**«Организация наставничества в школе – важное условие повышения профессиональной компетентности»**

Быть наставником – почетно и ответственно.

Стоять над жизнью молодой,

Храня прекрасное единство,

Честь вековая, долг святой-

Учительство и материнство.

Сначала души пробуди,

Пусть жажда к знанью в них проснётся,

Потом питомцев поведи

К прозрачно-чистому колодцу.

Живую воду из глубин

Ты черпать научи рукою,

Чтоб свой народ и край любить,

Мужать и хорошеть душою.

 Эти строки как нельзя лучше раскрывают роль наставнической педагогической деятельности, которая заключается в умении профессионала, опытного педагога-мастера, помочь, поддержать, подбодритьмолодого учителя, быть рядом, подсказывать, посоветовать, «вести за руку» и взять «под свое крыло».

 Проблема профессионального становления личности приобретает все большую значимость. Работа с молодыми специалистами сегодня является приоритетным направлением в деятельности любого образовательного учреждения. Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых учителей, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении.

 Наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые специалисты, а так же учителя без педагогического опыта, испытывают на двух этапах своего профессионального развития: в первый год работы и на стадии вхождения в профессию. Поэтому работа наставника должна быть 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.

 Наставник – консультант – активный, опытный педагог, профессионально успешный (победитель ПНПО, различных конкурсов профессионального мастерства), человек, занимающийся общественной работой. Он проводит систематическую работу с группой молодых специалистов и начинающих педагогов. Консультант не учит, как что-либо делать, он создает условия для того, чтобы подопечный сам понял, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он может достичь цели, сам выбрал наиболее целесообразный способ действия и сам наметил основные этапы достижения цели. Наставник – предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

 Мои основные задачи в рамках наставничества:

- способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной деятельности;

- показывать собственный положительный пример в поиске научных знаний, в готовности передавать их подрастающему поколению;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- способствовать формированию приемов педагогического контроля и самоконтроля молодого учителя;

- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей педагогической деятельности;

- привить молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление учителя в образовательном учреждении;

- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

 Анализ опыта позволяет сформулировать основные принципы формирования системы наставничества:

добровольность и целеустремлённость работы наставника;

морально-психологический контакт наставника и подшефного;

личный положительный пример наставника;

доброжелательность и взаимное уважение;

уважительное отношение к мнению молодого специалиста;

согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плана работы методического объединения учителей информатики;

направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого специалиста.

 Выбор формы работы наставником начинается с вводного собеседования, где молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя, или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация наставник должен быть терпеливым и целеустремленным. Сопровождая адаптацию молодого педагога, он применяет наиболее эффективные формы наставничества: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развиваю­щие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Для осуществления системности в работе с начинающим педагогом используются следующие направления деятельности:

- глубокое изучение и освоение молодым специалистом школьной программы, 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 руководства молодым специалистом, мною выполняются следующие функции:

- определяю методику обучения молодого специалиста, вместе с ним разрабатываю план его профессионального становления;

- проверяю усилия подшефного, даю нужные советы и рекомендую необходимую литературу;

- привлекаю молодого специалиста к разработке планов-занятий и различного рода учебно-методической документации;

- учу составлению календарно-тематических планов и других учебно-методических документов по предмету;

- знакомлю с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников, с правилами безопасности в кабинете информатики;

- посещаю уроки, занятия, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и провожу их анализ;

- выношу на обсуждение на заседаниях МО и «Школы молодого учителя» педагогическую деятельность молодого специалиста и план мероприятий по её дальнейшему совершенствованию.

 Становление учителя происходит гораздо труднее, чем в других профессиях. Это и понятно, ведь молодые педагоги  с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же  ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а  учащиеся и родители ожидают от них  столь же  безупречного профессионализма. Работа с молодыми специалистами традиционно  является для меня   одной из самых важных составляющих методической работы. В процессе  наставничества  и сама совершенствуюсь, обогащаю свой опыт более мобильными приёмами. Поэтому остановлюсь на тех ресурсах, которые я использую в своей наставнической деятельности. Проблемные группы, методические объединения  – именно здесь начинающий педагог узнаёт, что такое самоанализы и критерии, технологии и приёмы. Один из важных моментов в совместной деятельности – это не подсказывать решения, не«учить жизни» молодого учителя. Необходимо так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам нашёл правильные пути решения. Наставник должен стимулировать процесс профессиональной поддержки молодого педагога.

Быть учителем трудно, но возможно. Главное, надо учиться быть счастливым. Ведь несчастный учитель никогда не воспитает счастливого ученика. У счастливого педагога ученики в школе испытывают состояние счастья: они действуют, творят, ощущают, что их любят и желают им добра. Еще Сократ более двух тысяч лет назад сказал: *«В каждом человеке солнце, только дайте ему светить».* Каждый из нас может подарить частичку своего тепла, любви другим.

 Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности школы. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества, в том числе успешно составляя план работы с молодым специалистом учителя наставника: обучаюсь – делая; делаю – обучаясь. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

 Большую эффективность по сравнению с традиционными формами деятельности (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги; творческие лаборатории; психолого­педагогические деловые игры; диспуты; конкурсы; круглые столы совместно с родителями и учениками; мозговые штурмы; разработка и презентация моделей уроков; презентация себя как педагога, классного руководителя; защита творческих работ; передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями и­ мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм. Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы тьютора, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения педагоги отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей деятельности, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей ­наставников и выпускников педагогических вузов, которые помогут друг другу.

 Портфолио – своеобразный паспорт повышения уровня профессионализма педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с молодыми специалистами в школе, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам начинающий педагог, отмечая в нем повышение своей компетентности и достижения в личностном росте. Организация наставничества включает в себя три этапа: 1-­й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. 2­-й этап – основной (проектировочный). Наставляющий разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. 3­-й этап – контрольно-­оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. На "адаптационном" этапе эксперимента профессиональное становление педагога связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Педагог может успешно овладеть умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Основным методом взаимодействия на первом этапе эксперимента является посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений. На "проектировочном" этапе наставниками в зависимости от цели определялась форма методической работы: координационно-­методический совет; экспериментирование; групповая; массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно-­практическая конференция, творческие педагогические конкурсы "Педагогический дебют", "Учитель года"); индивидуальные (самообразование, аттестация, консультации, обобщение передового педагогического опыта, индивидуальные программы, внутришкольный контроль) формы. Необходимо определить "болевые точки" в педагогической деятельности начинающих учителей с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формирования устойчивых принципиальных позиций в проведении урока. Данная работа дает возможность дифференцированно и целенаправленно повышать уровень профессионализма педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений; развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития педагогической деятельности каждого педагога; создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию педагогов. На данном этапе наставники используют информационные методы (лекции на занятиях "Школы молодого учителя", педагогические чтения и др.); творческие методы решения задач: индивидуальную и коллективную формы взаимодействия. На "контрольно­-оценочном" этапе усилия наставников должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Педагогами­-наставниками необходимо тщательно подобрать формы и методы обучения учителей в процессе их инновационной деятельности: проблемно-­деловая игра; рефлексивно-­деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; "педагогический ринг"; ярмарка педагогических идей; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых занятий в школе; мастер-­классы; педагогические мастерские. Целесообразно также применение комплексных методов работы: педагогические мастерские; мастер-­классы; занятия в творческих группах, где начинающий учитель  изучал передовой педагогический опыт, участвовал в профессиональных дискуссиях, готовил дидактические материалы, давал открытые уроки. Совместная работа с молодыми специалистами в школе способствует поддержанию высокой степени мотивации.

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