

Тема: «Наставничество – эффективный способ передачи опыта»

Обмен опытом: Марченко Н.В., учитель начальных классов

В образовательных организациях ежегодно приступают к работе очень много молодых педагогов. Естественно, у всех из них возникают вопросы, ответы на которые молодые специалисты не найдут в изученных ими курсах академической программы, в интернете и в коротких учебных школьных практиках.

Для того чтобы молодой педагог, начиная свою педагогическую карьеру, легко адаптировался к новой, профессиональной среде, организуется система наставничества. Это сопровождение и помощь учителю начальных классов (молодому специалисту), направленные на повышение его профессионального потенциала.

Наставничество – это метод адаптации к профессии, к новому образовательному учреждению. Наставничество может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры.

Почему? Да потому, что молодой специалист очень часто имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у молодого педагога ещё не сформированы профессионально значимые качества. Молодой специалист коммуникабелен, профессионально грамотен, активен, самоорганизован, инициативен, доброжелателен, владеет современными средствами ИКТ. Но, вместе с тем, имеет пробелы в разработке учебно-методической и программной документации по ФГОС, в методике преподавания.

Повышение эффективности обучения и воспитания – одно из приоритетных направлений образования – во многом зависит от уровня подготовки и квалификации учителя. Сколько бы ни совершенствовались учебники, программы, успех обучения и воспитания зависит от учителя, его

теоретической подготовки, педагогического мастерства, деловых и нравственных качеств.

Работа с молодыми специалистами – это комплекс мероприятий, направленных на активное включение молодых специалистов в общеобразовательный процесс. Это довольно кропотливый труд, который можно разделить на несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а учащиеся, родители и администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Педагоги, которые не получили в первый период своей работы помощи и внимания могут оказаться брошенными и испытывают шок при столкновении с реальностью. Чтобы этого не произошло, молодым учителям надо целенаправленно помогать.

Наставляемому нужно оказывать поддержку в разных формах: еженедельные встречи-беседы, консультации, собеседования, мастер-классы, практикумы, практические занятия, творческие мастерские, презентации, семинары.

Совместно с молодым специалистом определять пути формирования профессиональных компетенций:

- разработка программы собственного профессионального роста;
- выбор методической темы для самообразования;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовка к первичному повышению квалификации

На первых этапах в отношениях «наставник – молодой педагог» ведется работа над темой по самообразованию; осуществляется методическая работа по формированию профессиональных компетенций молодого специалиста; вырабатывается индивидуальный стиль его деятельности, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя.

При посещении уроков, совместно с молодым учителем, беседуя с ним об увиденном, необходимо учить его: ставить задачи; анализировать деятельность свою и обучающихся; планировать свою деятельность.

Не секрет, что в начале деятельности у молодых специалистов «все хорошо», они не видят своих ошибок, не в состоянии оценить себя. При анализе урока необходимо говорить и об ошибочных, неправильных действиях, пробуждая у начинающего учителя критическое отношение к себе.

Перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии. И по этой дороге он может идти в одиночестве, пытаясь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, другом, единомышленником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, учиться на своих ошибках, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом.

Я думаю, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Начинающий педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе

профессии. Стремясь к внедрению качественных изменений в жизни школы, я понимаю, что самое важное – это умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть внимательным ко всем участниками образовательных отношений, понимать и принимать их потребности и, в то же время, быть готовым вести за собой.

Я отчетливо помню свои первые дни работы в школе. Это было очень тяжело. Для меня стала наставником моя мама, работавшая тогда в школе. Она научила меня многому, всегда давала советы к разным ситуациям. Прошло несколько лет, и вот...смена образовательного учреждения в связи с переездом...новый коллектив...новые требования...И здесь у меня появился отличный наставник, который помогал мне во всем, у которого я многому научилась. Я всегда могу обратиться за помощью, за советом.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта молодёжи. Причём польза от данного процесса двусторонняя: обогащение педагогическим опытом молодого учителя и повышение квалификации и профессионального мастерства педагога-наставника. Это ценное приобретение для школы, поскольку с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности. И молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.