**Наставничество в образовательной организации**

Сухарева С.В., г. Ноябрьск

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №12», учитель начальных классов.

В сентябре в образовательные учреждения округа придут новые учителя, молодые специалисты. Радостное волнение от первой встречи с детьми и коллегами. Молодой учитель испытывает чувство неуверенности, напряжённости, у него нет системы, чёткого плана действий. С одной стороны это естественно. Выпускник учился в школе, в вузе, проходил педагогическую практику, но всегда под крылом опытных преподавателей. У него не было ответственности перед детьми. И вот в скором времени у него появятся «свои» дети, новые обязанности и новая ответственность. Начинающий педагог вынужден мобилизовать волю, энергию, физическую силу, сдерживать эмоции, вести поиск резервов в борьбе с дискомфортом.

Кто же должен помогать молодому педагогу в начале своей педагогической карьеры? Сегодня работа с молодыми специалистами является приоритетным направлением в деятельности любого образовательного учреждения. Наиболее эффективной формой адаптации молодых учителей является наставничество.

Определения наставничества не так много. Все термины сводятся к тому, что наставничество – это доверительное общение двух поколений с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм. Наставничество – достаточно традиционный метод обучения. Обучение на рабочем месте происходит с целью оперативного вовлечения молодых сотрудников в выполнение должностных обязанностей и в деятельность организации. Чаще всего такое обучение осуществляется опытными и компетентными сотрудниками в индивидуальной форме. Наставничество отличается практической направленностью. Работа наставника направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодых учителей через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств.

Опытными педагогами МБОУ «СОШ №12» Лихановой В.Е., Икряновой Г.А., Третьяковой Т.А. в работе с молодыми педагогами осуществляются следующие направления деятельности:

- изучение и освоение молодым специалистом школьной программы, составление рабочих программ по предмету, кружкам внеурочной деятельности, изучение требований к современному уроку; научной и методической литературы по предмету;

- овладение молодым педагогом комплексным подходом к воспитательной работе, ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; овладение современных требований к внеурочной работе по предмету;

- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста.

В процессе осуществления наставничества молодого специалиста реализуются следующие направления деятельности:

- совместно с молодым специалистом разрабатывается индивидуальная программа профессионального развития педагога: выявляются профессиональные затруднения; ставятся цели и задачи профессионального развития; составляется план устранения дефицитов профессиональной деятельности;

- разрабатываются программы по учебным дисциплинам, внеурочной деятельности;

- оказывается помощь в планировании и проведении учебных занятий, внеклассных мероприятий, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий;

- уделяется внимание современным способам оценивания в условиях применения информационно-коммуникационных технологий: ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся;

- рекомендуется учебно – методическая литература;

- оказывается помощь в разработке и пополнению портфолио молодого специалиста;

- привлекается к участию в заседании ШМО и «Школы молодого учителя».

Руководители школьных методических объединений, планируя тематику заседаний, включают вопросы теории и практики для молодых специалистов:

- знакомство с нормативными документами по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, ФГОС, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства;

- применение современные психолого - педагогических технологий обучения, основанных на знании законов развития личности; основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий;

- осуществление деятельности в образовательной модели «1ученик:1 компьютер»; использование сетевых сервисов Web. 2.0 в работе педагога;

- знакомство с основами методики воспитательной работы;

- привлечение к участию в предметных неделях; организации олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе;

- проведение открытых уроков с самоанализом для молодых специалистов;

- организация самостоятельной деятельности обучающихся, в том числе

проектной и исследовательской;

- встречи с коллегами из других образовательных учреждений, круглые столы, открытые уроки в рамках городских профессиональных методических объединений, мастер-классы, форумы, слеты, конференции.

Эффективность системы наставничества будет полной, если к работе с молодым специалистом будет подключенасоциально – педагогическая служба:

- проводится анкетирование, в ходе которого определяются параметры оказания методической помощи;

-проводятся консультации: «Рекомендации педагога-психолога молодым специалистам»;

- проводятся тренинговые занятия с молодыми педагогами;

- психолого - педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы;

- оказывается помощь в знакомстве с основными закономерностями возрастного развития, стадиями и кризисами развития и социализации личности;

- совместно осваивает приемы диагностики воспитательной деятельности;

- составление (совместно с психологом и другими специалистами)

психолого-педагогической характеристики (портрет) личности обучающегося.

В процессе совместной деятельности с молодым специалистом ведётся дневник наблюдений. Такой дневник поможет в составлении ежегодного отчёта наставником, в котором отражаются развитие и реализация профессиональных компетентностей молодого педагога, результативность профессиональной деятельности; выявляются педагогические проблемы, возникающие у молодого специалиста (проблемы, связанные с процессами обучения или воспитания). Молодому специалисту даются рекомендации по дальнейшему совершенству его профессиональной деятельности. Таким образом, процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду даёт возможность почувствовать уверенность, убеждённость в правильном выборе профессии, желании получить более высокую квалификационную категорию.

Адаптация молодого специалиста была успешной, если он овладел системой профессиональных компетенций, профессиональной ролью. Выполняет требования трудовой дисциплины; самостоятелен при выполнении должностных функций; получает удовлетворенность от выполняемой работы; испытывает интерес к работе, реализует свой потенциал; стремится к совершенствованию в рамках профессии; информирован по важнейшим вопросам профессиональной деятельности; имеет хорошие взаимоотношения с коллегами; ощущает психологический комфорт; получает справедливое вознаграждение за труд; установлено взаимопонимание с руководителем.

Наставничество в образовательной организации будет эффективным в решении задач профессионального становления молодых учителей, если сопровождение молодого специалиста будет всесторонним.

Множество сложностей, с которыми сталкивается сегодня молодой учитель в школе, проще решать вместе.

Литература

1.Научная и учебно-методическая литература

1.1. Барыбина, И.А. Организация наставничества в школе [Текст] // Справочник педагога-психолога. Школа. – 2012. – №7. – 67 c.

1.2. Зарина, Г.Д. Адаптация молодого специалиста [Текст] // Директор школы – 2009. – №2. – 84c.

1.3.Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Текст] // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845-847.

2. Информационные ресурсы

2.1.<https://cyberleninka.ru/article/v/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>

2.2. <https://www.uchportal.ru/publ/23-1-0-8751>

2.3.<http://nmc-kem.ucoz.ru/Katalog/sbornik_molodoj_pedagog-adaptacija_i_stanovlenie.pdf>