

**Сунозова Светлана Михайловна,
директор МБОУ гимназии № 1**

УСПЕШНАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ ГИМНАЗИИ № 1 ГОРОДА ХАБАРОВСКА

Аннотация

Представлен опыт работы по модели наставничества «учитель-учитель», которая реализуется в гимназии в 2022/2023 учебном году.

Ключевые слова: наставничество, адаптация, наставник.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых специалистов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в образовательном учреждении. В нашей гимназии сложилась своя система наставничества, которая объединяет деятельность молодых педагогов, куратора, администрацию гимназии и учителей-наставников. Работу МБОУ гимназии №1 по данному направлению регламентируют разработанные администрацией и педагогами гимназии локальные нормативные акты (приказы, положение и программа по наставничеству, дорожная карта, создан банк данных о наставниках и наставляемых).

В нашу гимназию за последние три года пришли работать двенадцать молодых специалистов. От них поступил запрос на оказание помощи при адаптации на рабочем месте. Так с 2016 года в гимназии реализуется программа по направлению «учитель-учитель», где опытный педагог берет «под крыло» молодого специалиста.

Для раскрытия потенциала личности молодого учителя и профессиональной самореализации в современных условиях в гимназии

был проведён семинар-тренинг «Технологии наставничества: решение практических кейсов по реализации функций наставника». На семинаре педагоги-наставники разрабатывали свой вариант решения предложенных педагогических ситуаций с применением технологий наставничества. В целях исследования профессиональной мотивации педагогов, углубления процесса самопознания, формирования групповой сплоченности в нашей гимназии был организован мастер-класс «Моя профессиональная мотивация» и были сформулированы основные задачи наставников:

1. Оказание помощи молодому педагогу в освоении профессии.
2. Передача личного опыта, профессиональной этики и принципов корпоративной культуры.
3. Создание условий для становления квалифицированного и компетентного работника.
4. Развитие личностных качеств, коммуникативных умений и методических знаний.
5. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей.

При составлении плана работы с молодыми учителями нами было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособления к требованиям и условиям работы в образовательной организации. Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представлять весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе. Поэтому учителя-наставники обобщили типичные ошибки начинающих учителей:

- неумение справиться с дисциплиной в классе;

- трудности в оценке знаний (формальный подход, завышение, занижение баллов);
- непрофессиональное поведение в трудных ситуациях (растерянность, агрессивная реакция и даже обида на ученика);
- отсутствие стойкости и терпения в преодолении трудностей;
- затруднение в учете индивидуальных особенностей (все учащиеся «на одно лицо»);
- неадекватная самооценка и защитная реакция, которые иногда приводят к конфликтам с коллегами, родителями, учащимися, администрацией и даже с наставником.

Как я уже говорила, у нас в гимназии работают 12 молодых специалистов, поэтому мы продолжаем и в этом учебном году реализовывать программу по направлению «учитель-учитель», которая называется «Школа молодого учителя».

Целью программы является успешное закрепление на месте работы или в должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

В целях качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий, который включает:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- подборку комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработку методических рекомендаций для организации работы;

- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработку рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

Работа с молодыми специалистами ведется как индивидуально (опытный педагог помогает адаптироваться молодому учителю, вместе они выстраивают линию разговора, поведения, чтобы молодые педагоги приобретали авторитет у обучающихся), так и в групповой форме (участие в семинарах, тренингах, мастер-классах и т.д.).

На сегодняшний день мы добились следующих результатов:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу и культурную жизнь гимназии (молодые педагоги самостоятельно разрабатывают уроки и внеурочные занятия и уже к концу первой четверти у молодых специалистов сформировывается свой стиль ведения урока, способствующий формированию у учащихся умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения; молодые специалисты принимают активное участие в различных семинарах, круглых столах, педагогических советах).
- Появилась уверенность в собственных силах и развитии личного, творческого и педагогического потенциалов.
- Положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Вся эта работа дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей. Программа работы МБОУ гимназии № 1 с молодыми учителями

стала лучшей в Хабаровском крае. Гимназия в 2023 году заняла призовое место в конкурсе «Лучшая практика наставничества. Лучший наставник Хабаровского края».

Список используемых источников:

1. Ведерникова Л.В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога М: МАНПО- № 4 2010 — с 87–99.
2. Русалинова А.А. Руководство профессиональным становлением молодых учителей: Сб., научных трудов / Под редакцией С.Г. Вершловского. М.: АПН СССР, 1998, — 80 с.
3. Щипунова Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — № 6. — С. 845-847.