МБОУ СОШ №49 г.Чита

учитель начальных классов

Алтынникова Розила Ядитовна

Организация наставничества в школе

Рассматривая проблему наставничества для молодых педагогов нужно понимать, что это одна из важнейших задач для школьной администрации и методического объединения учителей. Адаптация молодого педагога в учебном заведении это сложный и трудоёмкий процесс.

Современной школе нужен учитель профессионал, самостоятельно мыслящий, способный реализовывать свои замыслы, технически обученный, умеющий быстро включаться в инновационные процессы.

Молодой специалист, вступая в новую деятельность должен понимать, что это потребует от него и эмоциональных затрат, и мобилизации внутренних ресурсов. Помочь решить эту задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества. При планировании данной системы во главу угла должно быть положено:

* Мотивация к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации
* Повышение его профессиональной компетентности

В этой системе должно быть прописано, какую поддержку опытного педагога наставника (будь это практическая или теоретическая помощь), сможет получить молодой педагог. Мы вновь вернулись к серьёзному обсуждению наставничества. К этому нас подталкивают и объективные, и субъективные причины. Сегодня выпускники педагогических вузов не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми.  К сожалению, в педагогику многие идут не по призванию, а для получения высшего образования. Работать в школу идут потому, что пока нигде больше не смогли устроиться. И всё же, есть молодёжь, желающая работать в школе, изменять её в лучшую сторону, дарить детям тепло своей души и любовь. Вот ради таких людей и стоит разрабатывать системы наставничества, т.к. эти люди наши будущее.

Что же такое наставничество? Это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения формирования социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме всего прочего, это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессионализма и закреплению педагогических кадров.

В этой связи проявляется задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие навыки.

При назначении наставника приходится помнить о том, что это общественное поручение должно основываться на принципе добровольности. Педагог наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом у коллег, учащихся, родителей. Важно учитывать психологическую совместимость связки наставник – молодой педагог.

Когда начинающий учитель приступает к профессиональной деятельности, он нуждается в поддержке. Как разобраться в хитросплетениях человеческих отношений, как не утонуть в огромном количестве различных бумаг, как вычленить самое главное на данный момент и не тратить время и силы на второстепенное. Поэтому наставник обращает внимание подопечного на первостепенные мероприятия:

* Требования к организации учебного процесса
* Практические и теоретические основы педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приёмы обучения; основы управления уроком)
* Разработки программ по предмету
* Выбор приоритетной темы для самообразования
* Подготовка к первичному повышению квалификации и предстоящей аттестации
* Освоение инновационных технологий в педагогике
* Требования к ведению школьной документации
* Инструктирование по правилам использования ТСО, технике безопасности, санитарным нормам
* Механизмы использования дидактического, наглядного и других материалов

Данная работа выстраивается совместно с руководителем образовательного учреждения, руководителем методического объединения по предмету, учителем наставником и молодым специалистом.

Выбор форм работы с молодым специалистом следует начать с вводного анкетирования или собеседования, где можно будет обрисовать круг трудностей, проблем и неудач. Затем определяется совместная работа с наставником. Чтобы работа была более конструктивной, на первых порах встречи стоит проводить в определённый день и время. Естественно, если молодому педагогу нужна неотложная помощь, наставник не должен отказывать. Не следует забывать, что наставничество это, во-первых, диалог на равных, а во вторых и взаимное обучение. В данной работе лучше использовать проектирование учебных ситуаций, анализ ситуаций, развивать умение аргументированно формулировать мысли и отстаивать свою точку зрения.

Работа с молодыми специалистами будет более продуктивной, если подготовить для них различные памятки:

* Анализ и самоанализ урока
* Организация работы со слабоуспевающими учащимися
* Организация работы с родителями
* Как правильно заполнять журнал
* Обязанности классного руководителя

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов (проектировочного, организационного, конструктивного и аналитического) и соответствующих им профессионально важных личных качеств.

Поэтому для данной работы наставник выстраивает деятельность в три этапа:

1. **Адаптационный.** Определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста. Выявляются его недостатки в умениях и навыках.

