**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №12**

**с.п. Инарки им А.М.Котиева»**

**Наставничество в образовательной организации**

**Барахоева Зинаида Ахметовна**

**Содержание**

**Введение ………………………………………………………………………. 3**

**Основная часть ……………………………………………………………….4**

**Заключение ……………………………………………………………………9**

 2

**Наставничество в образовательной организации.**

***«Хороший наставник тот,***

***который заставляет вас***

 ***меняться даже тогда,***

***когда его самого рядом нет».***

***Николай Латанский***

***Введение***

Великий русский писатель Антон Павлович Чехов писал: «Никогда не рано спросить себя: делом я занимаюсь или пустяками?». С уверенностью могу сказать, что около 40 лет занимаюсь очень нужным, важным и полезным делом для нашего общества: воспитанием, обучением и развитием подрастающего поколения. Я не только учитель, я наставник молодых учителей. Конечно же, наставником я стала не сразу. Как и все в свои годы была молодым педагогом, училась у опытных учителей, с удовольствием посещала их уроки, занималась самообразованием, чтобы дать моим ученикам превосходное образование.

Каждого человека делает счастливым его окружение. Мне комфортно и интересно с моими коллегами. Я горжусь их достижениями, учусь у них, а они остаются благодарны мне. Благодаря взаимному уважению и доверию мы получаем огромное удовольствие от своей работы, делая при этом школьную жизнь яркой и насыщенной.

Время летит стремительно, и умудренные опытом педагоги начинают уступать свое место более молодым, энергичным и молодым коллегам. И это замечательно, что растет смена, появляются преемники, которым смело можно передать свое дело, опыт и педагогическое мастерство.

У молодых тоже есть чему поучиться. В нашу школу приходят молодые специалисты, которые великолепно владеют современными технологиями,

 3

занимаются творческой деятельностью и старательно организуют работу с родителями. Нам вдвойне приятно, что большая часть молодых педагогов наши бывшие выпускники. Они всегда в поиске, организуют в школе встречи с известными людьми края, вечера отдыха, помогают в проведении общешкольных традиционных праздников. Но к этому мы приходим не сразу, нужно много внимания, чтобы работа с молодыми специалистами была нам не в тягость, а приносила огромное удовольствие.

 4

**Основная часть**

Первые годы работы в школе начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личностей на основе диагностической информации и динамики роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Чтобы молодой учитель с первых дней в школе чувствовал себя спокойно и уверенно, чтобы у него не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой целей и задач. Поэтому мы в своей школе решили разработать программу наставничества **«Путь к мастерству»,** который будет способствовать в профессиональном становлении молодого педагога.

***Целью*** наставничества в образовательной организации является обеспечение качественного уровня развития системы наставничества на организационном уровне, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и молодого педагога.

 **Для достижения поставленной цели я наметила основные задачи наставничества:**

1. Обеспечение наиболее легкой адаптации молодых педагогов в образовательной организации, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру в себя.
2. Целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
3. Отслеживание динамики развития профессиональной деятельности молодого учителя.

 5

1. Способствование формированию творческой индивидуальности молодого учителя и повышению продуктивности работы педагога и результативности образовательной деятельности

Педагог- наставник должен создать условия для добрых, доверительных отношений. Для этого он использует только демократический стиль общения. Я считаю, что наставник- это человек, который вкладывает в другого свою душу, отдает частичку себя своему наставляемому. Он должен всегда находиться в поиске, совершенствоваться, чтобы молодому учителю было интересно, а также в его обязанности входит:

• ознакомить молодого специалиста с деятельностью педагогического коллектива, особенностями работы образовательной организации;

• помочь проанализировать учебные программы, пояснительные записки к ним;

• помочь составить календарно-тематические планы, планы воспитательных работ, подобрать материал для занятий, проверочных и контрольных работ;

• оказать методическую помощь в подготовке уроков, подборе дидактического материала, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний;

• посещать уроки молодого специалиста или вновь прибывшего учителя с последующим тщательным анализом;

• организовать посещение уроков коллег и уроков лучших учителей с последующим совместным обсуждением и анализом;

• проводить консультации по актуальным вопросам преподавания, практической подготовке обучающихся к итоговой аттестации и т.д.;

• помочь подобрать методическую литературу для самообразования;

 6

• контролировать и направлять работу молодого специалиста или вновь прибывшего преподавателя по самообразованию.

Первый год для молодого специалиста самый важный и сложный. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли молодой учитель, как профессионал, останется ли он работать в школе или найдет себя в другой профессии. Чтобы легче было организовать свою работу по обучению молодых специалистов, мы проводим анкетирование, тестирование, чтобы выявить, в чем больше всего затрудняется педагог. После этого составляем план работы с молодым специалистом, в который входит изучение нормативно-правовой документации: оказание помощи в организации работы с школьной документации, в составлении плана по самообразованию, работы с родителями, в изучении инновационных технологии. Все формы и методы работы педагога-наставника мы стараемся передать молодым специалистам и помочь в их работе. Считаю, что такая согласованная систематическая, последовательная работа стимулирует, направляет деятельность молодого учителя, повышает уровень его профессиональной компетентности это: консультации (индивидуальные, групповые);

• активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, анкетирование, собеседование, творческие мастерские, участие в разных мероприятиях, тематические педсоветы, участие молодых учителей в работе ШМО, мастер-классы наставника).

Чтобы легче было организовать работу по обучению молодого специалиста, мы выделили следующие этапы взаимодействия:

1. Прогностический: определение целей и задач совместной работы, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, выявление недостатков в умениях и навыках молодого педагога.

 7

1. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого учителя.
2. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого учителя и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Сложности в работе молодого специалиста

- вопросы дисциплины и порядка на уроке;

- методические аспекты урока;

- оформление школьной документации;

- организация взаимодействия с родителями школьников;

- осуществление классного руководства.

Оказание методической помощи молодому специалисту традиционно является одной из самых важных составляющих работы школы.

Каждая форма работы с молодым специалистом оказывает положительное влияние на достижение тех или иных целей. Качественная организованная система работы с молодыми учителями способствует мобильному росту педагога: у молодого учителя появляется уверенность в себе, повышается уровень профессиональной и методической компетенции;

активизируются практические, индивидуальные, самостоятельные навыки преподавания;

повышаются профессиональные компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

появляются собственные продукты педагогической деятельности (публикации, методические разработки, дидактические материалы);

 8

молодые учителя участвуют в профессиональных конкурсах, фестивалях;

пополняется портфолио у каждого молодого педагога;

успешно проходят процедуры аттестации.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: наставляемого, самого наставника и директора образовательной организации. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышают свой профессиональный уровень, а директор школы повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

**Ожидаемые результаты для наставника и образовательной организации**

**для наставника:**

**•** эффективный способ самореализации;

• повышение квалификации;

• достижение более высокого уровня профессиональной компетенции;

• вклад в систему профессиональной адаптации коллеги.

 **для образовательной организации:**

**•** успешная адаптация молодых специалистов;

• повышение уровня закрепляемых молодых специалистов в образовательных организациях района, города, села.

 9

 **Заключение**

Наставничество – это шаг вперёд к развитию профессиональных компетентностей не только молодого специалиста, но и педагога – наставника. Оно заставляет его соответствовать современным требованиям, ориентироваться в новых педагогических технологиях, владеть нормативно – правовой базой. Чтобы научить молодого специалиста быть настоящим учителем педагог – наставник должен сам им быть.

 Закончить свою работу я хочу словами известного поэта Михаила Светлого: «Настоящий учитель – не тот, кто тебя постоянно воспитывает, а тот, кто помогает тебе стать самим собой.

 10