**Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов. Опыт по сопровождению молодого специалиста**

 Для учителя профессионально значимыми являются различные умения: коммуникативные, организаторские, обеспечивающие культуру умственного труда и др. В этом ряду особое место занимают педагогические умения. Именно они являются профилирующими, от них во многом зависит успешность воспитания и обучения школьников. При этом правильность постановки обучения детей определяется сформированностью у учителя методических и общеметодических умений. Отличительным признаком общеметодических умений является свойство широкого переноса этих умений с одного вида деятельности на другие. Исходя из того, что основу любой деятельности, в том числе и методической, составляют следующие компоненты:

а) ориентировка в предметном содержании осуществляемой деятельности;

б) планирование составляющих её действий;

в) реализация намеченной программы;

г) самоконтроль за результатами её выполнения,

комплекс общеметодических умений можно представить в виде следующих четырёх групп.

1) Умение обеспечивать ориентировочную основу дальнейшей деятельности по подготовке и проведению урока.

2) Умения, связанные с планированием урока.

3) Умения, связанные с проведением урока, т.е. с реализацией на практике намеченного плана.

4) Умения, связанные с самооценкой результатов проведённого обучения.

 Формирование у будущих учителей методических умений происходит больше на теоретической основе. Начиная работу в школе, непосредственно на практике, молодые педагоги сталкиваются с большим количеством проблем. Вхождение в новую деятельность всегда сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Вести школьную документацию, уметь эффективно организовать учебный процесс, владеть различными методами организации внеурочной деятельности, участвовать в работе школьного методического объединения, принимать участие в семинарах, различных образовательных событиях. всё это должен делать молодой учитель. Чтобы помочь ему справиться с возникающими проблемами, сформировать у него систему методически-практических умений, устойчивое желание развиваться и стать в дальнейшем профессиональным педагогом, необходим некий путеводитель, особенно в начале педагогической деятельности. Таким «путеводителем» должен стать старший товарищ: педагог-наставник.

Педагог-наставник оказывает помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в МБОУ. Проводит индивидуальную воспитательно-методическую работу с молодым специалистом.

Основные задачи педагога-наставника:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательной организации;

- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способ­ности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

 Работая педагогом-наставником на протяжении многих лет, я составила «Дорожную карту» (план мероприятий) сопровождения молодых специалистов.

Цель «Дорожной карты»: создание необходимых условий для профессионального становления и развития творческой самореализации молодых педагогов.

Дорожная карта (план мероприятий) по сопровождению молодых специалистов МБОУ

для создания необходимых условий для профессионального становления и развития творческой самореализации молодых педагогов

**I этап Знакомство**(август, 1 четверть)

**Цель этапа**: изучение личностных качеств молодого педагога, достоинств и недостатков его теоретических и практических умений и навыков. Создание благоприятной дружелюбной обстановки вокруг молодого педагога.

**Мероприятия:**

1.Изучение документов (диплома, характеристики, личностных студенческих достижений).

2.Беседы, наблюдение за общением с новыми коллегами (характер, стиль общения, желание идти на контакт).

**Результаты:**

Установление благоприятного климата взаимодействия с педагогическим коллективом.

**II этап Обучение, передача опыта**

(1 – 3 год педагогической деятельности)

**Цель этапа**: проверка уровня профессиональной компетенции молодого педагога, определение и корректировка степени готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, методическая помощь.

**Мероприятия:**

Изучение нормативно- правовой базы, ФГОС

I Теоретические занятия по вопросам:

1.Ведение школьной документации.

2.Постановка задач урока.

3.Составление рабочих программ, календарно-тематического планирования.

4.Самоанализ урока.

5.Методические требования к современному уроку.

6.Самообразование учителя.

7.Рефлексия собственной деятельности.

8.Ошибки начинающего педагога.

9.Построение диалога: учитель родитель.

10.Полезные сайты.

II Практические занятия:

1.Посещение наставником уроков, занятий молодого педагога.

2.Посещение уроков, занятий молодым педагогом у более опытных учителей.

3.Взаимопосещение уроков.

4.Разработка и проведение родительских собраний.

III «Скорая помощь» - оказание методической, психологической помощи в неожиданно возникающих ситуациях.

**Результаты:**

Правильность ведения школьной документации. Методические разработки уроков, внеклассных мероприятий, внеурочной деятельности.

**III этап Личностно-творческая самореализация**

(4 – 5 год педагогической деятельности)

**Цель этапа**: раскрытие творческого потенциала молодого учителя, стимулировать, направлять на деятельность, ориентированную на создание нового, т.е. инновационную деятельность.

**Мероприятия:**

1.Нетрадиционные формы уроков.

2.Разработка и презентация моделей уроков.

3.Презентация себя как учителя, классного руководителя.

4.Деловые игры, конкурсы.

**Результаты:**

Создание портфолио учителя, выход на конкурсы профессионально-педагогического мастерства.

 Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, является неотъемлемой частью повседневной жизни педагогов. Оно помогает развивать профессиональные компетенции молодого педагога, быстро адаптироваться к работе в школе, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность, профессионально - творчески самореализоваться.