

Наставничество как эффективная форма сопровождения молодых педагогов

Если вы школьный учитель, постарайтесь вспомнить, как вы впервые шли на первый урок в первый рабочий день... Волнение?! Все ли у меня получится?! А может быть, даже страх. Заверю вас, что волнение присутствует на любом новом рабочем месте, потому что это «новое»... Новое место, незнакомые коллеги и начальство. Но профессия учителя - это другая ответственность, эта работа с очень дорогой и тонкой материей под названием «человеческая душа»...

Кто это... молодой учитель? Это вчерашний студент, отучившийся в ВУЗе 4–6 лет и изучавший множество научных дисциплин, методик, прошедший педагогическую практику в школе или в ином образовательном учреждении. На первый взгляд может показаться, что все хорошо. ВУЗы выпустили первоклассного специалиста, но любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление же учителя происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии, так как педагогическое образование не гарантирует успех начинающему учителю.

Важно, чтобы в начале профессионального пути молодой учитель почувствовал плечо компетентного опытного профессионала - учителя-наставника. Опыт наставника нужен молодому учителю. Опыт-это бесценный дар, которым необходимо делиться и пользоваться.

Каким же должен быть наставник? Наставник прислушивается к мнению, потребностям молодого учителя, помогает и советует, но при этом не навязывает свои ориентиры. Сопровождение молодого учителя – это движение рядом с ним, возможно, впереди него.

Из опыта моей наставнической деятельности хотелось бы выделить проблемы, с которыми сталкиваются молодые педагоги чаще всего:

1. Неумение точно рассчитать время на уроке. Молодой преподаватель не всегда способен произвести хронометрирование учебного времени, большее время урока он может потратить на проверку домашнего задания или объяснение нового материала, совершенно забыв о времени или о других этапах урока.
2. Затруднения при объяснении материала. Это может выражаться в том, что учитель иногда отклоняется от темы урока.
3. Выбор форм и методов обучения.
4. Отсутствие взаимопонимания с коллегами оказывает достаточно негативное влияние на эмоциональное состояние молодого учителя, что напрямую отражается на его работе в классе с учениками.
5. Межличностные взаимодействия с учениками класса и их родителями. Часто родители, являясь по возрасту старше учителя

своего ребенка, психологически блокируют молодого педагога, не прислушиваются к его мнению и советам.

6. Эмоциональное общение. Начальные годы работы молодого учителя характеризуются высоким эмоциональным напряжением и даже истощением, так как глубоко переживаются как неудачи, так и радости.
7. Поведенческий аспект. Возникновение межличностных и межгрупповых конфликтов в различных системах отношений: учитель – учитель, учитель – ученик, учитель – родители и др.

Решение таких проблем выражается в плане работы с молодым специалистом. В плане указываются основные профессиональные трудности, которые испытывает молодой специалист, цель и задачи профессионального взаимодействия, этапы работы, основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки.

Наставничество является наиболее значимым фактором в процессе профессиональной адаптации молодого преподавателя, специфической методикой, которая представляет собой постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Наставничество – эффективный способ передачи опыта мастерства молодёжи. 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.