

## **Методические рекомендации для педагогов-наставников по работе с молодыми специалистами**

*Цель работы* с молодыми педагогами – создание условий для профессиональной адаптации педагогических работников, обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

Успешному наставнику нужно не только обладать обширным набором воспитательных качеств, но также знать, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с подопечными. Ему необходимо выявить, что именно нужно его молодым учителям, вести их к профессиональному росту, мотивировать на принятие самостоятельных обоснованных решений.

Что же еще должен сделать наставник для своих подопечных? Обогащать знания молодых специалистов и совершенствовать навыки их преподавания и профессионального развития.

*Основные принципы наставничества:*

- Добровольность;
- Открытость;
- Компетентность;
- Соблюдение норм профессиональной этики.

Наставник - это не надсмотрщик. Доверие и уверенность являются основой успешных отношений между наставником и подопечным, роль же надзирателя/инспектора будет противоречить воспитательной роли наставника.

Наставники являются образцом для подражания; они делятся профессиональным опытом, демонстрируют примеры и помогают выработать стратегию. После каждого проведенного урока они вовлекают молодых специалистов в процесс рефлексии посредством вопросов о том, достигнуты ли поставленные задачи, что получилось и не получилось реализовать из запланированного.

*Главный навык наставника* - умение задавать стимулирующие вопросы, которые помогут открыто рассказать о своих ожиданиях, убеждениях и понимании ситуации. Суть коучинга заключается не в том, чтобы указать подопечному на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки, отвечая на грамотно сформулированные вопросы наставника. Рефлексия включает в себя постоянное принятие решений, основанное на анализе выполненных действий и их результатов. Хороший наставник научит подопечных принимать собственные осознанные решения, без своего участия (в будущем).

Процесс управления профессиональной адаптацией молодого педагога заключается в оказании ему максимальной поддержки, оценивании эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами, что способствует становлению «нового» педагога, способного самостоятельно преодолеть производственные и межличностные проблемы, осуществлять результативную педагогическую деятельность.

*Факторами*, обеспечивающими успешность становления молодых специалистов должны стать:

- непрерывность профессионального становления молодых специалистов в системе «образовательное учреждение - методическая служба - общественные объединения»;
- сотрудничество молодых специалистов с наставниками, предполагающее субъект-субъектное взаимодействие, диалоговый обмен опытом;
- четкое видение молодыми специалистами результатов своей деятельности по профессиональному становлению;
- реализация принципов саморегуляции, самопознания, самоопределения, самосовершенствования;
- использование портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого специалиста и оценки его профессиональных достижений;

- создание атмосферы успеха и пространства для самореализации, где молодые педагоги могли бы почувствовать себя успешными, нужными и целеустремленными людьми.

Грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления молодых педагогов способствует профессиональному росту самих молодых специалистов, формированию стабильного высококвалифицированного педагогического коллектива, развитию образовательного учреждения и качеству образования в целом.