**Тема выступления:**

«РОЛЬ УЧИТЕЛЯ НАСТАВНИКА В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА»

Устинова Виктория Александровна

МБОУ «СШ № 41»

Учитель английского языка

Высшая категория

Телефон: 8 913 168 1033

«Наставничество (или менторство, от лат. mentor — воспитатель, руководитель) — это способ передачи знаний, навыков и установок от более опытного человека — менее опытному» [1].

В январе 2020 года вступил в силу принятый закон «О статусе педагога». Вопрос о повышении статуса педагогического работника является ключевым при реализации национального проекта «Образование». Одной из составляющих этого закона является поддержка наставничества [2].

В настоящее время в школах не хватает специалистов для обучения детей. Может быть, из-за того, что профессия учителя требует многого. В первую очередь, это - любовь к детям, отличные профессиональные знания и их умения применять на практике.

Когда молодой учитель попадает в школу, перед ним встает много проблем, несмотря на его хорошее образование и желание работать с детьми. Ведь теоретические знания - это одно, а работа в классе - это другое. Реальная жизнь, подчас, бывает сложнее, чем описывается в педагогической литературе.

На самом деле, молодому педагогу приходится долго адаптироваться в школьной среде: вливаться в педагогический коллектив, знакомиться с организационной стороной учебного процесса, искать контакт с подростками, работать с родителями. Без соответствующей квалифицированной профессиональной поддержки с таким объемом педагогической деятельности начинающему учителю справиться сложно. Чувство страха, неуверенность в себе – все это мешает ему самореализоваться. Собственно, в этом и кроется объяснение, почему начинающий специалист покидает учебное учреждение и устраивается на другую работу, которая более оплачиваема и часто не связана с педагогикой. Считаю, что тема адаптации молодого специалиста сейчас, как никогда, актуальна. Ведь только своевременная поддержка молодого педагога и грамотно спланированная система информационно-методического сопровождения создают условия для успешного вхождения в избранную профессию.

В  национальном проекте «Образование» наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации. Оно рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы [3].

В каждом образовательном учреждении есть учителя с большим опытом работы. Им есть чем поделиться, оказать методическую помощь на первом этапе работы молодых педагогов. Как бы ни хороши были высшие учебные заведения, в которых они учились, живая практика ставит новые задачи, и поддержка коллег играет большую роль в их дальнейшем становлении. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени [3].

Наставник, посетив первые уроки молодого специалиста, определит сильные и слабые стороны, даст рекомендации, советы по построению и ведению урока. Опытный учитель сможет обратить внимание коллеги на учащихся, с которыми нужна особая работа, будь это одаренные ребята или обучающиеся с ОВЗ, порекомендует те методы и формы работы, которые будут более эффективны в детском коллективе. Ведь не только образовательное учреждение ждет от учащихся хороших результатов, но и их родители.

В нашем учебном учреждении, средней школе №41, проводятся мастер-классы для молодых специалистов.Мастер-класс - это эффективный метод педагогического наставничества. Именно так мои коллеги передают свои знания начинающим учителям, представляя им и теоретический, и практический материал. У нас работают учителя, которые являются победителями конкурса «Лучшие учителя России», поэтому такая форма работы является настоящей творческой лабораторией, где происходит обмен передовым опытом участников. Молодой специалист может повысить свой профессиональный уровень, расширить кругозор и приобщиться к новейшим областям знаний.

В этом году в нашей школе состоялось практическое занятиедля учителей нашего города по теме: **«**Мастер-класс в современном виде как эффективный метод педагогического наставничества, его основные атрибуты и компоненты».

Задачами этого занятия были:

* передача учителем-мастером своего опыта путем прямого и комментированного показа последовательности действий, методов, приемов и форм педагогической деятельности;
* совместная отработка методических подходов и приемов решения, поставленной в программе мастер-класса, проблемы;
* рефлексия собственного профессионального мастерства участниками мастер-класса;
* оказание помощи участникам мастер-класса в определении задач саморазвития и формировании индивидуальной программы самообразования и самосовершенствования.

Это едва ли не единственная форма обучения, позволяющая приобрести практические навыки непосредственно в процессе освоения профессии.

