**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНА ИЗ ФОРМ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

С введением инноваций в систему образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам учителя современной школы. Именно перед ним, современным учителем, носителем современных общественных изменений, стоит первоочередная задача – воспитание компетентной, творческой личности, способной к продуктивной жизнедеятельности в новых общественных условиях. Хорошо, если в школе рядом с опытными педагогами появляются молодые специалисты, желающие всецело посвятить себя педагогике. Важно поддержать молодых учителей, так как успешная педагогическая деятельность молодого педагога зависит не только от его профессиональной подготовки и личных качеств, но и от того, в какой коллектив он попадет, какие условия работы ему создадут, какую методическую помощь окажут. В связи с этим, считаю очень важной создание соответствующей системы сопровождения молодого специалиста, которая способствовала бы процессу его становления, его адаптации к профессиональной деятельности в условиях изменения параметров психолого-педагогической компетентности. Речь идет о наставничестве как одной из форм методической работы с молодыми учителями. Именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника.

Еще в начале ХХ века о проблемах наставничества размышлял основоположник русской педагогической науки К. Д. Ушинский. В статье «О пользе педагогической литературы» он говорил, что нельзя гордиться своей личностью, высчитывая на пальцах годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадается под руку. Нельзя быть убежденным, профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Труд учителя-наставника он сравнивал с творчеством художника, который формирует духовный облик самого человека [6].

 Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений.

Наставничество в нашей школе организовано для оказания методической помощи молодым специалистам, не имеющим опыта работы. Оно предусматривает систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и
умений ведения педагогической деятельности, всестороннего развития
имеющихся у молодого специалиста знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Целью наставничества является обеспечение организационной, методической, психолого-педагогической помощи молодому специалисту в решении первоочередных проблем, преодолении трудностей, с которыми он встречается на первых порах своей профессиональной деятельности, поддержка его творческого потенциала и личностных особенностей каждого.

За каждым молодым педагогом в школе закреплен опытный педагог-наставник, для каждого молодого специалиста разработаны индивидуальные анкеты с учетом его теоретической и методической подготовки.

Анкетирование молодых учителей позволяет наставнику выявить первичные затруднения в педагогической деятельности, составить и реализовать план работы учителя - наставника.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с собеседования, где он рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

С целью обеспечения эффективного качественного решения задач по успешной адаптации молодых специалистов, используются следующие формы работы: педагогический совет, методические семинары, «Круглый стол», педагогические мастерские, заседание предметных МО, групповые и индивидуальные консультации, мастер-классы. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Во время адаптационного этапа наставник молодого специалиста помогает ему проанализировать учебные программы, пояснительные записки к ним; помогает составить календарные и поурочные планы, подобрать материал для занятий, контроля знаний обучающихся; оказывает методическую помощь в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний, посещает уроки молодого специалиста с последующим тщательным анализом. Наставниками разработаны различные инструкции, памятки и положения, шаблоны плана-конспекта уроков различного типа, тематические электронные презентации.

Во время основного этапа деятельности наставничества детально рассматриваются инновационные подходы к организации учебно-воспитательного процесса, способы применения новых педагогических технологий. Здесь преобладают такие формы работы как моделирование уроков, подготовка методических материалов (разные варианты поурочных планов, дидактические материалы и т.д.), апробирование активных, интерактивных методов обучения и воспитания.

Для молодых учителей проводятся открытые уроки, где учителя-наставники делятся своим опытом, учат молодых анализировать уроки, применять различные формы и методы. Молодые учителя после посещения открытых уроков говорят о впечатлениях, учатся моделировать свои уроки на примере увиденного. Все свои наблюдения, профессиональные наработки молодые учителя оформляют в Портфолио. В нем имеются памятки: «Молодому педагогу в помощь при подготовке к уроку», «Анализ и самоанализ урока», «Начинающему классному руководителю», «О работе с родителями», «Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий», «О работе со слабоуспевающими учениками» и другие.

В одной из памяток молодому педагогу наставники рекомендуют:

1. Планируя уроки, подумайте:

- как ученики должны вести себя на уроке. С первых уроков вырабатывайте у воспитанников определенный стереотип поведения, формируйте позитивные навыки;

- какие виды работ будут выполнены учениками на уроке.

2. Помните: основное предназначение отметки – правильно оценить результаты обучения учеников, усвоения ими знаний, приобретения умений и навыков.

3. Выберите из всего арсенала методических приемов оптимальные для данного материала и для данных учеников.

4. Продумайте структуру урока и зафиксируйте все в плане-конспекте урока.

5. Подготовьте наглядные и учебные пособия, не забудьте проверить исправность ТСО, компьютерной техники.

6. Повторите в уме или вслух ключевые элементы плана, продумайте непредвиденные обстоятельства, найдите и зафиксируйте запасные варианты.

7. Спросите себя: «Ты готов к уроку?»

Анализируя свой урок, молодые специалисты обращают внимание на ряд вопросов, среди которых такие:

1. Отвечает ли содержание урока целям и задачам?
2. Какие методы и приемы использовались на уроке?
3. Наблюдалась ли дифференциация и индивидуализация обучения?
4. Какие инновационные педагогические технологии были использованы учителем на уроке?
5. Подведен ли итог урока?
6. Что нового взяли Вы из урока в свой методический багаж?

