

**МКОУ «Варгашинская общеобразовательная школа № 3»**

# **Опыт работы педагога-наставника**

**Учитель начальных классов  
высшей квалификационной категории  
Мелешкина Надежда Викторовна**

**2022**

**Молодой специалист** – учитель, специалист - педагог с высшим или средним профессиональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей школе традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь.

Чтобы молодые специалисты с первых дней в школе чувствовали себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач. Системный подход к данной проблеме позволит недавнему выпускнику вуза быстро адаптироваться к работе. Поэтому в нашей школе была поставлена задача разработать рабочую программу «Работа с молодым специалистом». Я принимала активное участие в разработке данной программы.

**Цель работы** с молодыми и вновь прибывшими педагогами: создание в ОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

## **Задачи:**

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учителей в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших учителей во все сферы школьной жизни.
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Обучение молодых специалистов в нашей школе ведется через:

- 1) обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе методических объединений;
- 2) самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- 3) обучение на курсах повышения квалификации;
- 4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

## Планирование работы. 1 год.

### Этап – теоретический (адаптационный).

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

**Задачи:** 1) определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;

2) сформировать навыки самоорганизации и активности;

3) выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- тренинг, заседания круглого стола.

№	Содержание	Рассматриваемые вопросы	Сроки	Ответственный
1.	Диагностика профессиональной компетенции.  Организация наставничества.  Выбор методической темы для самообразования.  Портфолио учителя.	Проведение анкетирования.  Знакомство с наставником.  Обсуждение и выбор темы по самообразованию.  Заполнение портфолио.	август	Заместитель директора по учебной работе, руководитель МО учителей начальных классов, наставник
2.	Собеседование «Советы	Изучение нормативных	август сентябрь	Руководитель МО, наставник

	<p>молодому специалисту по подготовке к уроку. Ведение школьной документации. Разработка индивидуальных рекомендаций по учёту возрастных и психологических особенностей учащихся»</p>	<p>правовых документов об организации образовательного процесса. Ведение документации.</p> <p>Основные этапы организации урока.</p> <p>Организация учебной работы с учащимися разных возрастных групп.</p>		
3.	<p>Практикум «Контрольно-оценочная деятельность на уроке. Использование рефлексии в образовательном процессе. Самоанализ урока»</p>	<p>Оценка и отметка как средства взаимодействия на ученика. Последовательность в действиях учителя. Использование рефлексии в образовательном процессе.</p> <p>Методика определения результативности урока.</p>	сентябрь	Руководитель МО, наставник
4.	<p>«Современный урок. Требования к организации»</p>	<p>Учитель в классе и проблемы дисциплины. Искусство педагогического общения</p>	октябрь	Руководитель МО, наставник

		<p>учащимися. Разрешение конфликтных ситуаций в ходе образовательного процесса. Формировать аналитическую культуру при составлении отчётов по предмету;</p>		
5.	<p>Самоанализ урока/мероприятия Критерии составления самоанализа урока/мероприятия</p>	<p>Умение проводить самоанализ.</p>	февраль	наставник
6.	<p>Знакомство с новинками педагогической, психологической и методической литературы. Предметная неделя. Открытое мероприятие по предмету.</p>	<p>Анализ мероприятий молодых учителей.</p>	апрель	наставник
7.	<p>Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого</p>	<p>Посещение уроков молодых специалистов по графику. Анализ уроков. Самоанализ</p>	Март-апрель	Руководитель МО, наставник

	специалиста.			
8.	Посещение молодым специалистом уроков опытных педагогов, обсуждение.	Посещение уроков опытных педагогов по графику. Анализ уроков.	март	наставник
9.	Тренинг. «Как провести родительское собрание».	Структура родительского собрания. Форма проведения родительского собрания.	апрель	психолог
10	Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в его работе.	Посещение уроков молодого специалиста. Анализ урока. Самоанализ.	май	Руководитель МО, наставник
11	Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее».	Совместное обсуждение возникших проблем на уроке.	ноябрь	Руководитель МО, наставник
12	Подведение итогов работы за 1 полугодие. Круглый стол «Мои личные победы.	Анализ работы молодого специалиста за 1 полугодие.	декабрь	Руководитель МО, наставник

