

## **Обобщение педагогического опыта**

### **«Профилактика неуспешности через наставничество»**

**учителя русского языка и литературы МБОУ СОШ № 42**

**Светиковой Натальи Николаевны**

Наверное, каждый человек, только начинающий свой профессиональный путь, испытывает определенные профессиональные трудности из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя происходит еще труднее, сложнее, чем у представителей любой другой профессии, потому что только наличие педагогического образования не гарантирует успех начинающему педагогу.

Педагог – это не профессия, это образ жизни. Слова о том, что современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи, постоянно слышит каждый учитель. Но не всегда это сразу получается у молодых, только что пришедших в школу специалистов.

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципалитета является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. Всем не понаслышке знакома эта проблема. Молодых специалистов, компетентных активных и креативных педагогов, хотела бы иметь в своем коллективе любая школа. Как сказал Наполеон Бонапарт: «Если хочешь сделать что-то хорошо, сделай это сам».

Мы сами можем помочь стать отличным педагогом своим молодым учителям, решившим связать свою жизнь со школой. От того, насколько хорошо молодой педагог сумеет адаптироваться к своей профессиональной деятельности, напрямую зависит и качество образования.

Возрождение института наставничества как эффективной формы профессиональной адаптации молодых педагогов напрямую

способствует повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Молодой педагог сам должен захотеть получить поддержку педагога-наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Опыт – это лучшее образование, тот клад, который только дорожает с годами. И если ваши молодые педагоги считают, что им нечему у вас научиться, напомните им одну забытую притчу:

Однажды к опытному Мастеру пришел молодой человек. У него был один простой вопрос: «Я уже все изучил и все знаю. Я прочел много книг, сам могу выступать с лекциями. И всему этому я научился сам, мне никто не помогал. Ответьте же мне тогда на мой вопрос: нужен ли мне наставник?».

Мастер рассмеялся, вручил ему обычный конверт и сказал: «Отнеси, пожалуйста, это письмо в деревню, что находится по ту сторону реки. На берегу есть лодка, есть лодочник, он тебя переправит».

На следующий день, с утра юноша отправился на берег, нашел лодочника, который переправил его. Выйдя на берег, он вдруг понял, что не расспросил о дороге в деревню и не знает, как добраться туда. Юноша поинтересовался у лодочника, но тот тоже не знал дороги. Пришлось вновь идти к Мастеру, чтобы узнать точный путь к этой деревне.

И тогда Мастер сказал юноше: «Это и есть ответ на твой вопрос. У тебя есть цель путешествия, есть средство, чтобы добраться до нее, но ты не знаешь дороги, по которой тебе нужно идти. Вот причина, из-за чего ты остановился. Тебе понадобился проводник, который хорошо знает этот путь. Мало иметь знания. Чтобы окунуться в них и правильно ими воспользоваться, нужен наставник».

Наставник как актер-виртуоз, играет сразу несколько ролей.

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

**1. «ПРОВОДНИК».** Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри».

**2. «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ».** Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого педагога атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет педагога от возможных проблем межличностного характера.

**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.

**4. «КОНСУЛЬТАНТ».** За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки.

**5. «КОНТРОЛЕР».** 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.

Свою работу по наставничеству я выстроила планомерно в три этапа:

I этап – период адаптации и поддержки, самый сложный как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться наставника. Сомнения испытывают оба. Один и другой думают: «А получится ли у него?»

II этап – процесс обучения и развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап – сопровождение молодого педагога даже после формирования у него своей системы работы, использования им своих технологий.

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У них должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям.

Представьте ситуацию: «Буратино пошел учиться в школу, а попал на представление в театр кукол».

Рассмотрим эту ситуацию, в которой Папа Карло – это наставник, а Буратино – это ученик. «При каких условиях Буратино пойдет в школу, а не в театр?».

Буратино пойдет в школу, если там будет интересно, если его будут окружать друзья. Если будут поддерживать во всех начинаниях и не смеяться над его ошибками.

Конечно, многие помнят произведение А. Экзюпери «Маленький принц». Это сказка о маленьком мальчике, который все понимал по-своему и был совершенно прав. И вот однажды узнал он самую главную истину: «Самого главного глазами не увидишь – зорко лишь одно сердце!»

Именно оно и должно помочь вам правильно расставить знаки препинания: «Вложить душу нельзя только учить». И в работе с молодыми учителями, так же как и в работе с учениками, никакого разночтения быть не может, допустим только один вариант.

Принимая на себя обязанности наставника, я и для себя открыла ряд преимуществ:

во-первых, наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности, учиться уже у него расширять свой арсенал навыков и умений, осваивая современные технологии обучения, которыми зачастую молодое поколение владеет лучше нас.

во-вторых, наставничество способствует росту доверия ко мне в педагогическом коллективе;

в-третьих, при успешном осуществлении данных функций ощущается собственный вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога и главное – быть открытым для педагогических инноваций!

И в год педагога-наставника хотелось бы получить ответ на вопрос: «Педагог-наставник – кто он?» Он вдохновитель, организатор, генератор идей, мотиватор и просто друг!