**Наставничество - эффективный метод**

**адаптации молодых педагогов.**

Иванова В.Н., методист МАОУДО «ДДЮТ» города Чебоксары

Профессия педагога сложна и многогранна, она требует призвания, раскрыться которому помогает опытный педагогический коллектив учреждения. Молодые педагоги должны чувствовать постоянную поддержку старших, опытных наставников: администрации, опытных педагогов-коллег. Ведь все они могут помочь в составлении документации, рассказать о специфике работы с детьми и поделиться опытом и многими другими способами. Каждый из них - мастер своего дела. Именно в таком коллективе может сформироваться настоящий педагог, профессионал своего дела. Хотелось бы, чтобы так было и в нашем учреждении.

Молодые педагоги, начинающие свою педагогическую деятельность, сталкиваются со многими вопросами. Один из них: с чего начать? Казалось бы, знаний, которые получают выпускники педагогических ВУЗов, достаточно. Но не хватает педагогического опыта, который приходит с практикой, а любому современному образовательному учреждению нужен профессионально компетентный, творчески работающий педагог, оперативно включающийся в инновационные процессы, которые происходят сегодня в образовании.

В одной из своих статей Л.Н. Толстой писал, что современным делает учителя сочетание любви к детям с профессиональными знаниями и увлечение педагогической деятельностью. Такому педагогу свойственно стремление к постоянному профессиональному росту, личностному совершенствованию, подъему общего культурного уровня. Именно о таком педагоге мечтает каждая школа, именно таким должен быть каждый молодой педагог.

Преподавание – это каждодневный труд. Это работа, требующая большой самоотдачи, внутренних сил. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой – одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться:

отсутствие поддержки молодых специалистов,

низкая заработная плата,

отсутствие жилья,

трудности взаимоотношения с учениками, с родителями учеников,

сложности отношений с коллегами,

необходимость постоянного саморазвития и старание не потерять интерес к профессии.

И здесь очень важна поддержка молодых педагогов уже с первого рабочего дня. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

Поэтому особое внимание во Дворце творчества уделяется поддержке и поощрению наставничества, без которого молодым педагогам было бы сложно осваивать секреты своего профессионального мастерства.

**Термины и определения.**

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Во Дворце детского творчества система наставничества сформирована уже с давних пор. **Целью** реализации этой деятельности является повышение эффективности системы образования в учреждении.

**Задачи:**

1. улучшение показателей учреждения в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
2. создание комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
3. формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, осуществляющего комплексную поддержку ее деятельности;
4. раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога и обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
5. подготовка выпускника к самостоятельной жизни.

В Дворце творчества система наставничества реализовывается через такие формы работы как «Школа молодого педагога», «Педагогическое мастерство».

Кроме того, во многих детских объединениях Дворца творчества наставничество существует **в форме «обучающийся – обучающемуся».** В этом случае в качестве наставника выступает обучающийся, который уже освоил дополнительную программу не менее чем на 60%, и он также обладает сформированным комплексом профессиональных и личностных качеств, достаточно высокими показателями в обучении, высоким уровнем достижений в избранной области деятельности.

Во Дворце творчества наставничество также представлено в следующих формах.

**Форма наставничества «педагог-педагог».**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также педагоги, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и со своими обучающимися. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Конечно же, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики нашего учреждения.

Любому современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим педагогам необходима профессиональная поддержка в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. И в этом всегда готовы помочь опытные педагоги - наставники.

**Форма наставничества «студент – ученик»**

Предполагает взаимодействие учащихся дополнительного образования и профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

В период подросткового кризиса подростку необходим авторитетный взрослый, с которым будет возможно организовать общение с позиции «равный – равному», без явной субординации, но с доверием и уважением к опыту и достижениям.

В 2019 году, с ноября по декабрь, Дворец творчества по представлению Минобразования Чувашской Республики участвовал в апробации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования с целью достижения результатов федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Апробацию методологии (целевой модели) наставничества проводил Национальный ресурсный центр наставничества МЕНТОРИ г. Москва.

