**ТЕМА: Организация наставничества с молодыми педагогами.**

Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – выпускник, получивший среднее специальное или высшее образование.

**Целью школьного наставничества** в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональной адаптации и профессиональном становлении.

**Основными задачами** школьного наставничества являются:

* привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в учреждении образования;
* ускорение процесса профессиональной адаптации педагога и развитие
* способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
* адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения образования и правил поведения в учреждении образования, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

Наставник необходим следующим категориям педагогов:  
— педагогам, не имеющим трудового стажа педагогической деятельности  
— вновь пришедшим учителям после перерыва в педагогической деятельности  
— учителям-неспециалистам.

Наставник должен обеспечить поддержку молодым педагогам в следующих направлениях:

* подготовка современного урока, осуществление индивидуального и дифференцированного подхода в процессе обучения;
* разработка рабочих программ по предметам;
* ведение классных журналов;
* организация самообразовательной работы по методической теме;
* участие в методической работе ОУ;
* освоение педагогических технологий и применение их в образовательном процессе;
* подготовка к предстоящей аттестации на квалификационную категорию по должности «учитель».

Большое внимание педагог-наставник уделяет методическим формам работы с молодыми педагогами. Определенную роль в становлении молодого учителя играет его  
участие в методических мероприятиях школы. Методические дни, методические недели, профессиональные конкурсы, участие в школьных семинарах, конференциях,  
открытые уроки опытных учителей, заседания клуба «Молодой педагог» — неполный  
перечень методических мероприятий, которые проходят в ОУ по повышению педагогического мастерства.

Заместитель директора школы и наставники обязаны подготовить для молодых педагогов различные рекомендации:

* требования к современному уроку;
* обязанности классного руководителя;
* организация работы с неуспевающими учащимися;
* организация работы с одаренными учащимися
* анализ и самоанализ урока;
* организация работы с родителями;
* неурочная деятельность по предмету;
* методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Одной из эффективных форм методической работы является создание портфолио учителя. Учитель-наставник обязан помочь разработать «портфолио» молодому педагогу, куда молодой специалист будет вносить педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки, мероприятия.

Портфолио помогает молодому педагогу увидеть динамику в профессиональном  
развитии в процессе наставнической деятельности. А также портфолио определяет повышение профессионального уровня педагога, уровень самоорганизации,  
самореализации, развитие коммуникативных навыков. Использовать портфолио возможно и при аттестации на квалификационную категорию. Портфолио поможет  
контролировать работу наставника, правильно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, объективно оценивать результаты профессионального  
роста молодого педагога. Портфолио ведет молодой учитель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Доброжелательность, эмпатия, тактичность учителя-наставника способствуют созданию психологически комфортных условий для становления молодого специалиста.  
Взаимопонимание не состоится, если между наставником и учеником не будет доверия. Сотрудничество в рамках профессиональных обязанностей между наставником и молодым учителем необходимо для того, чтобы процесс адаптации прошел успешно. Наставничество — процесс долгий и трудный. Педагог-наставник должен быть терпеливым и целеустремленным и коммуникабельным.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя проходит поэтапно и включает в себя формирование  
и развитие профессиональной компетентности педагога (нормативно-правовой, методологической, психолого-педагогической, предметно-методической, информационной), поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1. ***мотивационно-целевой***, когда, наставник определяет обязанности и полномочия молодого педагога, а также выявляет недостатки в его компетентностях, чтобы выработать программу адаптации.
2. ***главный этап***, где наставник разрабатывает и работает над реализацией программы адаптации, осуществляет корректировку профессиональных компетентностей молодого учителя, помогает разработать программу самосовершенствования.
3. ***итоговый***, на данном этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет готовность молодого учителя к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Этапы**

**профессионального становления**

**молодого специалиста**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Название** | **Характеристика** |
| **I этап** | стажировка  *(1-й год работы)* | Выпускник колледжа или вуза осознает свои возможности как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, их родителей, всего коллектива ОУ. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Осознание недостаточного владения содержанием работы с детьми заставляет его заняться самообразованием. |
| **II этап** | развивающий | Идет процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов воздействия на группу детей в процессе воспитательно-образовательной работы, вырабатывается свой стиль в работе, появляется интерес к опыту коллег. |
| **III  этап** | 4-5-й год работы | В деятельности педагога начинает складываться система. |
| **IV этап** | совершенствование | Саморазвитие, освоение новых педагогических технологий. |

**Обязанности наставника**

* знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные и локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
* разрабатывать перспективный план и план работы на учебный год по работе с молодым специалистом;
* совместно с молодым специалистом разрабатывать план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
* вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
* проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение              молодым              специалистом              уроков/занятий  и внеурочных мероприятий, выполнение плана профессионального становления;
* оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
* личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в учреждении образования, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его  поощрении  или  применении  мер  воспитательного  и  дисциплинарного воздействия;
* подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Обязанности молодого специалиста**

* изучать нормативную документацию, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения образования, функциональные обязанности по занимаемой должности;
* выполнять план профессионального становления;
* постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
* учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
* совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень;
* отчитываться о своей работе перед наставником.

**РЕЗУЛЬТАТЫ**

1. **Составление плана работы на 2019-20 учебный год с молодыми специалистами.**
2. **Определение основных форм и методов работы (см. ниже)**

***Формы и методы работы***

***с молодыми специалистами***

Активные

Консультативные

Семинары,

практические занятия,

мастер-классы и т.п.

Индивидуальные

Групповые

1. Проведение методических занятий по основным темам.
2. Посещение уроков опытных учителей, работающих в ОУ.
3. Посещение уроков молодых учителей и их анализ.
4. Оказание помощи по работе с документами (рабочие программы, отчеты), по планировании уроков, по работе с учащимися и их родителями.