**Из опыта работы учителя-наставника.**

(описание опыта работы учителя-наставника)

Гамова О.Н.

учитель начальных классов

Высшей категории

МОАУ «СОШ № 31»

Уча других, мы учимся сами

Сенека

В современных условиях преобразований во всех сферах жизни все большую значимость приобретает проблема профессионального становления личности. Развитие системы педагогического образования акцентирует внимание на формировании профессиональной компетентности учителя общеобразовательной школы, способного адаптироваться к меняющимся условиям социума, продуктивно реализовывать инновационные педагогические технологии, осуществлять в своей профессиональной деятельности саморазвитие, самообразование, самопроектирование. Наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые учителя испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной фазе (1 год работы) и на фазе вхождения в профессию (2-3 года работы). Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а обучающиеся, родители, коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Те преподаватели, которые в первый год своей работы не получили должного внимания от коллег и администрации, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, от столкновения с реальностью испытывают шок. Молодой учитель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учениками, их родителями и опытными коллегами, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, упустит, забудет. Зачастую тревожность превращается в устойчивую личностную черту, страх становится привычным состоянием. Такой учитель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации. И, как показывает действительность, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно, а чтобы этого не произошло, молодым учителям нужно целенаправленно помогать. Не первый год работая над проблемой становления молодого специалиста, я определила следующие противоречия между:

* растущей потребностью школы в педагогических кадрах нового типа и недостаточным притоком молодых специалистов;
* возрастающей сложностью профессиональных функций педагога и отсутствием специальной педагогической, психологической и методической подготовки;
* личностными и профессиональными факторами становления молодого специалиста.

Я знаю, что для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Мой опыт работы с молодыми специалистами показывает, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методические аспекты урока, оформление школьной документации, организация взаимодействия с родителями школьников, осуществление классного руководства. Я пришла к выводу, что проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него ещё не сформированы профессионально значимые качества. Поэтому оказание методической помощи молодым специалистам традиционно является одной из самой важной составляющей работы школы.

 Свою работу с молодым специалистом я выстраиваю в три этапа:

* На первом этапе – *адаптационном* определяю круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляю недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Практика организации помощи молодым специалистам показывает, что без диагностики нельзя оптимально управлять какими бы то ни было педагогическими процессами. Смысл диагностирования состоит в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности. Диагностический подход позволяет:
* точно учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;
* объективно оценить промежуточные и конечные результаты;
* определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности;
* наметить программу роста педагогического мастерства молодого специалиста;
* учесть при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями, но и аспекты психологической совместимости;
* обеспечить тесную взаимосвязь методической работы с повышением общего культурного уровня молодых педагогов;
* обеспечить оптимальное планирование методической работы.

Диагностирование выявляет возможности молодого специалиста и позволяет оценить результаты обучения, которое он получил в сравнении с требованиями, предъявляемыми к современному педагогу. Молодым специалистам предлагаю различные анкеты: «Анкета для молодых учителей», «Анкета молодого специалиста», «Анкета для изучения спроса и потребностей учителя», «Анкета для выявления способности учителя к саморазвитию».

 На втором этап – *основном (проектировочном)* разрабатываю и реализую программу адаптации, осуществляю корректировку профессиональных умений молодого учителя, разрабатываю индивидуальный план его профессионального становления и развития, помогаю выстроить ему собственную программу самосовершенствования. В качестве рекомендации предлагаю два варианта плана работы с молодым специалистом: «План работы наставника и молодого специалиста» и «План профессионального становления молодого специалиста.

На третьем этапе – *контрольно-оценочном,* проверяю уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяю степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наиболее эффективными формами работы с молодым специалистом для меня стали:

* организация мастер-классов;
* консультации с привлечением учителей высшей и первой категорий;
* вовлечение в работу районного методического объединения
* ознакомление с опытом других учителей, внедрение передового педагогического опыта;
* накопление базовой информации и разработок в соответствии с темой работы школы;
* подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
* посещение уроков;
* мониторинг адаптации молодых специалистов;
* знакомство с новинками методической литературы;
* организация творческих отчётов молодых специалистов.

На учебный год я составляю план работы, в котором рассматривается актуальная тематика, помогающая молодому специалисту в профессиональной адаптации. Таким образом, наставник и молодой специалист общаются на протяжении сравнительно долгого времени, становятся взаимополезными друг другу. В конце учебного года составляется аналитическая справка, в которой проводится анализ проделанной работы, указываются недочеты, рассматриваются причины их возникновения и определяются основные направления работы на следующий учебный год.

Моя задача как наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Беседуя со стажером, стремлюсь:

* выявить трудности, проблемы в работе молодого специалиста и пути их решения;
* проследить достижения молодого педагога по самообразованию;
* выявить степень участия молодого педагога в реализации единой методической темы школы.

Опытом своей работы я, как наставник молодых специалистов, делюсь на заседании МО учителей начальных классов, на педсоветах.. Провожу мастер-классы, семинары, участвую в круглых столах и конференциях, даю открытые уроки и внеклассные мероприятия с участием молодых специалистов:

Как педагог­-наставник я способствую раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекаю его к участию в общественной жизни коллектива, формирую у него общественно значимые интересы, содействую развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитываю в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке, поэтому я обращаю внимание молодого специалиста на:

* требования к организации учебного процесса;
* требования к ведению школьной документации;
* формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;
* использование в педагогической деятельности ИКТ-технологий.

Я знакомлю молодого специалиста с порядком составления портфолио, а молодой специалист его наполняет методическими разработками, сценариями, дидактическими материалами, педагогическими находками, достижениями, анкетами с отзывами на проведенные уроки и т.д.

Таким образом, активное участие в работе школы при поддержке наставника помогает молодому педагогу закрепить и сохранить свое положение в школе, способствует повышению профессионального уровня и развитию личностных качеств. Важным стимулирующим средством роста профессионализма и творчества для молодых педагогических кадров являются ежегодные: творческие отчеты, участие в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах профессионального мастерства, выставках, презентациях, проектов по самообразованию, в конкурсах методических разработок.

Таким образом, каждая форма работы с молодыми специалистами оказывает влияние на достижение тех или иных целей. Качественно организованная система работы с молодыми кадрами, приоритет добрых традиций, опирающихся на созидательную деятельность педагогов, проекты самообразовательной деятельности, стремление повысить свои общекультурные знания способствуют мобильному росту педагога. Система непрерывного профессионального развития помогает достижению молодым педагогом желаемого профессионально статуса и признания в коллективе, среди обучающихся и их родителей, большей уверенности в себе, влияет на профессиональную карьеру, позволяет достичь максимального удовлетворения в педагогической профессии.

 Наставничество - это шаг вперёд к развитию профессиональных компетентностей не только молодого специалиста, но и педагога – наставника. Оно заставляет его соответствовать современным требованиям, ориентироваться в новых педагогических технологиях, владеть нормативно-правовой базой. Чтобы научить молодого специалиста быть настоящим учителем педагог-наставник должен сам им быть. И действительно, как говорил Сенека, - «Уча других – учись сам!»