**НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

**О.В. Корухова,** студентка группы МПУКОз-22,

Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н.Ульянова. Ульяновск.

В статье представлена система наставнической работы с молодыми педагогами в образовательной организации. Показаны формы и методы работы наставника при оказании педагогической поддержки и помощи молодому педагогу.

Ключевые слова: наставничество, наставник, молодой педагог, виды наставничества, система наставнической работы.

**MENTORING IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION.**

**O.V. Korukhova**, student of the MPUKOz-22 group,

Ulyanovsk State Pedagogical University named after I.N.Ulyanov. Ulyanovsk.

The article presents a system of mentoring work with young teachers in an educational organization. The forms and methods of the mentor's work in providing pedagogical support and assistance to a young teacher are shown.

Keywords: mentoring, mentor, young teacher, types of mentoring, mentoring system.

Преподавание — сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой — одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

Наставничество - длительный, поэтапный, целенаправленный процесс направленный на развития и становления личности молодого учителя, его профессионального и общечеловеческого кругозора, духовности, способствующий его профессиональной адаптации, усилению мотивации к выбранной специальности и профессиональному становлению. Из этого следует, что основной задачей наставничества является:

1. Помощь в реализации молодого учителя;
2. Развитие личных качеств педагога;
3. Развитие коммуникативных и управленческих умений

Педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, иметь авторитет в коллективе среди коллег, учащихся и родителей. Помимо этого, наставничество является поручением, основанным на принципе добровольности. Именно эти факторы, должны учитываться администрацией образовательного учреждения при выборе специалиста для данной работы.

Наставник обязан сопровождать учителя к которому он приставлен на протяжение одного учебного года.

Наставник необходим следующим категориям педагогов:

* молодым учителям;
* вновь пришедшим учителям после перерыва в педагогической деятельности;
* учителям — неспециалистам.

Во многих образовательных организациях действует школа молодого педагога, в которой изучаются нормативно-правовые документы, составляются рабочие программы, календарно-тематическое планирование по учебным предметам и внеурочной деятельности. Проводятся круглые столы, мастер-классы, практические занятия.

В ходе этой работы могут использоваться различные виды наставничества:

• наставничество в группе - форма наставничества, наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

• скоростное консультационное наставничество - однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом.

• реверсивное наставничество, когда молодые педагоги выступают в роли наставников по вопросам новых тенденций и технологий.

Параллельно с этим с молодые педагоги должны вести индивидуальную работу, которую можно разделить на несколько этапов.

На первом этапе в процессе диагностики молодой педагог рефлексирует, осмысливает сложившуюся ситуацию, определяет зоны своей компетентности. Для этого можно использовать анкеты, вопросы развивающего собеседования, а также помогает осмыслить проблемы и наметить пути их решения колесо успеха.

На втором этапе происходит разработка индивидуальной траектории развития педагога, составление персонализированной программы.

Третий этап можно назвать «Обучение в процессе». Этот этап можно разделить на несколько блоков.

Первый блок можно разделить на несколько этапов:

1. подготовка уроков, осуществляемая по определенному плану.
2. Предварительное чтение молодым специалистом нужных разделов учебника, методических пособий, подбор материала, оборудования, задач, примеров, упражнений, решает задачи, готовит опыты, составляет конспект урока.
3. На третьем этапе наставник помогает согласовать цели и задачи урока с его содержанием, дает практические советы, помогает высчитать время на каждый этап урока или занятия и на каждое задание. Примерно в этом же направлении оказывается помощь и в проведении внеурочных занятий.
4. Просмотр урока и его обсуждение.
5. Анализ проведенного занятия, выявление и решение ошибок.

2 блок - это посещение уроков. Молодой педагог взаимодействует не только со своим наставником, но и с другими коллегами.

3 блок - это копилка методических приемов. Очень удобно использовать

онлайн доски. Это и ссылки, документы, изображения и т.д. Огромный плюс состоит в том, что на ней могут одновременно работать несколько человек. Это удобно использовать при создании совместных проектов.

4 блок – это самообразование. Тему можно выбрать при помощи кругов Эйлера-Вена. Что актуально? Что я люблю? Что я умею?

5 блок –участие в мероприятиях различного уровня (выступления на педагогических советах, заседаниях МО, участие в конференциях, публикации статей по теме самообразования). Это является важнейшим блоком для профессионального роста молодого специалиста.

И заключительным этапом модели методической работы, является контрольно-оценочный этап. Для оценки работы наставника с молодым педагогом используются следующие критерии:

• успешное прохождение адаптации молодого педагога;

• результативное участие учащихся в конкурсах;

• положительная динамика участия молодого педагога в мероприятиях различного уровня;

• в перспективе получение аттестационной категории.

Грамотно организованная наставническая работа помогает молодому педагогу не только быстрее адаптироваться к трудовой деятельности, но и повысить свой профессиональный уровень.

***Список литературы.***

1. Айчувакова Е.Р. Обоснование модели наставничества в условиях дуального образования, обеспечивающих раннее профессиональное самоопределение по сквозным рабочим профессиям / Е.Р. Айчувакова, Г.В. Зайцева, Ю.Ю. Курылева // Интерактивная наука. - 2022. - №9 (74). - С. 10-12. - DOI 10.21661/г-557754. - EDN PNSVTH.

2. Наставничество в образовательной организации / сост.: С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина; под общ. ред. Г.А. Вашкиной. - Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. - 88 с

3. Тишков Д.С. Изучение стратегии критической обратной связи с преподавателем и наставником в теории взаимодействия / Д.С. Тишков // Балтийский гуманитарный журнал. - 2020. - Т. 9. - №3 (32). - С. 175-17