**Статья «Из опыта работы по сопровождению молодых специалистов»**

Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения. Задача наставника - помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

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 учащиеся, родители, коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И как показывает действительность и социально-педагогические исследования, 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.

Опыт работы с молодыми специалистами показывает, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы дисциплины на уроке, методические аспекты урока, оформление школьной документации, организация взаимодействия с родителями школьников, осуществление классного руководства. 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.

Молодой учитель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учениками, их родителями и опытными коллегами, испытывает стресс: что-то не успеет, упустит, забудет. Тревожность может превратиться в устойчивую личностную черту, страх становится привычным состоянием. Такой учитель не способен на творчество, на какие-либо инновации.

Поэтому работа наставника направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодых учителей через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств.

Как педагог-наставник, понимаю, что ***основная цель*** работы наставника с молодым педагогом - это сопровождение процесса его адаптации, развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Концепцией модернизации российского образования, современной жизнью, инициативой «Наша новая школа».

Мои ***основные задачи*** в рамках наставничества:

* способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной деятельности;
* показывать собственный положительный пример в поиске научных знаний, в готовности передавать их подрастающему поколению;
* развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
* способствовать формированию приемов педагогического контроля и самоконтроля молодого учителя;
* ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей педагогической деятельности;
* привить молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление учителя в образовательном учреждении;
* ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Организация работы наставника с молодым педагогом осуществляется в несколько этапов:

*1-й этап – адаптационный.* Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, проводит диагностику профессиональных затруднений, выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

*2-й этап – основной (проектировочный).* Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

*3-й этап – контрольно-оценочный.* Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Анализ опыта позволяет сформулировать ***основные принципы формирования системы наставничества:***

* добровольность и целеустремлённость работы наставника;
* морально-психологический контакт наставника и подшефного;
* личный положительный пример наставника;
* доброжелательность и взаимное уважение;
* уважительное отношение к мнению молодого специалиста;
* согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плана работы методического объединения учителей информатики;
* направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого специалиста.

Выбор ***формы работы*** наставником начинается с вводного собеседования, где молодой специалист 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 он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя, или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация наставник должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он применяет наиболее эффективные формы наставничества: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развиваю­щие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

В своей работе с молодыми специалистами использую следующие ***средства и методы***:

|  |  |
| --- | --- |
| **Средства** | **Методы** |
| Диагностика, посещение уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. | репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа. |
| Работа по теме самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». | информационные, творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение, беседа, анкетирование. |
| Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. | комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры). |

Для осуществления ***системности*** в работе с молодым специалистом используются следующие направления деятельности:

* глубокое изучение и освоение молодым специалистом школьной программы, требований к современному уроку; научной и методической литературы по предмету;
* овладение молодым педагогом комплексным подходом к воспитательной работе, ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; овладение современных требований к внеурочной работе по предмету;
* изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста.

В процессе осуществления руководства молодым специалистом, мною выполняются следующие функции:

* определяю методику обучения молодого специалиста, вместе с ним разрабатываю план его профессионального становления;
* проверяю усилия подшефного, даю нужные советы и рекомендую необходимую литературу;
* привлекаю молодого специалиста к разработке планов-занятий и различного рода учебно-методической документации;
* учу составлению календарно-тематических планов и других учебно-методических документов по предмету;
* знакомлю с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников, с правилами безопасности в кабинете информатики;
* посещаю уроки, занятия, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и провожу их анализ;
* выношу на обсуждение на заседаниях МО и «Школы молодого учителя» педагогическую деятельность молодого специалиста и план мероприятий по её дальнейшему совершенствованию.

Для оказания повседневной помощи молодому специалисту в приобретении профессионально-педагогических знаний, умений и навыков, организации воспитательной работы, контроля выполнения индивидуального плана составляется План работы наставника с молодым специалистом, который состоит из трех частей – подготовительной, общей, индивидуальной.

Подготовительная часть предусматривает подготовку информационных материалов для молодого специалиста и личное собеседование.

Общая часть предполагает формирование у молодого специалиста начального представления о лицее, его основных направлениях деятельности, организационных особенностях, особенностях взаимоотношений с работниками (порядок приема и увольнения, заработная плата, льготы), условий труда. Основные мероприятия общей части, такие как:

* ознакомление с организационной структурой лицея, его сотрудниками;
* обсуждение стиля управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в лицее;
* ознакомление с требованиями к внешнему виду, с правилами внутреннего распорядка, с требованиями пропускной системы, с должностной инструкцией и т.п.;
* ознакомление с требованиями и стандартами образования, с системой школьной отчетности: форма, периодичность, содержание,
* в основном реализуются на занятиях «Школы молодого учителя».

Наставник осуществляет знакомство с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения дидактических и других рабочих материалов, методической литературы), объясняет особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети компьютерного класса и лицея, консультирует по использованию конкретных программных продуктов, по использованию периферийных устройств компьютера.

Индивидуальная часть плана работы наставника рассчитана на весь срок наставничества.

Основная цель работы при реализации мероприятий данного раздела - проанализировать компетентность молодого специалиста в области основ педагогики, психологии и методики обучения, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ по приобретению им необходимых навыков проведения учебных занятий с учащимися по определенному предмету, оказать помощь в разработке Плана профессионального становления молодого специалиста.

Важный момент - планирование посещения уроков молодого специалиста. Посещение уроков должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени.

Практика показывает, что очень часто для молодого учителя существенна проблема дисциплины. Поэтому в плане предусмотрены беседы и посещения уроков у учителей - мастеров своего дела, чтобы раскрыть основные правила и приемы, позволяющие поддерживать дисциплину на уроке. В этом вопросе очень важно показать молодому учителю, что в основе работы лежит знание психологических возрастных особенностей школьников, овладение методикой изучения реальных возможностей каждого школьника.

В ходе совместной работы по плану наставник оказывает необходимую поддержку, помощь в построении деловых взаимоотношений с коллективом и руководителями лицея.

Важно сопровождать и оценивать работу нового сотрудника. Для этого в конце каждой четверти я оцениваю работу молодого специалиста. Итоги работы с молодым специалистом фиксируется ежегодно в отчёте, в наставник даёт краткую характеристику итогов выполнения плановой работы и реализации профессиональных компетентностей молодого специалиста.

На основе отчёта проходит обсуждение с молодым специалистом об особенностях его профессиональной деятельности, и даются рекомендации по её дальнейшему совершенствованию, способствуя тем самым адаптации специалиста к профессиональным и организационным аспектам работы.

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

* учитель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации своей учебной деятельности;
* проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
* показатели качества стабильные.

При завершении периода становления составляется заключение, в котором определяется эффективность адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности.

Преимущества организации помощи в форме наставничества очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, является более практико-ориентированным, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

**Список литературы.**

1. Артемьева Л.М., Оплетаева Л.М. Организация методической работы с молодыми специалистами. – Управление современной школой. Завуч. – 2012. - №3.

2. Андреева Е.В., Новокшанова Н.В. Программа поддержки начинающего учителя. – Управление современной школой. Завуч. – 2013 - №2.

3. Беляшкина Т.И. Профессиональное становление молодого учителя в процессе внутришкольного повышения квалификации. – Справочник заместителя директора школы. – 2011.- №11.