Областное бюджетное

образовательное учреждение дополнительного образования «Дмитриевская детская школа искусств имени А. М. Любимова»

Стать на тему:  
  
«Наставник для молодого педагога»

Выполнила

преподаватель по классу хореографии

Трофимова Алла Алексеевна

г. Дмитриев   
 2023

**Содержание**

1. Введение…………………………………………………………………….3
2. Наставничество как форма отношений. Методы, формы, типы работы с молодым специалистом. ……………………...……………………………...…..6
3. Поэтапный характер работы наставника……....………….………….…..7
4. Мастер - класс…………….………………………………………………...8
5. Заключение…………………………………………………………………9
6. Список использованной литературы……………………………….……10

**Введение**

Профессия учителя очень ответственна  и интересна. Современной школе нужны профессионально компетентные педагоги. Постоянная работа над потоком вопросов и ответов совершенствует его самого. Преподавательская деятельность во времена ценилась и считалась благородным и почетным занятием, однако, одним из наиболее сложных. Поэтому очень важно, чтобы дети знали имена выдающихся педагогов и светил педагогических знаний. Педагог – это призвание, это образ и смысл его жизни. Поэтому ответственность учителей за воспитание и образование детей более строгая. Во все времена в мире было много творческих и выдающихся личностей. Они часто занимались преподаванием, создавали свои школы, а их потомки развивали и воплощали труды своих наставников. Сейчас, в век современных инновационных технологий, учить детей особенно трудно. Педагогу необходимо следить за новыми методами работы, за новыми программами, способами преподавания. Чтобы быть со временем на одной ступени нужно постоянно повышать квалификационный уровень, посещать курсы повышения квалификации, семинары и тому подобное. Очень важно, чтобы педагог не ограничивал свои знания в рамках своего учебного заведения. Общаясь с коллегами, он получает не только новые сведения, но и обменивается опытом своей и чужой работы. Только так учитель научит чему-то детей и передаст свои знания молодым специалистам. Однако, не смотря на это, опыт показывает, что новичку- педагогу, даже если он очень хорошо подготовлен, социально адаптирован, прекрасно разбирается в современных технологиях, профессиональная адаптация проходит не очень быстро.

**Цель наставничества** – обмен педагогическим опытом работы, создaние методической бaзы, оказание помощи молодому специалисту в профессионaльном стaновлении.

**Задачи наставничества**:

- заинтересовать молодого учителя к преподавательской деятельности;

- способствовать развитию профессиональных умений и навыков молодого специалиста;

- развить интерес к самоанализу и самоконтролю;

- оказать помощь молодому специалисту в адаптации и организации учебной деятельности в школе.

**Документы, необходимые для работы наставника:**

1. Приказ о «Об организации работы с молодым специалистом»
2. Положение о наставничестве
3. План работы с молодыми специалистами
4. Методические рекомендации наставнику
5. Аналитическая документация  контроля адаптации молодого учителя.
6. Отчеты наставника о проделанной работе представляются на заседании  методического объединения, заседании методического совета школы.

**Перечень ресурсов и ссылок по теме наставничества:**

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

2. Письмо Минпросвещения России, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657 “О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях”;

3. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

**Актуальность:**

Актуальность заключается в необходимости помочь молодому специалисту справиться с эмоциональным напряжением, помочь толерантно подойти к работе, мобилизовать внутренние силы и сконцентрироваться на профессиональной деятельности.

**Аннотация:**

Педагог со стажем работы должен создать мобильную систему наставничества, которая поможет молодому специалисту быстрее освоить профессиональные навыки, развить творческий интерес к учебной деятельности, сформировать у него мотивацию к результативности, самосовершенствованию, самоорганизации и самокоррекции .

Благодаря созданной системе педагога – наставника, молодой специалист вовлекается в целенаправленный процесс повышения своей профессиональной компетентности, развивает качества в соответствии внешними социальными требованиями и личной программой развития. Новичок зачастую допускает меньше ошибок и приобретает уверенность в своих силах.

**Ключевые слова:** педагог- наставник, наставничество, педагог- новичок, адаптация, профессиональное становление, молодой специалист, педагогическая деятельность, учебный процесс.

**2. Наставничество, как форма отношений. Поэтапный характер работы наставника**

Педагог-наставник – это квалифицированный специалист, имеющий опыт работы, обладающий высокими профессиональными навыками, осуществляющий работу, направленную на адаптацию молодого специалиста в образовательной организации.

Педагог-новичок – это начинающий педагог, который должен освоиться на новой работе, приобрести определенные знания и умения, в том числе благодаря наставнику.

