Методические приёмы работы с молодым педагогом

***Перменева Надежда Андреевна,***

 ***педагог – наставник***

***МБОУ «Горячеключевская СОШ»***

***высшая квалификационная категория***

 В педагогической реальности существуют разные виды наставничества. Для меня наиболее результативным является прямое, индивидуальное, открытое наставничество, которое предполагает непосредственный контакт с молодым педагогом, двухстороннее взаимодействие, общение в различной обстановке, как на рабочем месте, так и через социальные сети. Молодые педагоги нуждаются в таком общении. Это общение – диалог, беседа, а не нотации.

 Первые дни для молодого педагога самые трудные и самые радостные, у них появляется возможность проявить себя. Здесь важно не оставить молодого специалиста один на один со своими трудностями, достаточно просто быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, интересоваться его успехами и достижениями.

Опираясь на свой педагогический опыт, я определила, что в своём профессиональном становлении педагог проходит несколько этапов.

1 этап, это АДАПТАЦИЯ молодого педагога. На этом этапе важно получить теоретические знания:

- знакомство с нормативными документами, это положения о системе оценке, единый орфографический режим принятый в школе,

- помощь в разработке рабочих программ и ктп как по предмету, так и внеурочная деятельность.

 В самом начале пути молодого педагога нужно важно помочь почувствовать уверенность в собственных силах, наладить успешную коммуникацию с детьми и их родителями.

На этом этапе используем **прием «Творческий тандем».**

 Он подразумевает, что опытный специалист принимает молодого, как равного. Такой тандем работает совместно и разделяет ответственность за результат. При этом наставник вносит во взаимодействие свой опыт и навыки, а наставляемый – креативность и энергию. Эффект от такой работы можно выразить равенством 1 + 1 = 3. То есть вместе достигают больших результатов, чем достигли бы по отдельности.

 Плюсы этого приёма: высокая включенность наставника и молодого специалиста, быстрая адаптация, высокие результаты.

2 этап: РАЗВИВАЮЩИЙ. Здесь идёт уже проектирование своего дальнейшего пути, профессионального роста в совершенствовании теоретических и практических знаний.

 Главная причина успеха учителя не врождённый талант, дар судьбы, а трудолюбие, усердие. Необходимо тщательно готовиться к уроку, продумывать вопросы, тщательно отбирать инструменты, приёмы, именно богатство материала, увлекательность приведут к поставленным целям.

 Хочется рассказать об одном из актуальном, на сегодняшний день, но очень ценном и действенном приёме, который наши молодые педагоги знают и широко используют в своей практике…

...Молодому педагогу было предложено пойти на урок в другой класс. Педагог: а) может отказаться, б) идёт на урок, в) берёт книгу и быстро начинает читать. Мой педагог идёт на урок, потому что знает педагогический приём, который всегда дает положительный результат.

- Учитель: Я не знаю, что вы изучали, что вы знаете по данной теме. Сегодня я ученик, а вы учителя. Откройте параграф и напишите в тетрадь слова, предложения, мысли, вопросы, которые вы мне хотите задать, что бы вы у меня спросили. На работу 10 мин. После этого дети рассказывают, что они знают, что умеют делать по данной теме. Кто записал предложение, вопрос получают жетон. И кто больше получил жетонов, тот учитель, который знает тему. Можно оценить детей.

Этот приём очень простой и проверенный на практике.

Наставник готов делиться знаниями и опытом с молодым специалистом.

На этом этапе используем приём работы с молодым педагогом **«Мастер и подмастерье».**

- Здесь идёт совместная работа по изучению структуры урока, проектирование урока, внеклассного мероприятия

- взаимопосещение уроков и их анализ.

 3 этап: СТАНОВЛЕНИЕ. Создание условий для творческой деятельности становления молодого профессионала.

Необходима молодому педагогу помощь по организации самообразования.

-У нас единая методическая тема.

-Вместе принимаем участие в работе стажёрской площадки, проведение открытых уроков, подготовка выступления по теме семинара, участие в работе творческих групп,

-участие в конкурсах,

- совместные разработки и проведение внеурочных мероприятий.

 На этом этапе используем приём работы с молодым педагогом **« Гуру и его последователь».** Который заключается в том, что молодой педагог от «творческого тандема» превращается в Гуру.

 Педагог становится последователем наставника, чтобы перенять опыт. Молодой педагог наблюдает за опытным, пытается подражать и запоминать. Наставник демонстрирует свою работу.

 Совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя уверенно, убеждён в правильности выбранной профессии.

 Антон Семёнович Макаренко сказал: «Как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, если он не будет учиться на опыте, он никогда не будет хорошим педагогом».