**Реализация системы наставничества в начальной школе.**

(из опыта работы)

Лопухова Людмила Петровна,

учитель начальных классов МАОУ СОШ №31 г. Тамбова

Я убедился, что, как бы человек успешно

не окончил педагогический вуз,

как бы он не был талантлив,

а если не будет учиться на опыте,

то никогда не будет хорошим педагогом;

я сам учился у более старых педагогов…

А.С. Макаренко

Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный метод обучения.

Глава нашего государства Владимир Владимирович Путин обратил внимание на то, что традиции наставничества в настоящий момент "крайне востребованы". «В условиях стремительных технологических изменений именно такой личный контакт позволяет быстрее передавать лучший опыт и знания".

Наставничество поможет обеспечить профессиональный рост педагогов. Наставничество является одним из инструментов для повышения качества современного образования.

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.

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.

Мой педагогический стаж 38 лет. Цель моей работы в качестве наставника – помочь молодым учителям адаптироваться в новых условиях педагогической деятельности, дать возможность раскрыться их профессиональным качествам, творческим способностям.

Наиболее эффективными формами работы с молодыми педагогами для достижения данной цели для меня стали:

* проведение уроков для молодого педагога;
* организация индивидуальных консультаций
* ознакомление с опытом других учителей, совместное с молодым педагогом посещение их уроков с последующим анализом урока;
* подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
* посещение уроков у молодого педагога, анализ урока по карте с позиции компетентностного, системно-деятельностного или дифференцированного подходов;
* знакомство с новинками методической литературы;
* консультации по проведению классных часов, родительских собраний, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

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 этапе – *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.

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 с молодым учителем, 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.

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!»