13	Изучение методических разработок «Требования к анализу урока».	Составление карты анализа урока	январь	Руководитель МО, наставник, психолог
14	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа урока	Посещение уроков по графику.	январь	наставник
15	Повторный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения уровня готовности учителя к работе в условиях школы	Посещение уроков по графику.	январь	наставник
16	Подведение итогов работы за год. Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности. Отчет учителя-наставника о работе с	Подведение итогов работы за год. Диагностика педагога (заполнение карты оценки квалификационного уровня молодого учителя). Выступления педагогов с отчетом по теме самообразования. Анкетирование молодых специалистов	июнь	Заместитель директора по учебной работе, руководитель МО учителей начальных классов, наставник

	молодым специалистом. Анализ работы молодого учителя.			
--	---	--	--	--

## 2 год. Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)

**Цель:** формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

### Задачи:

- 1) стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
- 2) сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
- 3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

### Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

№	Содержание	Рассматриваемые вопросы	Сроки	Ответственный
1.	<p>Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками</p> <p>Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.</p> <p>Составление плана по самообразованию.</p> <p>Портфолио учителя.</p>	<p>Проведение анкетирования.</p> <p>Знакомство с наставником.</p> <p>Обсуждение и выбор темы по самообразованию.</p> <p>Заполнение портфолио.</p>	август	<p>Заместитель директора по учебной работе,</p> <p>руководитель МО учителей начальных классов,</p> <p>наставник</p>
2.	<p>Практикум «Домашнее задание: как, сколько, когда».</p>	<p>Организация домашнего задания.</p> <p>Индивидуальный подход в домашнем задании.</p>	август	наставник
3.	<p>Обзорный контроль.</p> <p>Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.</p>	<p>Посещение уроков опытных педагогов по графику.</p> <p>Анализ уроков.</p>	сентябрь	наставник

4.	Практикум «Разработка олимпиадных заданий».	<p>Умение грамотно составлять олимпиадные задания.</p> <p>Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p>	октябрь	МО учителей начальных классов, наставник
5.	Система воспитательной работы в классном коллективе.	<p>Составление плана воспитательного часа, родительского собрания.</p> <p>Составление психолого-педагогической характеристики класса. Составление воспитательного плана работы</p>	октябрь	МО учителей начальных классов, наставник, психолог
6.	Ролевая игра «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё».	<p>Анализ педагогических ситуаций.</p> <p>Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). стилия общения. Преимущества демократического</p>	ноябрь	Наставник, психолог

		стиля общения.		
7.	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Посещение уроков по графику.	ноябрь	
8.	Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.	Умение использовать различные виды контроля на этапах изучения программного материала.	декабрь	МО учителей начальных классов, наставник
9.	Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся.	Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.	январь	МО учителей начальных классов, наставник, психолог
10	Персональный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени (по каждому МС).	Посещение уроков по графику. Анализ уроков. Самоанализ.	Январь февраль	наставник
11	Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе.	Знакомство с современными педагогическими технологиями.	февраль	МО учителей начальных классов, Наставник, психолог
12	Изучение опыта	Посещение уроков	март	наставник

	творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	опытных педагогов по графику. Анализ уроков.		
13	Использование учебно-дидактических материалов в учебном процессе.	Создание банка педагогических новинок, дидактического материала.	апрель	МО учителей начальных классов, Наставник, психолог
14	Посещение уроков, анализ, обсуждение.	Посещение уроков по графику. Анализ уроков.	апрель	наставник
15	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной недели.	Самоанализ.	май	наставник
16	Подведение итогов работы за год. Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности. Отчет учителя-наставника о работе с молодым специалистом. Анализ работы молодого учителя.	Подведение итогов работы за год. Диагностика педагога (заполнение карты оценки квалификационного уровня молодого учителя). Выступления педагогов с отчетом по теме самообразования. Анкетирование молодых специалистов.	июнь	Заместитель директора по учебной работе, руководитель МО учителей начальных классов, наставник

### 3 год. Этап – апробационный (контрольно-оценочный)

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

#### **Задачи:**

- 1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- 2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- 3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности. **Формы работы:**

- индивидуальные, групповые консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- выступления на педсоветах

№	Содержание	Рассматриваемые вопросы	Сроки	Ответственный
1.	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора. Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет	Проведение анкетирования. Знакомство с наставником. Обсуждение и выбор темы по самообразованию. Заполнение портфолио.	август	Заместитель директора по учебной работе, руководитель МО учителей начальных классов, наставник

