Автор статьи: Усова Елена Олеговна, учитель математики,

Краевое государственное бюджетное общеобразовательное учреждение, реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат №19»

тел. 89141703947

**Название статьи**: Обобщение опыта работы педагогов-наставников в начальной школе.

Современный этап развития образования в Российской Федерации отличается постоянной системой обновлением, качественным подходом к структурным изменениям, содержания, методов и средств обучения, а также новыми подходами к его проектированию и практической реализации. Адаптация молодого учителя в профессиональной деятельности, вхождение в профессию педагог, учитель – сложный, многофакторный и многоуровневый процесс, представляющий собой объект внутришкольного контроля. Педагог в школе сегодня не ограничивается передачей фактических знаний, он ставит перед собой задачу формирования не только целостной системы знаний, умений и навыков, но и опыта саморазвития и личностной ответственности учащихся.

В условиях отдаленности КГБОУ ШИ 19 от крупных городов и населенных пунктов, роль педагога – наставника в педагогическом коллективе очень важна. Подготовка начинающего педагога к сложной полифункциональной деятельности – это целостный, длительный и непрерывный процесс, который должен быть ориентирован не только на развитие его профессиональных компетенций, но и на формирование личностных качеств, необходимых для носителя культурных и моральных ценностей. Наставничество подразумевает под собой передачу не только знаний и опыта, но и нравственных ценностей и моральных ориентиров от старшего поколения учителей к младшему. Чрезвычайно важным в наставничестве является то, что характер отношений должен быть двусторонним: с одной стороны – мотивация наставника осуществлять свою деятельность на добровольной основе, осознание важности и ценности данного процесса. Молодой педагог, в свою очередь, должен быть не только реципиентом, но и активным участником деятельности, который способен привносить в нее новые идеи и нестандартные решения. Такое взаимодействие способствует профессиональному становлению молодого учителя, формированию у него мотивации к саморазвитию, самосовершенствованию, а значит, к самореализации в профессии.

Цель наставничества модели «Опытный педагог – молодой специалист»: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне (нацпроект «Образование»).

Работа с молодыми специалистами в нашей школе является одной из важных составляющих моей работы.

В 2022 г. к в учреждение (КГБОУ ШИ 19) пришел молодой педагог на должность учителя физкультуры – Власенко Н.С. В одном из образовательных учреждений на базе высшего образования прошла переподготовку с присвоение квалификации «Учитель адаптивной физической культуры» , опыта педагогической работы она не имела. Как молодому специалисту, Наталье Сергеевны была необходима помощь и поддержка в профессиональной адаптации, в овладении педагогическим мастерством (а именно: мотивация деятельности обучающихся, активизация обучающихся в обучении, формы работы с родителями), в освоении функциональных обязанностей учителя, оформлении документации и ведении ЭЖ. Приказом по школе я была назначена ее наставником.

Для структурирования всех действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого, была составлена Персонализированная программа наставничества на один учебный год.

**Цель**программы: эффективная интеграция молодого специалиста в профессию, адаптация к условиям образовательной организации, оказание ему помощи на начальном этапе его профессионального становления.

**Задачи**:

1. Изучить профессиональные затруднения и потребности молодого специалиста.
2. Выстроить индивидуальный маршрут, направленный на успешную адаптацию молодого специалиста.
3. Сформировать комфортные условия труда для молодого специалиста.
4. Разработать комплекс образовательных событий по демонстрации приобретенных компетенций, обеспечивающих повышение успеваемости обучающихся.

**Содержание деятельности:**

1. Выявление причин возникших трудностей в работе наставляемого: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.
2. Взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы.
3. Оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительной работе с конспектами уроков и анализ проведённых уроков.
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

**Этапы реализации программы наставничества**

Этап 1. Подготовка и обсуждение плана наставничества.

На основании анкетирования и личной беседы, выяснили проблемы, которые необходимо устранить и составили совместный план работы на год.

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста

Работа молодого специалиста на данном этапе включает следующие формы:

• самообучение (наставляемый составляет план по самообразованию)

• участие в вебинарах, семинарах, конференциях

• участие в мероприятиях, организованных в ОО

Этап 3. Совместная работа наставника с наставляемым

По мере необходимости педагоги встречаются в свободное от уроков время. Наставник отвечает на вопросы наставляемого, делится с ним наработками, идеями проведения занятий, методической литературой. Параллельно выслушиваются проблемы наставляемого и даются советы, исходя из опыта, что сделать и какие мероприятия провести.

Наставник координирует участие наставляемого в различных мероприятиях, оказывает консультационную помощь при подготовке к открытым урокам.

Этап 4. Оценка деятельности наставника

Деятельность наставника в работе с молодым педагогом считается эффективной, если молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности; проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства тревоги и неуверенности; показатели качества воспитательно - образовательного процесса находятся на базовом уровне.

**Ожидаемые результаты:**

* повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
* обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
* совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
* повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы наставничества;
* повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде).

Диагностика моей подопечной была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования , что позволило выявить следующие проблемы:

* недостаточность владения педагогическими технологиями;
* недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе;
* недостаточные навыки работы с нормативной документацией;
* отсутствие навыков самоанализа;
* сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

Была проведена совместная работа по устранению выявленных проблем: подробно изучались принципы составления Рабочей программы и технологической карты урока в соответствии с требованиями обновленного ФГОС ОВЗ; даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы; проведены консультации, в ходе которых Виктория Андреевна была ознакомлена с особенностями современного урока: учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса. Были рассмотрены современные образовательные технологии, методики и результаты их применения; этапы и формы работы с обучающимися на уроке; система оценивания полученных результатов, а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

Совместно с молодым педагогом была составлена карта индивидуального образовательного маршрута , куда были включены следующие вопросы:

* изучение обновленного ФГОС;
* изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса;
* самостоятельная работа по теме самообразования;
* работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;
* участие в заседаниях методического объединения учителей иностранного языка.

Правильно выбранные формы методического сопровождения Власенко Н.С. позволили достичь следующих результатов ее деятельности по итогам первого года работы:

* значительно снизился уровень тревоги и стресса во время организации образовательного процесса, а именно общения с детьми, родителями, коллегами по работе и администрацией ОУ;
* сформировались четкие представления об обязанностях, появился навык ведения документации в соответствии со своими должностными обязанностями (электронный журнал, рабочие программы и КТП);
* приняла участие в проведении школьной предметной недели английского языка. Кроме того, были успешно проведены открытые уроки, положительно оцененные коллегами и администрацией ОУ, в том числе открытый урок в рамках методической недели школы.