессионального стиля педагога.

**ІІІ этап (третий год работы)** – обобщение своего опыта работы. Рефлексивная деятельность педагога: анализ педагогической деятельности, определение проблем и новых перспектив.

**На «рефлексивном» этапе** усилия наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого учителя, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

**Целью** этого этапа является: создание условий для развития профессиональной рефлексии педагогов в педагогической деятельности, содействовать становлению молодого педагога как самостоятельного учителя.

Необходимо инициировать оценочный процесс собственного преподавания молодого учителя, чтобы к окончанию урока им было понятно, какие методы и приемы помогают учащимся лучше усвоить материал, какие элементы необходимо доработать к следующему уроку.

Систематическая и целенаправленная работа с молодыми педагогами даёт следующие результаты:

* закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;
* формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании;
* организация системы методической поддержки молодых учителей;
* привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;
* формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.

И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл».

Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех школы и системы образования в целом.