**Чем молодому педагогу поможет коллега-наставник**

Наставник поможет разобраться в образовательных программах ОО, научит строить уроки, подбирать методические и дидактические материалы, работать с документацией (классным журналом, отчетами и т. д.).

Наставник не должен контролировать работу молодого педагога. Его задача – помочь коллеге как можно скорее влиться в работу, прижиться в коллективе, научиться взаимодействовать с детьми, их родителями и администрацией ОО.

**Направление. Составить план работы молодого педагога.** План поможет педагогу удержать в голове задачи, которые он должен выполнять. В частности, он должен анализировать учебные программы, по которым работает ОО, выявлять трудные для детей темы, правильно вести рабочую документацию. Другие не менее важные задачи педагога:

– составлять планы различных этапов урока;

– проверять и анализировать задания, которые выполняют дети;

– заполнять листы самооценки, чтобы сообщить об уровне своих навыков.

**Какие нетрадиционные и интерактивные формы и методы работы можно использовать для адаптации молодых педагогов**

Для адаптации молодых специалистов разумно использовать нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, так как они получали свое профессиональное образование при помощи информационно-коммуникативных технологий, что отличает их от старшего поколения педагогов. Многие методические инновации связаны с применением ИКТ, поэтому при работе с молодыми специалистами целесообразно использовать современные образовательные технологии.

Нетрадиционные и интерактивные формы и методы адаптации молодых педагогов могут быть, например, такими:

**Технология сотрудничества**. Предполагает работу с молодыми педагогами в малых группах. Главная идея обучения состоит в сотрудничестве — учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей.

**Коучинг, как «терапия успеха».** В переводе этот термин означает: тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование и активная форма обучения, которая направлена на личностную поддержку профессиональной деятельности молодого педагога. Это выражается в виде посещений опытными педагогами уроков  молодых специалистов. Основа такой техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а сам отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, находит резервы и пути для решения своих проблем.

Педагог - консультант должен быть опытным и успешным учителем. В процессе коучинга он выстраивает с молодым педагогом партнерские (равноправные) отношения.

**Кейс-метод.** Это нетрадиционный метод анализа конкретных ситуаций. Суть метода  проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Молодым педагогам предлагается осмыслить реальную жизненную ситуацию, которая не имеет однозначного решения, проанализировать и найти оптимальное решение.

Кейс - метод направлен не только на освоение конкретных знаний, или умений, но и на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала молодых педагогов.

**Технология открытого пространства.**Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

**Квик-настройка.** Это настрой молодого педагога на успешную работу.

**Мастер-класс (практикум).** Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что поможет молодому педагогу достичь лучших результатов.

**Конкурс.**Еще одной формой поддержки молодых педагогов может стать конкурс "Посвящение в педагоги".

Цель конкурса: выявить организаторские, творческие и интеллектуальные способности молодых специалистов, познакомить их с наставниками, присвоить звание "педагог".

Для подготовки и проведения конкурса требуется предварительная работа с молодыми специалистами. Для этого составляется сценарий мероприятия, в который включаются загадки, пословицы, подвижные игры.