Всего в апробации из нашего учреждения приняло участие 8 педагогов и 15 обучающихся Детской полицейской академии Дворца творчества. Из 5предложенных кураторами программы наставничества, наиболее приемлемыми формами наставничества для себя мы выбрали 3:«обучающийся-обучающемуся», «педагог-педагог», «студент-ученик». Все участники апробации прошли тестирование на входе и выходе и показали очень высокие результаты.

**Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста**

Выделяют три этапа наставничества.

**Адаптационный**. Педагог-наставник знакомится с начинающим молодым специалистом, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.

**Основной**. В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

**Контрольно-оценочный.** Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Конечно же, нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

• взаимной заинтересованности наставника и подшефного;

• административного контроля за процессом наставничества;

• тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Работа молодого педагога – это довольно кропотливый труд, который можно разделить на несколько этапов:

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

**ІІ 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.

**ІІІ 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.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо также развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Хочется отметить, что принимая на себя обязанности наставника, педагог также открывает для себя ряд преимуществ:

* во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
* во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
* в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
* в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры педагога, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе учреждения;
* в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Создание системы наставничества предполагает определение основных направлений работы педагогов-наставников. К числу таких направлений можно отнести следующие:

* адаптационная работа;
* психологическая поддержка;
* мотивация самообразования;
* организация профессиональной коммуникации.

**Роли педагогов-наставников.**

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого педагога можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

**1. Проводник**. Обеспечит подопечному знакомство с системой данного образовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением, поможет молодому педагогу осознать свое место в системе учреждения, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет более 80 %.

**2. Защитник интересов.** Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет педагога от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 60–80 %.

**3. Кумир.** Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого педагога. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 40–60 %.

**4.Консультант.** За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 30–40 %.

**5. Контролёр.** В организованной таким образом наставнической поддержке молодой педагог самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 10–30 %.

**Формы работы с молодыми специалистами:**

1. Коллективная работа

* Педагогический совет
* Педагогический семинар
* Вечера вопросов и ответов
* Круглый стол
* Педагогические конференции
* День молодого учителя

2. Групповая работа

* Групповое консультирование
* Групповые дискуссии
* Обзоры педагогической литературы
* Деловые игры

3. Индивидуальная работа

* Индивидуальные консультации
* Практические занятия

4. Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами

* Технология сотрудничества
* Коучинг
* Кейс-метод.
* Технология открытого пространства
* Квик – настройка (настрой педагога на успешную работу)
* Мастер-класс (практикум)

Наблюдения, проведенные опросы и изучение опыта наставничества как формы методической помощи начинающему педагогу позволяют сделать следующие выводы:

* наставничество является успешным только в том случае, если пары создаются на основе взаимного желания опытного и начинающего педагога;
* наставничество обеспечивает более быстрый темп адаптации начинающего учителя, овладения им нормами профессионально-педагогической деятельности, самоопределения на ту или иную методическую систему обучения;
* эффективность наставничества зависит: от комплексности и стиля взаимодействия, равноправности позиций взаимодействия, готовности наставника самому учиться и выявлять интересные находки в деятельности подшефного, рефлексивно-проектировочного подхода к педагогической деятельности, способности в совместной деятельности выявлять и формулировать педагогические и методические задачи стратегического, тактического и оперативного уровней;
* наставничество как форма методической помощи начинающему учителю не может ограничивать весь спектр этой помощи.

Список литературы.

1. Кузнецова, Е. А. Создание условий для самореализации молодого педагога / Е. А. Кузнецова, В. В. Кухлинская // Методист. – 2009. – № 7. – С. 63–65. 3.
2. Методические рекомендации по вопросам сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: методические рекомендации / Е. Л. Кинева, Е. В. Лямцева, Ю. В. Ребикова. – Челябинск: ЧИППКРО, 2020. – 42 с. – URL: https://ipk74.ru/ upload/iblock/6f5/6f5ff7e87b5464be383f7c8d37de0379.pdf.
3. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.