**Информация об опыте наставнической работы**

**(Опыт работы педагога-наставника Кащук Натальи Викторовны,**

**учителя начальных классов)**

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей школе традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы.

Чтобы молодые специалисты с первых дней в школе чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно простроить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

**Цель работы** с молодыми и вновь прибывшими педагогами: создание в ОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи:**

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учителей в коллективе.

2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.

3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших учителей во все сферы школьной жизни.

4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.

5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.

6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Обучение молодых специалистов в нашей школе ведется через:

1) обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе методических объединений;

2) самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;

3) обучение на курсах повышения квалификации;

4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

В связи с тем, что в нашей школе работают молодые специалисты, была организована работа наставников. Кащук Наталья Викторовна является наставником молодого специалиста Яковенко Елены Анатольевны. Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог­-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства.

  Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Выбор формы работы с молодым специалистом начинаю с вводного анкетирования и собеседования, где он рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Сложности вызывают:

* методический аспект урока;
* оформление документации;
* осуществление классного руководства;
* работа с родителями;

Определяю какую необходимо обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

* практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
* разработки программы собственного профессионального роста;
* выбора приоритетной методической темы для самообразования;
* подготовки к первичному повышению квалификации;
* освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
* подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Наставник должен помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог.

В своей работе с молодым педагогом применяю наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", умение аргументировано формулировать мысли. Применяю такие формы работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями. Большое значение играет умение проводить самоанализ своей деятельности, поэтому разработала памятки по самоанализу урока.

 Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов в течение учебного года. Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от цели. Определяю цели анкетирования. В результате анкетирования выясняю, какие направления методической работы были наиболее удачными и простраиваю работу дальше.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы: психологические тренинги, психолого­-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями­-мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. В результате Елена Анатольевна аттестовалась на первую квалификационную категорию, растет её профессионализм.

Большое значение уделяю работе с родителями. С молодым специалистом разрабатываем родительские собрания на год. Потом вместе с ней анализируем их.

Для молодых специалистов приготовила различные "памятки":

* как правильно подготовиться к уроку
* обязанности классного руководителя
* как правильно организовать работу с родителями;

В своей работе с молодым специалистом использую портфолио*,* куда он вносит педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности.

В начале учебного года каждый молодой специалист выбирает тему по самообразованию. Работает над ней в течение учебного года: изучает теоретический материал, включает в практическую деятельность (учебно-воспитательную, внеурочную). Ведёт документацию. В конце учебного года отчитывается на методическом объединении.

**Первый год: Этап** – **теоретический (адаптационный).**

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

**Задачи:** 1) определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;

2) сформировать навыки самоорганизации и активности;

3) выявить наиболее серьезные проблемы начинающего педагога в учебном процессе и определить пути их разрешения.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

Формы работы:

* индивидуальные консультации;
* посещение уроков;
* тренинг, заседания круглого стола.

*Подведение итогов работы за год.*

Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности

Отчет учителя-наставника о работе с молодым специалистом. Анализ работы молодого учителя.

Подведение итогов работы за год.

Диагностика педагога (заполнение карты оценки квалификационного уровня молодого учителя).

Выступления педагогов с отчётом по теме самооб­разования.

Анкетирование молодых специалистов

**2 год. Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)**

**Цель:** формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

**Задачи:**

1) стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;

2) сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.

3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

Формы работы:

* индивидуальные, коллективные консультации;
* посещение уроков;
* мастер-классы;
* открытие уроки, внеклассные мероприятия.

**3 год. Этап – апробационный (контрольно-оценочный)**

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

**Задачи:**

1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;

2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;

3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности. **Формы работы:**

* индивидуальные, групповые консультации;
* посещение уроков;
* мастер-классы;
* открытые уроки, внеклассные мероприятия;

выступления на педсоветах

**ФОРМЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

Если в локальных актах образовательного учреждения зафиксирован факт организации наставнической помощи молодым специалистам, то там должны быть оговорены и формы этой работы. Желательно, чтобы в профессиональном становлении молодых учителей принимал участие весь педагогический коллектив школы, а не только закрепленные за ними учителя-наставники. Для этого необходимо использовать все многообразие форм организации учебной деятельности. Рассмотрим некоторые из них.

**1. КОЛЛЕКТИВНАЯ РАБОТА**

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, к сожалению, редко используется в практике образовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности. Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

**Педагогический совет**

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

Для администрации должно быть важно как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п.

Также можно предоставить слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

В дальнейшем педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива.  
Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные учителя, классные руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволит молодым учителям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

**Педагогический семинар**

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутришкольных конфликтов.