

# **НОВЫЕ ПРИЁМЫ, СПОСОБЫ, МЕТОДЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНЫХ И ВНЕУЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ**

Громенко Веры Васильевны  
МКОУ «Благодатенская средняя общеобразовательная школа»

учитель начальных классов

В сегодняшнем очень быстро развивающемся обществе большая значимость отведена наставничеству. Молодой специалист, прибывая в организацию, в новый коллектив, имеет необходимость в поддержке коллег направляющих его работу, в обучении трудовым навыкам. Опытный учитель сумеет привить юному работнику высокие нравственные качества, обучить секретам профессии, воспитать любовь к труду, желание обучаться, овладевать культурой труда и стать инициативным членом трудящегося коллектива.

Деятельность наставника - необходимая общественная задача в школе. Наставником имеет возможность стать работник, достигший успехов в повышении квалификации, с богатым жизненным опытом, владеющий высокими нравственными качествами и располагающий навыками воспитательной работы. Наставничество может помочь обеспечить целостность высоконравственного и трудового воспитания молодых людей, удачной адаптации молодого поколения в школе .

Роль наставника преподавательская, сочетающая в себе воспитание и обучение. Цель школьного наставничества – оказание поддержки юным преподавателям в их профессиональном становлении.

Для наставника важно показать молодому педагогу как в его работе могут применяться новые методы организации учебных и внеучебных занятий. На данный момент мои ребята обучаются в 3 классе, из 4 учеников двое отличников, 1 ученица получает четверки и пятерки, 1 ученик учится на «4», «3». В качестве наставника я выступала у молодого учителя Прядкиной Татьяны Александровны.

Приступая к работе с молодым специалистом, я обратила внимание на:

требования к системе учебного процесса;

требования к ведению школьной документации;

формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учеников;

механизм применения дидактического, наглядного и остальных материалов.

Кроме этого, я стремилась оказывать помощь молодому преподавателю в области:

практического и теоретического изучения основ преподавательской деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);

программы личного проф. роста;

подбора приоритетной методической темы для самообразования;

изучения инновационных веяний в отечественной педагогике и образовании;

Выбор формы работы с молодым специалистом я начала с вводного анкетирования. Затем мы сформировали общую программу работы молодого

педагога с наставником. Я понимала, что в своей работе с молодым учителем я должна использовать более действенные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, собственное лидерство, способности принимать решения, умение обоснованно выражать мысли.

Большой эффективностью, по сравнению с классическими формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков), обладают новейшие нетрадиционные, либо модернизированные психологические тренинги. Творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, состязания, круглые столы вместе с родителями и воспитанниками, "мозговые штурмы", разработка и демонстрация моделей уроков, передача преподавательского опыта от поколения к поколению учителями-мастерами активизируют процесс вхождения молодого педагога в образовательную, преподавательскую среду. Он ощущает себя более уверенно, укрепляется его убеждение в верном выборе специальности.

Я считаю, что работа с молодыми педагогами станет наиболее успешной, если администрация школы и наставники подготовят им разные "памятки":

- обязанности классного руководителя
- организация работы с неуспевающими учениками;
- анализ и самоанализ урока;
- организация работы с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Я удостоверилась, что портфолио – это индивидуальный паспорт повышения профессионального уровня молодого преподавателя, подтверждающий его способности, самоорганизацию, коммуникативные навыки, соответствующий его необходимости в практической самореализации. Создание такого документа позволяет направленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим преподавателем, соответственно оценивать итоги профессионального роста и положительных изменений в его профессиональной деятельности.

Портфолио дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе, где отмечается повышение профессиональной компетентности и успехи в личном росте.

Были найдены "болевые точки" в преподавательской деятельности молодого преподавателя с целью предотвращения типовых ошибок в обучении, выработки стабильных принципиальных позиций в проведении урока.

Представленная программа совместной деятельности дала возможность:

- дифференцированно и направленно планировать методическую работу на базе обнаруженных потенциальных способностей молодого педагога;
- увеличивать профессиональный уровень преподавателя с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- совершенствовать творческий потенциал молодого преподавателя, мотивировать ее участие в инновационной деятельности; изучить динамику становления профессиональной деятельности;
- повышать продуктивность работы преподавателя и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;

создавать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодого преподавателя.

На этом этапе нами были применены информационные методы (лекции, педагогические чтения и др.); творческие способы решения вопросов: проблемные, содействующие формированию гибкого, неординарного мышления; индивидуальную и коллективную формы работы.

Стремления меня, как наставника, были ориентированы на активизацию и укрепление мотивов деятельности молодого специалиста, освоение эффективных приемов преодоления трудностей, появляющихся в ходе работы. Помимо прочего были основательно подобраны формы и методы обучения в процессе инновационной работы молодого педагога:

- рефлексивно-деловая игра;
- работа в составе творческой группы;
- лекция, семинар, практическое занятие;
- педагогические чтения;
- ярмарка преподавательских идей;
- групповые и персональные консультации;
- посещение и рассмотрение уроков;
- мастер-класс.

Общая работа содействует поддержанию высокого уровня мотивации, в коллективе молодой преподаватель обсуждает собственные профессиональные трудности и получает реальную поддержку от других учителей.

Всё это стало мотивацией для молодого преподавателя нашей школы в самосовершенствовании, содействовало её профессиональной и индивидуальной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы работы с молодым учителем дает возможность руководителям образовательных учреждений, преподавателям-наставникам быстрее и качественнее решать вопросы их профессионального развития, подключать к проектированию собственного развития, оказывать им поддержку в самоорганизации, самоанализе личного становления, повышать профессиональную компетенцию.