

3.3. Методическое сопровождение молодых специалистов в образовательной организации.

Три этапа наставничества:

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем 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.

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.

**Работу с молодыми педагогами
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.

Роли педагогов-наставников :

1. ***Проводник***. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.
2. ***Защитник интересов***. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80 %.
3. ***Кумир***. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60%.
4. ***Консультант***. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40%.
5. ***Контролёр***. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя 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 – Мастер-класс (практикум).

Что может побудить молодых педагогов к творчеству?

1. Готовность к творчеству в профессиональной деятельности, активную жизненную позицию.
2. Профессиональную потребность в овладении секретами мастерства.
3. Стремление выйти за пределы условностей и консервативных правил.

Основные направления творческой деятельности педагога:

- совершенствование известных и разработка новых педагогических методов и приемов, активное использование их в работе с детьми;
- систематическое обновление и обогащение образовательной и развивающей среды;
- поиск неординарных форм работы с обучающимися (игровые технологии, поисковая деятельность и экспериментирование, кружковая работа и т.д.);
- овладение и внедрение современных прогрессивных педагогических технологий и идей в практику;
- выбор эффективных средств стимулирования творческой активности обучающихся;
- оригинальное решение проблем методического характера (подготовка консультации, выступления на педсовете, разработка конспекта нетрадиционного занятия или воспитательного мероприятия; творческий отчет и т.д.).

В качестве механизмов развития образовательной организации и педагогического коллектива можно использовать:

- создание творческой атмосферы;
- культивирование интереса к инициативам и новшествам;
- создание социокультурных и материальных (экономических) условий для принятия и действия разнообразных нововведений;
- инициирование поисковых образовательных систем и механизмов их всесторонней поддержки;
- интеграцию наиболее перспективных нововведений и продуктивных проектов в работу образовательной организации.

Современный педагогический коллектив, поддерживающий молодого педагога:

- ориентирован на поиск;
- приветствует творческое поведение;
- обеспечивает продуктивность творческой деятельности;
- проявляет интерес к инновациям;
- активизирует инициативность.

Педагог-наставник может оказывать влияние на молодых педагогов «мягкими методами» управления, такими как:

убеждение – обращаться к здравому смыслу людей;

внушение – обращаться к эмоциям и чувствам людей;

подражание – быть примером для подражания;

заражение – процесс перехода эмоционального состояния от одного к другому, на уровне контакта.

Условия, которые будут систематически побуждать молодого педагога к саморазвитию, рождать уверенность в собственных силах и вести вперёд:

• конкурсы профессионального мастерства,

• открытые уроки,

• выступления с докладами и сообщениями на заседаниях педагогических сообществ и методических объединений учителей,

• творческие отчёты и защиты индивидуальных программ,

• участие в экспертных комиссиях.

Исследовательская деятельность представляет собой комплексный целенаправленный процесс изучения педагогом существующего опыта какой-либо научной сферы, после чего он занимается созданием, распространением дидактических и научных нововведений. Научная деятельность педагога развивает не только его профессиональные навыки, но и качество образования в образовательной организации в целом, повышая её конкурентоспособность.

Научно-исследовательскую деятельность рассматривают в роли:

- составной части профессиональной деятельности;
- фактора развития профессионализма;
- формой реализации творческого потенциала личности педагога.

Условия, в которых педагог осуществляет свою научно-исследовательскую деятельность:

- разработанная образовательной организацией стратегическая инновационная программа развития;
- участие педагогов в разработке инновационных проектов для реализации программы развития образовательной организации;
- обучение педагогов на специальных курсах;
- мониторинг педагогических инноваций, предложенных сотрудниками педагогического коллектива;
- постоянный обмен между педагогами лучшими результатами педагогических достижений;
- материальная, информационная и организационная поддержка исследовательских направлений.

Направления повышения научной активности молодых педагогов:

- инновационная и исследовательская деятельность не может развиваться под давлением администрации. Должна быть сформирована система стимулов для этой деятельности;
- необходима мотивация педагогов к более эффективной научной работе, умение представить её результаты в качественных публикациях;
- мотивация педагогов во многом зависит от благоприятной научной среды. Это достигается не только за счет материальных средств, но и за счет формирования положительного имиджа исследовательской работы с помощью информирования о научных достижениях различными способами;
- основой кадровой политики должна выступать поддержка наиболее перспективных, продуктивно работающих педагогов;
- необходимость стимулирования научного взаимодействия педагогов и обучающихся, поощрение их самостоятельной научной работы.

Научно-исследовательские умения педагогов:

- умение ставить проблему, находить эффективный и оптимальный способ ее решения;
- умение вести поиск информации;
- умение прогнозировать ситуации;
- умение научно обосновывать и объяснять, показывать научно-практическое значение выявленного научного факта, закономерности или разработанной новой системы.

Система методической работы по развитию творческого и научно-исследовательского потенциала молодых педагогов включает в себя следующие *направления*:

Работа с педагогом (инициатива с его стороны, личностно-сообразный и добровольный характер, активное сотрудничество, доверие);

Групповая работа с педагогами (организация команды единомышленников: интерес, добровольный характер, активное сотрудничество).

Работа с коллективом (активное сотрудничество, включение традиций педагогического коллектива в условия образовательной среды школы).