В ходе мастер-классов участники познакомились с разработками по теме мастер-класса, задавали вопросы и получили консультации. Начинающие педагоги стремящиеся повысить свой профессиональный уровень получили конкретные знания о формах, приемах, методиках, чтобы иметь возможность использовать все это в своей дальнейшей работе.

Для высококвалифицированных педагогов – это ориентация на сравнение, сопоставление уровня и форм работы. В процессе полноценной дискуссии, педагог, проводивший мастер-класс, узнает что-то интересное и полезное для себя, что придает обсуждению характер взаимообогащения.

Каждое образовательное учреждение работает по определенной методической теме, поэтому очень важно определить правильное индивидуальное направление в методической работе каждого учителя. Наставник может помочь молодому коллеге выбрать тему, которая, в итоге, даст возможность проявить себя, показать свои сильные стороны, что укрепит его авторитет и даст почувствовать себя более уверенным.

Также важен совет старшего преподавателя по выбору профессиональных курсов, всевозможных конкурсов, что является необходимым условием для успешного учителя. Наставник должен сопровождать молодого человека, направлять его в этой работе, помогать советом. Все эти слагаемые помогают строить карьеру и завоевать уважение со стороны коллег и родителей.

Конкурсы, которые проводятся в нашем городе, такие как «Свежий ветер», «Педагогические мастерские: от идеи до реализации», конкурс методических разработок уроков «Работаем по ФГОС» дают возможность молодым педагогам реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. Среди наших коллег в СШ №41 есть победители в этих номинациях, что, конечно, является положительным для обмена опытом внутри педагогического коллектива. Разработки этих специалистов являются полезными материалами в методическую копилку молодым педагогам.

Для того чтобы ускорить процесс профессионального становления учителя, нашей школой была организована Школа наставников учителей английского языка города Норильска, которые проводятся на базе Методического центра. Целью этой школы является подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации. Всего в году предусматривается 5 занятий.

Задачи наших занятий:

* удовлетворить потребность молодых учителей в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении различных затруднений;
* способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;
* помочь молодым учителям внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс.

Используя метод анкетирования, были изучены актуальные потребности учителей (см. прил.1). Начинающие коллеги отметили, что профессиональный уровень подготовки удовлетворяет их частично. Также они испытывают трудности в составлении планов-конспектов, в проведении внеклассных мероприятий. Для многих из них непросто выбрать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока, сформулировать вопросы проблемного характера, мотивировать деятельность учащихся. Основное внимание в планировании работы с молодыми специалистами было уделено этим проблемам.

Каждое наше занятие состоит из 3 частей. Первая часть посвящена рассмотрению вопросов по методике: типологии уроков, формам и методам работы на уроке, анализу и самоанализу. Вторая часть - это языковой практикум, в процессе которого рассматриваются некоторые аспекты грамматики, которые, как правило, представляют затруднения на уроке не только для учеников, но и для учителей. Нами были предложены аутентичные видеофильмы, где носители языка объясняют особенности использования лексики, грамматического материала. Затем индивидуально и совместно выполнялись упражнения, в ходе которых происходило обсуждение выбранного варианта ответа. Третья часть занятия посвящена педагогическим проблемам. Например, трудная ситуация на уроке и способы ее решения.

Во время проведения этих курсов у молодых педагогов возникают разные вопросы, которые обсуждаются в группе. Также для решения таких задач специально готовятся материалы, разного рода алгоритмы, а также фрагменты видеоуроков, и, собственно, личный опыт педагогов. Коллегам предлагаются специальные памятки, рекомендации, которые они могут использовать в своей учебной деятельности.

Эти курсы проводят учителя, чей опыт работы в школе составляет от 31 до 35 лет, поэтому со многими проблемами они сталкивались сами, следовательно, могут предложить разные способы выхода из разных трудных ситуаций. Молодые специалисты также предлагают свои решения, которые обсуждаются совместно. Такая практика дает положительный результат, тем более что на этих занятий присутствует и консультирует опытный работник Методического центра. В беседе с начинающими свою учебную деятельность педагогами мы выяснили, что наша работа полезна, наш материал используется на уроках в других школах и помогает в разных аспектах преподавания иностранного языка, а также в педагогической практике.

Результатами нашей школы наставников следует считать успехи молодых специалистов в конкурсах разного уровня, их рост в профессиональной педагогической деятельности, а также своевременную аттестацию на категорию.

