**Из опыта работы наставника "Сопровождение профессиональной адаптации молодого специалиста"**

*Волкова Е. В., учитель английского языка МАОУ лицея №7 г.Томска*

Одной из задач школы – это адаптация молодых специалистов. Устроившись на работу учителем, они несут ту же ответственность, что и их коллеги с опытом работы. Проведенные исследования показывают, что многие молодые специалисты боятся критики администрации и коллег, возможной собственной некомпетентности по вопросам обучения и воспитания, а также взаимодействия с учащимися и их родителями.

Проблемы у молодых специалистов могут возникнуть при ведении школьной документации, планировании и анализе уроков, осуществлении функций классного руководителя. Данные проблемы возможны в начале педагогической деятельности, так как у молодых специалистов еще недостаточно сформированы профессионально значимые качества.

Наставнику необходимо работать над развитием профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодых специалистов с учетом их потребностей и индивидуальных качеств.

Для успешной и краткосрочной адаптации молодых специалистов и закреплении их в школе им необходимо создать научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста.

В лицее №7 уделяется большое внимание адаптации молодых специалистов, осуществляется как психологическая, так и методическая поддержка молодых и начинающих педагогов в рамках Школы молодого учителя, предметных кафедр, также осуществляется наставничество учителями наставниками и наставниками-консультантами.

Своей основной целью работы с молодым специалистом в качестве учителя-наставника считаю сопровождение процесса адаптации и развитие личности молодого учителя, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи.

Мои ***основные задачи*** в рамках наставничества:

* личный положительный пример в поиске научных знаний, в готовности передавать их подрастающему поколению;
* ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей педагогической деятельности;
* способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
* привить молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление учителя в образовательном учреждении;
* самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Свою деятельность в качестве педагога-наставника, рассматриваю в ***нескольких направлениях***:

* оказание всесторонней методической помощи;
* проведение анализа тематического и поурочного планирования;
* сопровождение подготовки молодого учителя к учебным занятиям и внеклассным мероприятиям;
* организация взаимопосещения уроков (наставник – начинающий педагог – учителя лицея);
* проведение анализа урока;
* разработка совместно с молодым специалистом плана профессионального становления.

Исходя из имеющегося опыта педагога-наставника, считаю, что личный положительный пример наставника, совместная деятельность педагога-наставника и молодого специалиста, а также систематическая работа являются основными принципами в адаптации молодых учителей.

Совместная деятельность – это составление технологической карты урока, участие в различных проектах, проведение совместных мероприятий, совместное посещение уроков и последующее обсуждение, взаимопосещение, а также участие в конкурсах педагогического мастерства.

В Томске и области учителям предлагается широкий выбор конкурсов профессионального мастерства. Считаю, что совместное участие в конкурсах педагогического мастерства помогает молодому учителю успешно адаптироваться за более короткий срок. Хотелось бы поделиться участием в одном из них.

«Педагог-наставник» – это конкурс педагогического мастерства, который направлен на повышение престижа наставничества, признания значительного личного вклада педагогов-наставников в поддержку молодых специалистов. Конкурс проводится на базе ИМЦ в два этапа: заочный и очный. В заочном этапе оценивается портфолио. которое включает в себя планы работы наставника и молодого педагога, совместно разработанный проект или программу, педагогическое эссе молодого специалиста по предложенной теме.

Очный этап состоит из двух туров. В первом туре необходимо представить проект (программу). Во втором туре провести совместный мастер-класс.

Решение участвовать в конкурсе было принято без долгих размышлений.

Мы хотели лучше познакомиться друг с другом, выявить общие интересы и наладить сотрудничество. Успешно пройдя первый этап, мы вышли в очный этап конкурса. Наш проект был по теме «Проектирование внеурочных занятий «Традиции стран изучаемого языка. День Святого Валентина» для повышения мотивации изучения английского языка в условиях реализации ФГОС».

Так как я и учителя нашей кафедры с 2013 года занимаемся изучением и внедрением технологии формирующего оценивания, участвуем в работе региональной сетевой инновационной площадки «Использование технологии формирующего оценивания образовательных результатов как ресурса эффективного обучения школьников иностранному языку» при ТОИПКРО. В 2016 году данная площадка получила статус федеральной. Мы решили провести мастер-класс по теме: «Технология формирующего оценивания. Чек-листы как средство самооценки обучающихся и инструментарий обратной связи».

Со слов моей подопечной в процессе участия в конкурсе она познакомилась с опытом коллег из других школ города. Ей было интересно проходить все этапы конкурса от написания эссе до проведения мастер-класса. Елизавета Викторовна познакомилась с технологией формирующего оценивания, которая стала доступной и понятной не только молодому специалисту, но и её ученикам.

Также ей было интересно вместе с наставником работать над проектом, проводить мероприятия и совместно готовиться к итоговому занятию с учащимися. Конкурс помог убедиться в правильности выбора профессии.

Участие в конкурсах – это не только профессиональный рост для учителя, но и интеллектуальный рост его учеников. За время подготовки и участия в конкурсе молодой учитель знакомится с новыми методами и приемами обучения, с опытом работы других учителей. Узнав новое, учитель делится находками не только с коллегами, но и с ребятами, что способствует расширению кругозора учащихся.

Наставничество молодых специалистов имеет практическую направленность, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. В процессе совместной деятельности с молодым специалистом учитель-наставник выявляет сильные и слабые стороны подопечного, анализирует его деятельность и дает необходимые рекомендации.

Список литературы:

1. Артемьева Л.М., Оплетаева Л.М. Организация методической работы с молодыми специалистами. – Управление современной школой. Завуч. – 2012. - №3.
2. Беляшкина Т.И. Профессиональное становление молодого учителя в процессе внутришкольного повышения квалификации. – Справочник заместителя директора школы. – 2011.- №11.
3. Выготский Л.С. Педагогическая психология. М., 1996,- 480 с.

**Контактная информация** (моб. телефон и e-mail)

89131002367

volkovaelenavalentinovna@mail.ru