

## **Наставничество – как эффективная форма успешной адаптации молодого педагога**

*Наставник не должен гордиться своим опытом работы, нужно уметь опытному педагогу передать опыт молодому поколению.  
Ушинский К.Д.*

Наставничество является одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики.

Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Молодым педагогам часто бывает сложно начать свой профессиональный путь, адаптироваться в новом коллективе, привыкнуть к новым требованиям. В этом, как показывает практика, хорошо помогают наставники - педагоги с большим стажем и желанием помочь молодежи.

Наставничество – это передача знаний, умений и навыков, предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки молодому педагогу. Наставник – это человек передающий опыт и навыки.

Цель работы наставничества: передача знаний и опыта молодым специалистам, которые могут касаться, как профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личностного развития и самообразования; создание условий для профессионального роста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную педагогическую деятельность.

Этапы прохождения педагогической адаптации молодых педагогов:

I этап – адаптация. Молодой педагог осознает свои возможности как педагога, начинает понимать свою значимость для учащихся, их родителей, всего коллектива ОУ.

II этап – развивающий. Идет процесс развития профессиональных умений, поиск методов учебно-воспитательной, образовательной работы с обучающимися, проявляется интерес к опыту коллег.

III этап – в деятельности педагога начинается складываться системная работа.

IV этап – совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических технологий.

Основные принципы:

- Добровольность и целеустремленность наставника и молодого педагога, и взаимное уважение.

- Согласованность содержания работы наставника по адаптации молодых специалистов по профессиональному становлению как учителя.
- Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

Задачи работы:

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодого педагога.
- Оказание методической и практической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации учебно-воспитательной, образовательной деятельности.
- Стимулирование повышения теоретического и методического уровня молодого педагога к овладению современными образовательными программами, инновационными технологиями.
- Проведение мастер-классов и открытых занятий для передачи опыта работы с использованием различных технологий.
- Изучение и показ приемов использования разнообразных технологий в учебно-воспитательной деятельности.
- Проведение анализа результативности работы молодого педагога во всех направлениях учебно-воспитательной деятельности.

Формы работы с молодыми педагогами:

Традиционная – опытный педагог работает с менее опытным подопечным (мастер-классы, показ педагогических мероприятий, когда педагоги только наблюдатели);

Партнерская – наставником является педагог, равный по уровню, но опытнее в определенной области (совместное проведение педагогических мероприятий для учащихся, педагогов, родителей);

Групповая – связь нескольких лиц с более опытными коллегами (Круги наставничества);

Реверсивная – профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых технологий.

Виртуальная – советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн (подготовка мероприятий, документов, отчетов и т.д.)

Этапы работы наставника:

1 этап – диагностический: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

2 этап – проектировочный: процесс развития профессиональных умений, формирование своего стиля в работе, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов с обучающимися.

3 этап – самосовершенствование и саморазвитие (мотивирует наставник): участие в конкурсном движении, создание совместных проектов, участие в инновационной деятельности, готовиться к скорой предстоящей аттестации.

4 этап – контрольно-оценочный: складывается система работы, имеются собственные разработки, молодой педагог внедряет в свою работу новые технологии.

В нашей школе в рамках наставничества ведутся обучающие семинары, семинары-практикумы, курсы повышения квалификации молодых учителей, мастер классы, открытые уроки, конкурсы профессионального мастерства, проведен мониторинг профессионального и личностного роста молодых педагогов, распространение лучших практик.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

#### Литература:

1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.

2. Мартьянова, О. С. История наставничества / О. С. Мартьянова // Организация работы школы в области поддержки молодых учителей: обобщение опыта: сборник статей. — 2018. — С. 87–91.

3. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. — Челябинск: ЧИППКРО, 2021. — 100 с.

4. Наставничество в школе <http://ped-kopilka.ru/blogs/aleksandra-aleksevnafilina/nastavnik-v-sovremenoj-shkole-navigator-v-mire-professionalnyh-kompetencii.html>

