# **Наставничество как эффективная форма работы с молодым педагогом в образовательной организации.**

  ***«Расскажи – я забуду, покажи - я пойму,*** ***дай попробовать – и я запомню»./ китайская мудрость/***

В современной школе к учителю предъявляются серьёзные требования. Поэтому вчерашний выпускник педагогического ВУЗа зачастую теряется в буднях школьной жизни. Тот объём знаний, который он получил обучаясь , не всегда оказывается достаточным для успешной работы.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя в овладении педагогическим мастерством. Как раз неоценимую помощь и оказывает педагог-наставник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, который способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку. Сегодня именно наставничество заслуживает самого пристального внимания, потому что отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, способного предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Понятие «наставничество» появилось очень давно, оно уходит корнями в греческую мифологию, произошло оно от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С этого времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, который пользуется всеобщим доверием, а наставничество соотносится с человеком мудрым, обладающим способностью направить, научить, часто являющимся образцом для подражания. Поэтому наставничество очень актуально в современной школе, когда мудрый и опытный учитель берёт под опеку молодого специалиста, наставляет и передаёт ему свои знания и делится опытом.

В нашей школе много молодых специалистов. За каждым закреплён педагог-наставник. Так же функционирует « Школа молодого педагога»,где опытные педагоги проводят различные мероприятия , направленные на

 оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении. Это и является **целью** наставничества.

***Задачами***  являются:

* адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
* знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
* сближение с коллективом;
* осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
* поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
* осознание необходимости самообразования;
* изучение опыта коллег своего учреждения;
* формирование собственной системы работы;
* внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
* развитие умений общения с родителями;
* осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
* осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

 ***Предполагаемыми результатами*** являются:

* успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
* спокойное вхождение в новую должность;
* своевременное выполнение всех обязанностей;
* установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
* свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
* установление взаимопонимания с классным коллективом;
* умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
* установление взаимопонимания с родительским комитетом;
* формирование собственной системы работы;
* умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
* осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

##### Работа по решению поставленных задач начинается обычно с разработки рабочих программ и календарно-тематического планирования.

Упор в процессе работы делается на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Здесь целью наставника является донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям. Во-вторых, определенные затруднения у начинающего учителя вызывает процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС.

С целью решения данной проблемы проводятся консультации, в ходе которых молодой специалист знакомится с особенностями современного урока. Так же в течении всего учебного года проводится взаимное посещение уроков с последующим тщательным разбором и рекомендациями.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

 Принимая на себя обязанности наставника для опытного учителя открывается ряд преимуществ:

– во-первых, наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

– во-вторых, ощущение вклада в систему профессиональной адаптации своих коллег;

– в-третьих, наставник осваивает современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

**Вывод:**правильно**с**планированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.