

Здравствуйте, тема моего выступления «**Наставничество как форма работы с молодым педагогом**». (слайд 1)

Я являюсь наставником молодого специалиста Озеровой Анастасии Алексеевны. (слайд 2)(видеоролик о молодом специалисте)

(слайд 3) Сегодня **система наставничества в школе** вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

(слайд 4)Цель и основные задачи работы с молодыми педагогами.

Цель: оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении; формирование в школе кадрового ядра.

Задачи:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении ;
- организовать педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам.

(слайд 5) Главную задачу, как наставника, определила для себя следующим образом – помочь начинающему педагогу, стать настоящим учителем, передать накопленный опыт, обрести счастье в профессии, осознать всю важность и ответственность своей миссии.

Задача моя, как наставника – быть рядом, вовремя прийти на помощь, поддержать. И тогда полученное педагогическое образование обязательно воплотится в профессиональное умение, а программные знания помогут вместе с воспитанниками осваивать азы школьной науки.

(слайд 6) **Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа**

* **1-й этап - адаптационный.**

(1-й год работы)

Самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

* **2 этап -основной (проектировочный) (слайд 7)**

(2-3-й годы).

Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, авторитета среди детей, родителей, коллег.

* **3 этап -контрольно-оценочный (слайд 8)**

(4-5-й год работы).

Складывается система работы, имеются собственные разработки.
Учитель внедряет в свою работу новые технологии.

Сложности в работе молодого специалиста (слайд 9)

- вопросы дисциплины и порядка на уроке;
- методические аспекты урока;
- оформление школьной документации;
- организация взаимодействия с родителями школьников;
- осуществление классного руководства.
- **Причина:** имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него ещё не сформированы профессионально значимые качества.
- **Основное направление в работе:** оказание методической помощи молодому специалисту традиционно является одной из самых важных составляющих работы школы.

Этапы работы с молодым специалистом (слайд 10)

I. Знакомство.

В начале нашего сотрудничества была проведена диагностика с использованием методики оценки профессиональной направленности личности учителя математики.

Результат: молодой специалист коммуникабелен, профессионально грамотен, активен, само организован, инициативен, доброжелателен, владеет современными средствами ИКТ. Но, вместе с тем, имеет пробелы в разработке учебно-методической и программной документации по ФГОС, в методике преподавания.

II. Поддержка. (слайд 11)

Особое внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- на требования к ведению школьной документации;
- на формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- на механизм использования дидактического, наглядного и других материалов;
- на использование ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности).

III. Планирование. (слайд 12)

Совместно с молодым специалистом были определены пути формирования профессиональных компетенций:

- разработка программы собственного профессионального роста;
- выбор приоритетной методической темы для самообразования;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовка к первичному повышению квалификации.

IV. Стажировка. (слайд 13)

Этот этап в отношениях «наставник - молодой педагог» самый сложный и продолжительный.

- работа над темой самообразования;

- осуществляется методическая работа по формированию профессиональных компетенций молодого специалиста;
- вырабатывается индивидуальный стиль его деятельности, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя.

Посещение уроков (слайд 14)

Целесообразным начинать знакомства начинающего учителя с опытом работы молодых учителей, а потом - с опытом мастеров.

- При посещении занятий совместно с молодым учителем, беседуя с ним об увиденном, необходимо учить его:
 - ставить задачи;
 - анализировать деятельность учителя и учащихся;
 - планировать свою деятельность.
- При анализе урока необходимо говорить и об ошибочных, неправильных действиях, пробуждая у начинающего учителя критическое отношение к себе.
- Не секрет, что в начале деятельности у молодых все хорошо, они не видят своих ошибок, не в состоянии оценить себя.

Слайд 15

Слайд 16

- **Примеры совместных практических заданий: (слайд 17)**
 - календарно-тематического планирование 5 класса с учетом особенности класса и учебной программы;
 - тестовые задания для текущего и итогового контроля по теме «Основное свойство дроби» для 5 класса;
 - разноуровневые контрольные задания текущего и итогового контроля:
 - индивидуальные маршруты ликвидации пробелов в знаниях учащихся с учетом данных входного контроля;
 - разработка планов уроков различных типов;
 - разработка плана работы кружка «Занимательная математика»;
 - анализ учебного занятия.

V. Контроль (слайд 18)

- В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводила **обзорный контроль**: посещение уроков и внеклассных мероприятий по математике.
- Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста.

- **Повторный контроль** позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

Слайд 19

Слайд 20

Таким образом, система работы с молодым педагогом способствует:

- адаптации молодого педагога к новым условиям труда;
- формированию его заинтересованности в работе;
- получению положительных результатов;
- развитию педагогического потенциала;
- созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя и будет принят и востребован.