**ОШ им. Ш.Уалиханова**

**Учитель-наставник Кудрявцева Г.В.**

**«Создание условий профессионального роста молодых учителей в современной школе»**

Актуальность

В эпоху реформ образования вопрос о молодых специалистах, работающих в школах, поднимается на разных уровнях. Вопрос о том, как привлечь и удержать в школах компетентных молодых специалистов, остается открытым.

 Хорошо известно, что окончание высшего учебного заведения с получением диплома не обязательно означает, что новый учитель уже является профессионалом. Новые учителя проходят определенный путь профессионального развития, первым этапом которого является период адаптации, то есть период «вхождения» в профессию.

 **Цель** школьного наставничества в образовательных учреждениях - поддержка профессионального развития молодых учителей и формирование ядра школьного коллектива.

 **Задача наставника** - помочь молодым учителям узнать себя, развить свои личные качества, коммуникативные и управленческие навыки. Учитель-наставник должен всячески способствовать, в частности личным примером, развитию профессионального потенциала молодого специалиста, вовлекать его в общественную жизнь коллектива, прививать ему важные социальные интересы, способствовать развитию его общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей и профессиональных навыков. Они также должны способствовать формированию потребности в самообразовании и профессиональном развитии, стремлению к приобретению инновационных педагогических и лидерских навыков.

 Обобщение опыта работы.

 Хочу познакомить вас с собственным опытом личностно-профессионального сопровождения молодых учителей начальных классов. Тема моего доклада звучит так «Создание условий профессионального роста молодых учителей в современной школе»

 Важной задачей современной школы является создание условий для успешной адаптации молодых учителей. Школам нужны грамотные и ответственные молодые учителя, владеющие всеми методами и приемами обучения детей. И от того, насколько эти учителя смогут адаптироваться к условиям жизни, зависит будущее школы, а значит, и нашей страны. И сегодня я вижу свою роль в школе не только в том, чтобы учить, развивать и воспитывать детей, но и в том, чтобы быть наставником для своих молодых коллег. А при необходимости я также посещала школы района вместе с методистом начальных классов районо, чтобы выявить проблемы и оказать методическую помощь тем, кто в ней нуждается.

 Что такое наставничество? Наставничество- это отношения, в которых более опытный педагог помогает менее опытному усвоить определенные компетенции. Или как сказал Девид Майстер «Наставничество-это инвестиции в долгосрочное развитие организации в ее «здоровье». Я думаю только в здоровом и сильном педагогическом коллективе будут развиваться и воспитываться лучшие умники и умницы наших школ.

 В своей работе наставника я руководствуюсь приказом министерства образования РК от 24 апреля 2020 года №160. Об утверждении Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество.

 Организация наставничества включает 3 основные этапа.

1 этап (вводный): наставник определяет уровень профессиональной подготовки педагога (т.е. проводит беседу, анкетирование, выслушивает пожелания молодого специалиста, проводит диагностику уровня подготовки и индивидуальных потребностей).

2 этап (основной): наставник составляет и реализует план работы по профессиональному развитию и психолого-педагогическому сопровождению молодого специалиста в течении одного года.

3 этап (завершающий): наставник готовит отчет на заседание педсовета, в котором отражает результаты совместного труда.

 **1 этап**

 Начнём с того, что немаловажен самый первый момент вхождения в коллектив - это то, как представят нового учителя коллективу. Надо рассказать о всех достижениях, которые будучи студентам добился в колледже или институте. Это позволит педагогам школы оценить значимость молодого коллеги для школы.

 Общение в неформальной обстановке ускоряет установление деловых и дружеских контактов с педагогическим коллективом, способствует знакомству со школьными традициями, укладом жизни, ценностными ориентациями и деятельностью. Совместная творческая деятельность - наиболее продуктивный стиль педагогического общения. Молодым учителям не стоит забывать, что они обладают новейшими знаниями в области педагогики и психологии и компьютеризации школы. Они знакомы с последними достижениями науки и, как правило, мыслят более современными категориями, чем те, кто работает учителем уже много лет. Следовательно, у нас возникает некий симбиоз. Наставник учит молодежь методам и приёмам работы, а молодой специалист новым программам, например, по созданию видео материалов и т.д.

