**«Система педагогического наставничества»**

Маханова Надежда Николаевна, учитель физической культуры, высшей квалификационной категории МАОУ СОШ № 44 города Томска

Наставничество – это инвестиция в долгосрочное

развитие организации, в ее «здоровье».

Дэвид Майстер

Современные образовательные школы нуждаются в молодых, талантливых, высококвалифицированных педагогов, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации в мире и стране, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Молодые специалисты должны быть информированы о последний достижениях науки, использовать современные средства и методы, используемые в образовательном процессе.

В 2013 году президент России В.В. Путин на заседании государственного совета подчеркнул: «Нужна эффективная система мотивации для наставников, и это должно быть современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков». В 2017 году председатель правительства Д.А. Медведев поддержал создание общероссийской системы наставничества, а уже в 2018 году В.В. Путин подписал указ об учреждении знака отличия «За наставничество».

Рассматривая в целом в педагогике наставничество было всегда. Наставничество, если его рассматривать как процесс передачи опыты и знаний от старших к младшим членам общества, - форма взаимодействия между учителем и учеником.

Профессиональное развитие и самореализация – сложный и многообразный процесс, который подразумевает не только успешное применение усвоенных в вузе знаний, умений и навыков, формирование и развитие личности педагога, но и условия, в которых он начинает свою профессиональную деятельность. Можно констатировать, что от успешности начального этапа трудовой адаптации молодого учителя зависит его уверенность в правильности совершенного профессиональной выбора, познавательная и воспитательная мотивация стремление к овладению педагогическим мастерством. [1]

Сегодня очень важно в работе с молодыми специалистами, создать такую траекторию, чтобы были созданы условия для адаптации и закрепления молодого специалиста в образовательном учреждении. Но так же нужно помнить и создавать для молодого специалиста перспективу профессионального роста. В статье «Условия профессионализма молодых педагогов» Р.Р.Мирзаева, автор выделяет пять этапов становления молодого специалиста как профессионала:

- начинающий педагог;

- педагог, имеющий стабильно высокие результаты;

- педагог – участник творческих конкурсов;

- педагог – мастер;

- педагог – организатор .

Каждый из этих этапов возможен при реализации творческого потенциала, посредством которого реализуются лидерские качества и стремление к самосовершенствованию [2].

Работа наставника должна строится планомерно. Первым шагом в адаптации является 1 этап (адаптационный) знакомство молодого педагога с нормативными документами образовательной организации, методическими материалами по предмету, учебным кабинетом, характеристикой классов, основными требованиями по ведению документации. В ходе этого этапа выявляются профессиональные затруднения молодых коллег. С этой целью наставники посещают уроки, проводят собеседования, анализируют результаты анкетирования.

По его результатам наставникам совместно с начинающим педагогом заполняются «Карты индивидуального сопровождения начинающего учителя», которая содержит следующие разделы:

1. Общие сведения об учителе.

2. Итоги диагностики затруднений (проблем) начинающего педагога.

3. Мотивация индивидуального сопровождения.

4. Программа индивидуального сопровождения (посещение уроков, анализ уроков, консультации).

5. Анализ итогов реализации программы индивидуального сопровождения.

2-й этап - (проектировочный): составляется план работы наставника с молодым специалистом, молодой специалист совместно с наставником составляет план индивидуального развития, где молодой учитель прописывает направления самообразования, а также план участия в мероприятиях различного уровня.

3 этап (основной). В течение учебного года наставник посещает уроки молодого специалиста с последующим анализом, проводит уроки в рамках взаимопосещения, консультации. Организация физкультурно-спортивной деятельности в школе имеет свои особенности, большую роль для достижения желаемого результата играет правильно налаженная система обучения этому предмету.

Особо на этом этапе хочется отметить следующие направления:

- планирование работы учителя, организация рабочего времени;

-культура общения учителя с классом, учащимися, родителями;

- изучение нормативных, инструктивно-методических материалов.

4-й этап (контрольно-оценочный). В конце учебного года на заседании методического объединения молодые педагоги в обязательном порядке проводят отчет по работе над темой самообразования. По итогам учебного года руководитель МО и наставник анализируют уровень реализации плана наставника и плана индивидуального развития начинающего педагога.

Наставники используют различные формы работая с молодыми педагогами.

1. Консультация – это индивидуальная методическая работа наставника с молодым педагогом;
2. Практическое занятие. Направленны на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых учителей.
3. Педагогический семинар. Основной задачей этой формы является расширение знаний молодых учителей о всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемов и т.д.
4. «Круглый стол». Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только молодых специалистов, но и наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организация эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса.
5. Педагогическая конференция. Эта форма работы предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми специалистами.
6. Групповые дискуссии. В их основе – конкретные педагогические ситуации, которые как то затронули молодого педагога. Например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности класса», «Как решить проблему нерационального использования времени на уроке». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации.

Правильно выстроенная, систематическая работа с молодыми специалистами в образовательной организации безусловно дает свои «плоды» – это и аттестация молодых коллег, и закрепляемость их в образовательной организации.

1. Наука. Образование. Культура. Н.М. Ичетовкина Система педагогического наставничества и сопровождения процесса адаптации выпускников ПЕДВУЗА. Преподаватель 21 в 20019 год №1 ч1
2. Р.Р.Мирзоева - УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ. Вестник Таджикского национального университета. Серия Гуманитарных Наук / - 2018 г. №3-8