**ОБОБЩЕНИЕ ОПЫТА**

**Сердюковой Людмилы Юрьевны,**

**учителя русского языка и литературы МБОУ Городская гимназия города Димитровграда Ульяновской области,**

**по теме:**

**«Роль наставничества в становлении начинающего педагога»**

Современная общеобразовательная школа нуждается в профессиональном, компетентном, самостоятельно мыслящем педагоге, способном к реализации профессионального опыта, умений и знаний на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы обучения и воспитания. Однако, как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне подготовки к педагогической деятельности, личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Основным фактором, влияющим на долгосрочный период адаптации, является недостаточный уровень сформированности педагогических умений у молодых специалистов. Кроме того, для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Особенностью труда начинающих педагогов является и то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а коллеги по работе и обучающиеся ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Все эти факторы не способствуют быстрой и полной адаптации молодых специалистов и нередко приводят и к увольнению молодых педагогов по собственному желанию.

Нестабильность педагогического коллектива в образовательных организациях, текучесть кадров, наличие в коллективах более 85% педагогов с большим стажем и недостаток молодых специалистов – актуальный вопрос нашего времени.

Решить эту проблему помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему теоретическую и практическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Трансляция педагогического опыта в системе развивающего взаимодействия «педагог-наставник – молодой специалист» в нашем педагогическом коллективе существует как целостная педагогическая система.

Задача педагога-наставника – помочь молодому специалисту адаптироваться в новом коллективе, реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Поэтому наставником становятся специалисты, которые отвечают ряду требований:

- текущий уровень компетенции соответствует профилю должности, которую он занимает;

- ответственность при выполнении своей работы, внимательность по отношению к другим работникам;

- стаж работы в организации и опыт в выполнении своих профессиональных обязанностей не менее 5 лет, хорошие показатели в работе ;

- наличие личного желания стать наставником, заинтересованность в результатах своей деятельности;

- педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, студентов, родителей.

Включение молодого специалиста в профессиональную деятельность основано на принципах: добровольности, морально-психологической коммуникабельности в стажерской паре, трансляции личного опыта, доброжелательности и взаимоуважении, научности, доступности, актуальности, планомерности и системности; носит поэтапный характер и организуется по следующим направлениям:

Для осуществления системности в работе с молодым специалистом целесообразно выделить основные приоритетные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

- углубление научно-профессиональных знаний;

- повышение психолого-педагогического уровня деятельности;

- повышение научно-методического уровня деятельности;

- формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков;

-освоение методики научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности;

- совершенствование культуры педагогического общения;

- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию;

- развитие коммуникативных способностей (таких как: умение работать в команде, умение гасить конфликты в среде взрослых и детей и т.д.);

- освоение корпоративных норм поведения;

- диагностика успешности работы молодого специалиста.

**Инновационные формы работы с молодым педагогом**

Выбор **форм работы**с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования и беседы, в которой молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах в работе. По итогам анкетирования составляется план работы наставника с начинающим педагогом, предпочтение отдается активным формам работы. Работа строится в деятельностном режиме по следующим направлениям:

- Молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

-  Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

Разрабатываются  **индивидуальные планы профессионального становления молодого специалиста**:

* педагогическое самообразование и самовоспитание;
* участие в работе методического объединения;
* участие в жизни школы.

Процесс повышения профессионализма молодого специалиста строится с учётом следующих факторов:

* уровень базового образования;
* индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
* уровень профессиональных потребностей педагога.

**Примерный план работы с молодым специалистом**

Знакомство с молодым педагогом.

Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.

Изучение "Закона об образовании", документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки листа  молодого педагога

**Сентябрь**

Разработка индивидуального плана профессионального становления

Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях "Неделя успеха", работе методического объединения, занятия  молодого педагога.

Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии

Беседа на тему: "Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё".  Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).

**Октябрь**

Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства

Педагог – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения уроков, наставник совместно с молодым педагогом готовят планы занятий, проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после занятий идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее

**Ноябрь-март**

Копилка интересных занятий.

Разработка или описание интересных занятий силами самим молодым специалистом.

**Апрель – май**

Разработка проектов и проведение открытых уроков, их самоанализ и рецензирование.

**Самообразование молодого специалиста**

Выбор методической темы.  Предлагаю примерные темы по самообразованию, проводим анализ того, как спланировать работу над методической темой на год

Выбор методической темы, технология описания опыта

Разработка и проведение открытых уроков, их самоанализ и рецензирование.

Постоянное взаимодействие опытного педагога и начинающего учителя, без сомнения, дает высокие результаты и помогает молодым специалистам адаптироваться и успешно вести профессиональную деятельность. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

**Список литературы**

1. Алямовская, В.Г. Социально-психологический аудит – инструмент управления. Основы педагогического менеджмента, 2003. №4.
2. Анистратенко, Л.И., Анистратенко, Е.А. Авторский проект «Школа молодого учителя «Наша надежда». *festival.1september.ru/articles/578152/*‎
3. Аширов, Д.А. Трудовая мотивация. - М.: Т.К. Велби, Проспект, 2008.
4. Варламова, Е.П., Степанов С.Ю. Рефлексивная диагностика в системе образования.// «Вопросы психологии», 1997. №5.
5. Глинский, А.А. Управление профессиональным становлением молодого педагога / А.А. Глинский // - 2008. - № 10. - С. 3-8.
6. Дворядкина, Д.А. Проблемы адаптации молодого учителя в современной школе. Ростов-на-Дону, 2012
7. Завало, Е.Н. Методические рекомендации по организации работы с молодыми специалистами в учреждении образования. Лида, 2011.
8. Коновалова, А.В. Процесс адаптации молодых специалистов в школе. nsportal.ru/shkola/.../process-adaptacii-molodyh-specialistov-v-shkole
9. Круглова, И. В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И. Круглова // Народное образование. - 2007. - № 9. -С. 109-116.
10. Школа молодого учителя / авт.-сост. Л.А. Вагина, Е.Ю. Дорошенко, Т.В. Хуртова. - Волгоград: Учитель, 2007.