	<p>выявления педагогических запросов и методических затруднений. Заполнение портфолио. Составление плана по самообразованию.</p>			
2.	<p>Практикум «Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся».</p>	<p>Умение подбирать и составлять индивидуальные и дифференцированные задания учащимся.</p>	<p>сентябрь</p>	<p>МО учителей начальных классов, наставник, психолог</p>
3.	<p>Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.</p>	<p>Посещение уроков по графику. Самоанализ урока.</p>	<p>Сентябрь октябрь</p>	<p>наставник</p>
4.	<p>Исследовательская деятельность учащихся, как модель разработки подготовительной части проекта.</p>	<p>Что такое проект? Как организовать исследовательскую деятельность?</p>	<p>октябрь</p>	<p>МО учителей начальных классов, наставник, психолог</p>
5.	<p>Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады.</p>	<p>Анализ работы молодого специалиста.</p>	<p>ноябрь</p>	<p>наставник</p>
6.	<p>Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение</p>	<p>Посещение уроков по графику.</p>	<p>Ноябрь декабрь</p>	<p>наставник</p>

7.	Система работы с одаренными детьми.	Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми	декабрь	МО учителей начальных классов, наставник, психолог
8.	Посещение уроков, анализ, обсуждение.	Посещение уроков по графику.	январь	наставник
9.	Планирование работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению.	Формы и методы коррекционной работы.	февраль	МО учителей начальных классов, наставник, психолог
10	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков.	Посещение уроков по графику.	февраль	наставник
11	Фронтальный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени (по каждому МС)	Посещение уроков по графику.	март	наставник
12	Проведение открытого классного часа	Самоанализ.	апрель	наставник
13	Внеклассная работа по предмету	Анализ работы молодого специалиста.	май	МО учителей начальных классов, наставник, психолог
14	Подведение итогов работы за год.	Подведение итогов работы за год.	июнь	Заместитель директора по

	<p>Анкетирование молодых специалистов «на выходе» выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности Отчет учителя-наставника о работе с молодым специалистом. Анализ работы молодого учителя.</p>	<p>Диагностика педагога (заполнение карты оценки квалификационного уровня молодого учителя). Выступления педагогов с отчетом по теме самообразования. Анкетирование молодых специалистов.</p>		<p>учебной работе, руководитель МО учителей начальных классов, наставник</p>
--	--	---	--	--

### **Планируемые результаты Программы.**

Планируемыми результатами Программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут:

- закрепление новых членов в педагогическом коллективе;
- подготовка педагогов к профессиональной деятельности;
- совершенствование системы научно-методической работы школы;
- повышение качества образования;
- повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

### **Индикативные показатели Программы:**

Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие умения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов:

- планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения уроков, занятий в классах (группах) слепых и слабовидящих;
- работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- проектировать воспитательную систему;

- контролировать и оценивать уровень достижения планируемых результатов учащихся;
- следить за новинками литературы;
- вести методическую работу;

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества.

В связи с тем, что в нашей школе работают молодые специалисты, была организована работа наставников. Я являюсь наставником молодого специалиста .....

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Выбор формы работы с молодым специалистом начинаю с вводного анкетирования и собеседования, где он рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Сложности вызывают:

- вопросы дисциплины и порядка на уроке;
- методический аспект урока;
- оформление документации;
- осуществление классного руководства;

- работа с родителями;

Определяю какую необходимо обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Наставник должен помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог.

В своей работе с молодым педагогом применяю наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", умение аргументировано формулировать мысли. Применяю такие формы работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями. Большое значение играет умение проводить самоанализ своей деятельности, поэтому разработала памятки по самоанализу урока.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов в течение учебного года. Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от цели. Определяю цели анкетирования. В результате анкетирования выясняю, какие направления методической работы были наиболее удачными и прорабатываю работу дальше.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы: психологические тренинги, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы, "мозговые штурмы", разработка и

презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями-мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

В нашей работе положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе

Большое значение уделяю работе с родителями. С молодым специалистом разрабатываем родительские собрания на год. В течение года посещаю все родительские собрания. Потом вместе с молодым специалистом анализирую их.

Для молодых специалистов приготовила различные "памятки":

- как правильно подготовиться к уроку
- обязанности классного руководителя ;
- как правильно организовать работу с родителями;

В своей работе с молодым специалистом использую портфолио (приложение 10), куда он вносит педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности.

Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности.

В начале учебного года каждый молодой специалист выбирает тему по самообразованию. Работает над ней в течение учебного года: изучает теоретический материал, включает в практическую деятельность (учебно-воспитательную, внеурочную). Ведёт документацию и в конце учебного года отчитывается на методическом объединении.