Наставничество – это перспективная форма отношений, в которой более опытный помогает менее сведущему понять определенные компетенции, это процесс необходимой психологической поддержки в работе и карьерном росте. Задача наставника – настроить новичка на педагогическую деятельность, помочь молодому учителю закрепить знания в школе, развивать качество выполнения возложенных на него обязанностей.

Для этого очень часто используется техника наставничества:

1. Сопровождение: наставник проводит занятия совместно с молодым специалистом.

2. Посев: наставник помогает молодому специалисту справиться с изменениями по тем или иным вопросам, требующих опыта и знаний.

3. Катализация: наставник настраивает молодого специалиста на новые формы и способы работы, в корне изменяет мышление и жизненные ценности.

4. Демонстрация: наставник передает молодому специалисту знания и умения личным примером.

5. Сбор урожая: наставник приучает молодого специалиста подводить итог своей работы.

Совместная работа преподавателя - наставника и новичка зависит от личности и характера начинающего, от его профессиональных возможностей.

В педагогической практике существуют формы и методы работы   
педагога-наставника с молодым специалистом:

* консультирование (индивидуальное, групповое( круглые столы);
* активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

**3. Поэтапный характер работы наставника**

1-й этап – адаптационный (прогностический). Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (практический). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный (аналитический). Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наставнику необходимо создать правила общения с молодым педагогом, и если их соблюдать, впоследствии они приносят положительные результаты:

1. Не приказывать. Фразы, содержащие какие либо команды, должны быть исключены из лексикона наставника. Иначе реакция новичка на работу может быть инертной.

2. Не угрожать. Наставник должен установить дипломатические отношения с молодым специалистом. Угрозы приводят к конфликтам и говорят о педагогическом несоответствии преподавателя.

3. Не проповедовать. Предсказания будущего в работе и воззвания молодыми специалистами не воспринимаются как значимое.

4. Не поучать. Опытный педагог не должен навязывать свою точку зрения новичку.

5.Не подсказывать решения. Молодой специалист должен сам научиться уметь выходить из трудных ситуаций.

6. Не ставить «диагноз». Наставник, делая выводы в сторону работы молодого специалиста, может настроить его против себя.

При этом молодой специалист должен поставить перед собой задачи:

  1. повысить свой профессиональный уровень   (обучающие семинары, мастер-классы, конференции);

2. применять все знания и умения от наставника на практике;

3. обмениваться наставником полученным педагогическим опытом;

4. научиться анализировать свою преподавательскую деятельность.

**4. Мастер- класс**

Приступая к работе с молодым специалистом, следует обратить внимание на требования к организации учебного процесса, практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности. В этом году в нашу ДШИ пришел молодой хореограф, Будникова Дарья Сергеевна, с творческим потенциалом и большим желанием работать. Мне, как преподавателю-наставнику, поручена работа по адаптации Дарьи Сергеевны. Вместе с ней были составлены планы уроков, скорректированы определённые элементы работы на первых занятиях и родительских собраниях. Основой системы наставничества является личный пример педагогической деятельности самого преподавателя и служит успешным результатом долгосрочных отношений. Поэтому я провела совместный с Дарьей Сергеевной мастер-класс по хореографии. Наблюдая за работой молодого хореографа, вижу большое желание творить. Я горда тем, что принимаю участие в рождении нового преподавателя.

**Заключение**

Таким образом, педагогу со стажем очень важно научить новичка самому анализировать преподавательские действия. Это одно из условий совершенствования профессионального мастерства. Исследование и проработка своего занятия требует определенной подготовки. Поэтому педагог-наставник и педагог- новичок вместе должны составить критерии мастерства и эффективности работы молодого учителя, определить показатели, по которым будет дана оценка труда. Самоанализ поможет молодому специалисту построить целостную систему обучения, повысить мастерство, устранить недостатки. Наставник обязан научить новичка правильно методически выстраивать занятия, грамотно выбирать средства обучения на уроках.

Специальная роль в формировании специалиста отводится его участию в методических мероприятиях школы. Проведение открытых уроков стажирующими учителями является настоящим сокровищницей педагогического мастерства. Обзор занятия коллегами, которые отмечают в работе молодого специалиста новые, интересные и полезные моменты, приносит удовлетворение как стажеру, так и наставнику. Вежливость, корректность и тактичность учителя-наставника способствуют созданию психологически комфортной атмосферы, необходимой для успешного развития молодого специалиста.

**Список литературы:**

1. Онушкин В.Г., Кулюткин Ю.Н., Вершловский С.Г. Профессия – учитель: Беседы с молодыми учителями.- М.: «Педагогика», 1987.
2. Вершловский С.Г. Учитель-методист – наставник стажера: Книга для учителя.- М.: Просвещение, 1988.