На данном этапе мы исходили из того, что профессиональное становление педагога связано не столько с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивации к изменению ситуации неудачи. Мотивация в свою очередь способствует самораскрытию личности. Именно на этом этапе мы проводили диагностики по определению затруднений. Лучше эту работу проводить совместно со школьным психологом.

В это же время определялись направления в методической работе. Основным методом работы являлось посещение уроков молодого специалиста и выявление возникающих затруднений.

1. **Основной.** Разрабатывается и реализуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого педагога. Помощь в разработке программ и планов.

Для оказания конкретной помощи составляется целевая программа сотрудничества, которая основана на «болевых» точках в деятельности начинающих учителей с целью предупреждения типичных ошибок и формирования устойчивых позиций в проведении урока.

1. **Оценочный.** Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога. Определение степени его готовности к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей.

На последнем этапе усилия наставников направляются на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, на овладение эффективными способами преодоления трудностей. Методически данный этап отличался следующими видами работ: работа в составе творческих групп; лекции, семинары, практические занятия; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; участие в стажировочных площадках и т.д.

Каждая школа составляет свою систему помощи начинающим учителям. Сформулированы этапы, формы работы могут быть по-разному, но сути это не меняет. Главное помочь адаптироваться и не дать уйти из школы молодому специалисту. В коллективе, где опора на положительные качества учителя сочетается с высокой требовательностью к нему; живут хорошие традиции; дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы начинающий учитель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

Приложение 1

**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:

1. сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в школе не первый год);
2. написать характеристику класса (если Вы взяли классное руководство только в этом учебном году, то выполните это в течение первой четверти);
3. 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, что классный руководитель ведет следующую документацию:

1. классный журнал;
2. план воспитательной работы с классным коллективом;
3. тетрадь классного руководителя в любой форме;
4. дневники учащихся;
5. личные дела учащихся;
6. психолого­-педагогические карты изучения личности учащихся (по необходимости);
7. 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.

Приложение 2

**ПАМЯТКА НАЧИНАЮЩЕМУ УЧИТЕЛЮ**

1. В кабинет приходите немного раньше звонка, убедитесь, что все готово к уроку, мебель хорошо расставлена, доска чистая, имеются необходимые наглядные пособия.
2. На поиски страницы вашего предмета в классном журнале тратьте как можно меньше времени, это лучше приготовить на перемене.
3. Урок начинайте бодро, энергично, позитивно. Урок ведите так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом.
4. Обучающихся необходимо увлекать интересным материалом, созданием проблемных ситуации, стимулировать их умственное напряжение. Темп урока необходимо контролировать, помогать отстающим. Держите в поле зрения весь класс и более всего тех, у кого неустойчивое внимание, кто часто отвлекается.
5. Оценивая знания, мотивируйте своих учеников, придавая своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику, над чем следует поработать, чтобы получить более высокую оценку.
6. Урок заканчивайте общей оценкой класса и отдельных учащихся.
7. Урок всегда нужно прекращать со звонком. Дежурным первое время необходимо постоянно напоминать об их обязанностях.
8. Первое время постарайтесь воздержаться от излишних замечаний.
9. В ситуациях недисциплинированности обучающихся, старайтесь обходиться без помощи других педагогов. **Помните:** налаживание дисциплины с помощью чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к классу, найдите свой «ключ» к ученикам.

Приложение 3

**ПАМЯТКА ДЛЯ НАСТАВНИКА**

Вспомни себя много лет тому назад!!!

1. Вместе проанализируйте учебные программы и пояснительные записки к ним.
2. Составьте совместно тематический план, обратите внимание на подбор материала для повторения, практических, самостоятельных работ.
3. Оказывайте помощь при подготовке к урокам, особенно первым, к первой встрече с учениками. Трудные темы разбирайте совместно.
4. Готовьте и подбирайте дидактический материал совместно, а также отбирайте вместе наглядные пособия, тексты контрольных работ и др.
5. Посещайте уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.
6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования.
7. Без назидания, доброжелательно делитесь опытом, демонстрируя свою работу.
8. Своевременно, терпеливо и настойчиво помогайте, никогда не забывайте отмечать успехи в работе.
9. Помогите молодому педагогу научиться не только копировать готовый материал, но накапливать собственный педагогический опыт.