**Организация наставничества**

**В МКОУ СОШ №2 с. Иргаклы Степновского района Ставропольского края**

Современной школе нужен профессионально-­компетентный, самостоятельно мыслящий педагог. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-­педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-­наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Тьютор – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке – домашний учитель, репетитор, воспитатель. Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

В связи с тем, что в нашей школе работают молодые специалисты, я была назначена наставником для молодых специалистов – Ибрагимовой А.Х. и Наумановой Э.Б.

Моя задача – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. При этом я информирована, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-­наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

  Когда молодой учитель приступая к профессиональной деятельности, , конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому я обращаю внимание молодого специалиста:

* на требования к организации учебного процесса;
* требования к ведению школьной документации;
* формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
* механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечиваю поддержку молодым педагогам в области:

* практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
* разработки программы собственного профессионального роста;
* выбора приоритетной методической темы для самообразования;
* подготовки к первичному повышению квалификации;
* освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
* подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Выбор формы работы с молодым специалистом я начинаю с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, мне необходимо помнить, что я не могу и не должна быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом я применяю наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей-­наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Статью составила учитель начальных классов МКОУ СОШ №2 с. Иргаклы Степновского района Ставропольского края Гончарова Людмила Михайловна |