**Организация педагогического наставничества в образовательных учреждениях района (методические рекомендации)**

*Н.С. Сорокина,*

*зам. зав. МКУ «Методический центр»*

Любому образовательному учреждению необходимы профессионально компетентные, самостоятельно мыслящие педагогические работники, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, умеющие самостоятельно принимать решения, готовые к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Практика показывает, что личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста нередко протекает длительно и сложно даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности. Вхождение в новую деятельность у начинающего педагога часто сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. В это время каждый молодой специалист нуждается в поддержке опытного педагога-наставника, который способен оказать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Поэтому в образовательном учреждении необходимо создать гибкую и мобильную систему наставничества, способную оптимизировать процесс профессионального становления каждого молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Профессиональное становление молодого специалиста связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня.

Для оказания помощи в педагогической деятельности начинающих педагогов для предупреждения типичных ошибок в работе, формирования устойчивых принципиальных позиций в проведении работы с детьми, а главное закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении необходима организация наставничества. Это наиболее эффективная форма профессиональной адаптации молодых специалистов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовании педагогических кадров. Задачей наставника является оказание помощи молодому педагогу в реализации себя, развитии личностных качеств, коммуникативных и управленческих умений.

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств.

В основе планирования деятельности наставников конкретные проблемы начинающих педагогов можно выявить через проведение анкетирования молодых специалистов. Можно использовать традиционные формы работы (беседы, консультации, посещение и обсуждение уроков/занятий). Так же молодым педагогам будут интересны новые нетрадиционные или модернизированные формы работы. Это психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, «круглые столы» совместно с родителями и учениками, мозговые штурмы, разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями-мастерами, аукцион педагогических идей. Работа наставника должна быть направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие индивидуальной творческой деятельности начинающего учителя, на социальную защиту педагогов через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств. Говоря о системе наставничества, в образовательном учреждении необходимо разработать программу сопровождения и поддержки молодых педагогов. Молодые специалисты приглашаются на мастер-классы, семинары, конкурсы и смотры педагогических достижений, обучающие семинары и целевые консультации. Новой формой является участие молодых специалистов в форумах педагогических идей. В процессе такого общения педагоги отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу. Молодым педагогам важно научиться многим вещам: планированию, постановке целей и задач, оформлению нормативной документации, расходу времени на различные этапы урока (занятия), выбору форм, методов и средств, взаимодействию с детьми и их родителями, самоанализу. Желательно, чтобы в профессиональном становлении молодых учителей принимал участие весь педагогический коллектив школы, а не только закрепленные за ними наставники. Поэтому важно привлекать молодых специалистов к работе в творческих группах, где он будет изучать передовой педагогический опыт коллег, участвовать в профессиональных дискуссиях, где научится аргументированно отстаивать свою точку зрения, обсуждать свои профессиональные проблемы, неудачи и успехи, получая реальную помощь от коллег. Предлагаем изучить многообразие форм организации работы в данном направлении.

**Формы коллективной работы**

***Педагогический совет.*** Участие в нём является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков. Для администрации должно быть важно как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п.   
Также можно предоставить слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте. В дальнейшем педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива. Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные учителя, классные руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволит молодым учителям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

***Педагогический семинар.*** Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутришкольных конфликтов.

***Наглядная педагогическая пропаганда***. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых учителей с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Можно организовать для них посещения родительских собраний, внеклассных мероприятий, уроков опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы. Можно составить и постоянно обновлять стенды типа «Для вас, молодые педагоги», «Учителям – о детях», содержащие информацию о повседневной жизни школы, ее традициях и текущей воспитательной работе.

***Вечера вопросов и ответов*** представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым учителям заранее предлагается составить список вопросов к администрации школы, к опытным учителям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых учителей и опытных педагогов.

***«Круглый стол»*** расширяет профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

***Педагогические конференции*** предназначены для обмена опытом между наставниками и молодыми учителями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

***«День молодого педагога»*** объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе образовательного учреждения. Обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его уроки, классные часы, внеурочные мероприятия начинает проверять администрация. «День молодого педагога» может стать эффективной формой контроля работы начинающего специалиста. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в педагоги. Каждому из них предложите провести открытый урок или внеклассное мероприятие, а затем рассказать о своих успехах, поделиться трудностями в работе. На эти уроки\занятия можно пригласить не только представителей администрации школы, педагогов - наставников, но и других молодых специалистов. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями своих молодых коллег в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

**Формы групповой работы**

***Групповое консультирование*** организуется наставниками для молодых педагогов, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов. Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки:

-установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми учителями;

-психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;

-создание плана деятельности молодого учителя;

-осуществление этого плана;

-контроль и корректировка процесса;

-системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности учителя, оптимизация форм педагогического воздействия на учащихся.

*Этапы консультирования*:  
1) Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.  
2) Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают педагога на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.  
3) Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.  
4) Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой специалист.  
5) Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого педагога к пониманию этой причины.  
6) Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой учитель был уверен, что он сам нашел решение.  
7) Наставник должен подтвердить правильность догадки учителя (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

***Групповые дискуссии*** содержатконкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми учителями. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности класса», «Как решить проблему нерационального использования времени на уроке». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

***Обзоры педагогической литературы*** состоят из обсуждения содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса в школе. В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия ребёнка с родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

***Деловые игры*** максимально приближают участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку. Конкретной, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры. Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации.

Примерная структура деловой игры:

1. *подготовительный этап*, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
2. *основной этап*, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
3. *заключительный этап*, выражающийся в анализе результатов игры

Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать учителя, классные руководители, социальные педагоги, психологи.

**Формы индивидуальной работы.**

***Индивидуальные консультации.*** На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя.

***Практические занятия*** направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых учителей. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком

Основным достоинством индивидуального обучения молодого специалиста является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи. Такая форма работы позволяет следить наставнику за каждым действием молодого педагога при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

На сегодняшний день образовательные учреждения Чухломского муниципального района пополняются молодыми специалистами, выбравшими благородную, ответственную и очень интересную профессию - «педагог», в основе которой наука, мастерство и искусство. Мастерству и искусству воспитания молодые педагоги будут учиться всю жизнь у своих коллег, детей, главным учителем должен стать их собственный опыт.