Как только молодой специалист переступает порог школы надо также обратить его внимание на то, что каждая школа имеет свои традиции, с которыми обязательно надо познакомить начинающего учителя, ведь от этого зависит успех всего учреждения. Это могут быть особенные школьные праздники, линейки, предметные недели. Недолгая педагогическая практика в студенческой жизни дает неполное представление о внеклассной работе. В жизни же это большой труд, который требует фантазии, творчества, хороших организаторских способностей. Эта работа формирует детский коллектив, определяет лидеров. Для молодого специалиста – это прекрасная возможность найти общий язык с учащимися, определить их характер, спланировать свою работу в дальнейшем. И задача наставника помочь учителю определиться с внеклассными мероприятиями в соответствии с планом школы и учебным предметом.

Наши старшие коллеги в школе - заведующие учебной и воспитательной частью образовательного процесса на каждом этапе адаптации сопровождают молодого учителя советами, знакомят со спецификой учреждения, вовлекают в учебную и внеклассную работу. Также у них для каждого учителя находится время, чтобы помочь справится с трудностями, которые возникают при контакте с новым ученическим коллективом. Они знакомят педагогов с особенностями классов, дают возможность молодым педагогам проявить инициативу и поучаствовать в разных мероприятиях школы, тем самым позволяя им раскрыться как творческим личностям и, заодно, помогают советом в процессе их работы.

Для каждого учреждения важен благоприятный климат в общении педагогического коллектива, поэтому создание творческих групп, обсуждение возникающих проблем, совместные дела, мероприятия будут только способствовать этому. А наставничество – это и есть одна из форм этого успешного взаимодействия. Нужно привлекать молодых специалистов к решению важных вопросов школы, тем самым давая им почувствовать свою значимость, дать возможность росту их авторитета в коллективе.

На каждом педагогическом совете в нашем образовательном учреждении преподаватели делятся с молодыми педагогами своими наблюдениями, знаниями и навыками, приобретенными в учебном процессе.

В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

Чтобы наставничество было важным элементом качественной подготовки квалифицированных кадров, надо уделять внимание этому явлению. Эта форма работы с начинающими педагогами должна быть хорошо спланирована. Мы считаем, что следует выделять время и место проведения консультаций, чтобы все возникающие трудности были преодолены в самом начале, чтобы молодой учитель знал о поддержке, и о том, что старший товарищ всегда поможет советом. Наставник должен быть другом, которому можно было бы довериться, а не человеком, который поучает и всем своим видом показывает, что снисходительно выслушивает подопечного. Собственно, он должен быть заинтересованным в результатах работы начинающего коллеги.

Наставнику тоже должно быть уделено внимание со стороны школьной администрации. Мы считаем, что нагрузку старшего учителя можно уменьшить, добавив часы консультаций с молодежью, так как для него важно получать информацию из прессы, педагогических журналов, методических материалов, поступающих в школу и из интернета, а также нужно время для совместной работы с начинающим коллегой.

Молодой учитель и наставник должны быть сотрудниками, сотоварищами, так как цель у них одна – добиться роста мотивации в изучении предмета, хороших успехов в обучении и формировании учащегося как личности, и, конечно же, создать благоприятную среду пребывания в школе, как учащимся, так и преподавателям.

Для педагогов старшего возраста общение с молодыми специалистами приносит огромную пользу. У молодых специалистов отсутствуют стереотипы, которые могут быть присущи педагогическим работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству и исследовательским экспериментам.

Новый взгляд, новые идеи, современные технологии, которые приходят с молодежью, вместе с опытом старших, знанием психологических и возрастных особенностей учащихся могу дать ошеломительный эффект в образовании. Может быть, продолжение традиций, основанное на непосредственном переходе от одного к другому в работе учителей, поможет сформировать нам стройную систему образования, не ломая старого, а лишь добавляя что-то передовое, интересное.

Список использованных материалов:

1. https://kopilkaurokov.ru/angliiskiyYazik/presentacii/metodicheskaia\_razrabotka\_uchitel\_kak\_nastavnik\_1
2. /<https://ulpressa.ru/2019/12/03/%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82-%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5/>
3. <https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/>

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
2. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?