 Согласно интервью с молодыми учителями, их самооценка очень высока, они стремятся к саморазвитию и самосовершенствованию в своей профессиональной деятельности (интересуются своей работой, положительно оценивают влияние коллег, доверяют коллегам и имеют желание получать квалификацию «Педагог»). Таким образом, можно сделать вывод, что молодые педагоги, только начавшие свою трудовую деятельность, доверяют своим коллегам и готовы учиться у своих наставников. Исходя из полученных результатов, планируются дальнейшие методические мероприятия: консультации, посещение уроков и внеклассных мероприятий опытных учителей, сотрудничество с наставниками по сложным темам программы и т.д.

**2 этап**

Второй (основной), это самый продолжительный этап, предполагает совместное планирование образовательной деятельности (от составления годового календарно-тематического плана до планирования конкретных уроков, занятий и мероприятий);

- взаимное посещение уроков и посещение открытых показательных занятий более опытных коллег с последующим анализом (выявление сильных и слабых сторон деятельности на уроке); хочу отдельно подчеркнуть оцениваем не учителя, а эффективные или не эффективные стратегии и инструменты, применяемые в ходе урока.

- обращение к самообразованию (общее профессиональное изучение проблем), работа над конкретными профессиональными вопросами, развитие навыков молодых специалистов и т.д. В общем проводились традиционные формы наставнической работы.

 - кроме того, наставник оказывает молодым специалистам постоянно консультационные услуги.

**Работа с молодым специалистом ведётся по специально составленному плану.**

Планирование осуществлялось по следующим направлениям:

- требования к организации учебного процесса;

- работа со школьной документацией;

- планирование и организация работы по предмету;

- планирование и организация методической работы;

- формы и методы организации внеурочной работы и досуга учеников;

- работа по саморазвитию;

- знакомство со вспомогательными техническими, электронными средствами обучения и оборудованием;

- контроль и анализ результатов педагогической деятельности молодого специалиста.

 Одним из важнейших качеств, характеризующих профессионально-педагогическую компетентность учителя, является спонтанность. А развить ее у молодых специалистов можно только в результате совместной, творческой и проектной деятельности. Для этого наставники вместе с молодыми педагогами могут разработать и реализовать разные внеурочные мероприятия, экскурсии и совместно подготовить школьников к интеллектуальной игре.

 В это же время под руководством наставника молодые коллеги начинают собирать профессиональную методическую копилку. Опытный педагог обращает внимание на наглядные материалы, которые помогут быстрее и доходчивее помочь объяснять новые темы ученикам на уроке. В результате собралась целая коробка с различным демонстрационным материалом и папка с видео материалами.

 Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при хорошей подготовке к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодых учителей занимает длительное время. Наиболее сложными проблемами для начинающих учителей являются организация учебного процесса, дисциплина и порядок в классе, методические аспекты преподавания, ведение документации школы, организация работы с родителями учеников и классное руководство. Проблемы возникают из-за того, что молодые специалисты, только приступившие к работе, обладают достаточными знаниями, но недостаточными навыками, так как важные профессиональные качества еще не сформированы.

 Неопытность начинающих учителей часто приводит к тому, что они интерпретируют собственные решения проблем и возникающие личные трудности внешними объяснениями, такими как «у нас такой класс», «у нас такая учебная программа» или «это родители этих учеников». Внешние объяснения ситуаций профессиональных неудач нарушают психическое и физическое здоровье, способствуют раннему психическому выгоранию учителей и значительно снижают их личную эффективность и работоспособность. Поэтому необходимо оказывать молодым специалистам систематическую методическую поддержку (наставничество), чтобы они могли успешно адаптироваться в школе.

**3 этап** Молодой специалист даёт открытый урок, который могут посетить завуч и директор школы. Причём урок планируется совместно с наставником. Зтем наставник готовит отчет на заседание педсовета, в котором отражает результаты совместного труда и достижений молодого учителя.

 В заключении хочу сказать, что за первый год сотрудничества с молодыми учителями уровень их профессиональной компетентности значительно вырос. В настоящее время молодые специалисты по-прежнему постоянно обращаются за советом и поддержкой к своему, теперь уже бывшему наставнику т.е. наше сотрудничество не заканчивается после первого года преподавания, оно продолжается и сейчас.

 Говорят, что 10 % населения, несмотря ни на что, хорошо успевают. Остальные 10 % работают плохо, какие бы блага им ни обещали. Работоспособность остальных 80 % зависит от методов управления и стимулирования. В том числе и от искусства наставничества.

Подводя итоги хочу сказать, что мы удовлетворены тем, как молодые преподаватели, пришедшие к нам, стали компетентными специалистами и остались верны своей профессии. Это дает нам основания полагать, что мы на правильном пути в работе с нашими новыми учителями.