Отмечено, что в самом начале адаптационного периода молодыми учителями допускаются такие типичные ошибки в работе с классом: стремление установить контакт и взаимопонимание путем сокращения расстояния «учитель – ученик», незнание детской психологии, необдуманность принятых решений, проявление неуважения к слабоуспевающим ученикам. К концу этого периода молодые учителя уверенно входят в класс, при подготовке к уроку проявляют творчество и используют передовой педагогический опыт, умеют выделять главное на уроке, рационально используют каждую минуту учебного времени, не просто передают знания ученикам, а учат их приобретать, стараются быть объективными в оценке знаний учащихся. Об этом свидетельствует на контрольно оценочном этапе ежегодная выставка методических и дидактических материалов, подготовленных молодыми учителями, конспекты уроков разных типов, планы работы предметных кружков, конспекты внеклассных воспитательных мероприятий, планы самообразовательной деятельности и многое другое, созданное руками молодых учителей. Происходят изменения в личностном компоненте мотивации профессионального образования и самообразования. Раскрываются творческие возможности педагогов, их готовность к творческому поиску, совершенствуется педагогическое мастерство, расширяется общая культура педагога, обогащается методический арсенал, формируется умение объективно оценить свою деятельность. Все это говорит о повышении профессионального уровня молодых коллег и их успешной адаптации в школьном микроклимате.

С**писок литературы:**

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014.
2. История педагогики. /Под ред. Н.А.Константинова, Е.Н. Медынского, М.Ф. Шабаевой.- М.: Просвещение, 1982
3. Касаткина, Н.Э. Теория и практика подготовки молодежи к рабочим профессиям [Текст] / Н.Э.Касаткина, В.В. Патрина, Е.В. Филатова.- Кемерово: Сибирская издательская группа КемГУ, 2009.
4. Ожегов, С.И. Словарь русского языка / Под ред. докт. Филол. наук, проф. Н.Ю. Шведовой. - М.: Рус. яз., 1983 .- С.345.
5. Панина, Т. С. Модернизация деятельности методических служб учреждений профессионального образования [Текст]: Методическое пособие / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова.- Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2009
6. Ушинский, К.Д О пользе педагогической литературы. dugward.ru/library/pedagog/ushinskiy\_o\_polze.html. (дата обращения 16.10.2016)

**АНКЕТА
для молодых педагогов**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

* Да
* Нет
* Частично

2.Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. В каких направлениях организации учебно-­воспитательного процесса вы испытываете трудности?

* в календарно­-тематическом планировании
* проведении уроков
* проведении внеклассных мероприятий
* общении с коллегами, администрацией
* общении с учащимися, их родителями
* другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Представляет ли для вас трудность:

* формулировать цели урока
* выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
* мотивировать деятельность учащихся
* формулировать вопросы проблемного характера
* создавать проблемно­поисковые ситуации в обучении
* подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
* активизировать учащихся в обучении
* организовывать сотрудничество между учащимися
* организовывать само­ и взаимоконтроль учащихся
* организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
* развивать творческие способности учащихся
* другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

* cамообразованию
* практико-ориентированному семинару
* курсам повышения квалификации
* мастер-­классам
* творческим лабораториям
* индивидуальной помощи со стороны наставника
* предметным кафедрам
* школе молодого специалиста
* другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

* типы уроков, методика их подготовки и проведения
* методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
* приемы активизации учебно­-познавательной деятельности учащихся
* учет и оценка знаний учащихся
* психолого-­педагогические особенности учащихся разных возрастов
* урегулирование конфликтных ситуаций
* формы работы с родителями
* формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
* другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПАМЯТКА
классному руководителю**

**Уважаемый молодой коллега!**

* Ваша трудовая деятельность только начинается. Поэтому позвольте мне как учителю-­наставнику поделиться опытом, накопленным за многие годы работы в школе классным руководителем.
* Любая деятельность начинается с планирования работы. Не забудьте, составляя план:
* сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в школе не первый год);
* написать характеристику класса (если Вы взяли классное руководство только в этом учебном году, то выполните это в течение первой четверти);
* определить цель, поставить воспитательные задачи.
* Постарайтесь спланировать экскурсии, классные часы, темы родительских собраний.
* Подумайте над темой самообразования (или обобщения опыта работы), выберите удобную для вас форму самообразования.
* Проанализируйте дела класса как внутренние, так и общешкольные.
* Вы можете включить в план работы следующие разделы:
* учебные дела;
* участие в общешкольных мероприятиях;
* дела класса;
* работа с родителями;
* индивидуальная работа с учащимися.
* Приготовьтесь к тому, чтоклассный руководитель ведет следующую документацию:
* классный журнал;
* план воспитательной работы с классным коллективом;
* тетрадь классного руководителя в любой форме;
* дневники учащихся;
* личные дела учащихся;
* психолого­-педагогические карты изучения личности учащихся (по необходимости);
* папки с разработками воспитательных мероприятий.
* Составьте себе памятку:
* кабинет, закрепленный за вашим классом;
* помещение, прикрепленное для генеральной уборки;
* прикрепленный пришкольный участок;
* дни дежурства по школе;
* график дежурства по классу;
* день выпуска общешкольной или классной газеты;
* список учащихся, которым необходимы проездные билеты;
* список многодетных и социально не защищенных семей;
* сведения об учащихся класса и их родителях с указанием домашнего адреса, телефона;
* сведения о занятости учащихся во внеурочное время;
* распределение общественных поручений (отдельно указать тех, кто является старостой класса, членом ученического комитета);
* педсоветы и совещания классных руководителей по четвертям;
* список учителей­-предметников, работающих в классе;
* расписание занятий класса;
* расписание по личной учебной нагрузке;
* состав родительского комитета (если в школе есть Попечительский совет, то указать представителя от класса);
* цепочка для срочного оповещения учащихся;
* дни рождения учеников класса по месяцам;
* дела, которые требуют предварительной подготовки;
* акции, в которых может принять участие класс.