Александрова Зинаида Васильевна, Антипина Марина Елисеевна, учителя английского языка МБОУ «Болугурская СОШ имени Е.Е.Пахомова с углубленным изучением отдельных предметов».

Alexandrova Zinaida Vasilyevna, Antipina Marina Eliseevna, English teachers Bolugur Secondary School named after E.E. Pakhomov

**РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА – ПРОФЕССИОНАЛА**

**THE ROLE OF MENTORING IN THE FORMATION OF A YOUNG TEACHER**

**Аннотация:** В статье раскрывается понятие наставничество. На примере своей школы рассматриваются возможные формы работы наставника, виды их деятельности. Наставничество позволяет развивать профессиональные качества молодого специалиста, способствует адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

**Abstract.** The article reveals the concept of mentoring. Using the example of a teaching staff, possible forms of interaction between a mentor and a mentee are considered. Mentoring allows to develop the professional qualities of a young specialist, promotes the fastest adaptation of a young specialist to teaching activities at school, providing him with methodological, psychological, pedagogical, managerial, and regulatory information.

**Ключевые слова**: наставничество, адаптация, методическая работа, профессиональное мастерство, молодой педагог.

**Keywords**: mentoring, adaptation, methodological work, professional skills, young teacher.

 Как показывает практика, адаптация молодого учителя к педагогической деятельности может протекать сложно. Для молодого специалиста вхождение в педагогическую деятельность сопровождается высоким напряжением. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества, способной помочь становлению молодого учителя, сформировать у него мотивацию к педагогической деятельности.

 Чтобы молодые педагоги с самого начала в школе чувствовали себя уверенно, чтобы у них не возникало разочарования в профессии, нужно грамотно организовать работу по их адаптации.
 Работа с молодыми учителями в нашей школе традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы.

Администрация школы, руководитель методического объединения назначают наставника для молодого специалиста. Наставник и молодой специалист планируют совместную работу на 3 года. План работы наставничества в нашей школе:

**Цель:** Оказание помощи молодым учителям в повышении педагогического мастерства.

**Задачи работы:**

1.Помочь молодому специалисту адаптироваться в новом коллективе.

2.Создание условий для повышения профессионального мастерства молодого члена коллектива.

3.Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми.

 4.Развитие творческих способностей в своей педагогической деятельности

**Прогнозируемый результат:**

1. Формирование педагога как профессионала своего дела.

2. Повышение методической, психологической культуры педагога.

3. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.

4.Умение проектировать, анализировать учебно-воспитательную деятельность,

5. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

**Формы работы:**

- индивидуальные, коллективные, консультации;

- посещение мероприятий;

- мастер-классы, семинары, открытые уроки;

- теоретические выступления, защита проектов;

**Основные виды деятельности:**

- Организация помощи молодым коллегам в изучении опыта лучших педагогов школы;

- Проведение опытными педагогами открытых уроков, «Мастер-классов» и внеклассных мероприятий;

- Посещение и анализ уроков;

- Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе МО;

- Анализ своей деятельности в конце года;

- Организация и помощь молодым учителям в участии в профессиональных конкурсах.

 Реализация плана наставничества рассчитана на 3 года, осуществляется наставниками и молодыми (вновь принятыми педагогами). Заместитель директора по УВР осуществляет контроль за реализацией плана и за работой наставников.

На основе плана наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией плана включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

 Так как наставничество основывается на взаимодействии и сотрудничестве, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой кругозор, свои навыки и умения, осваивать современные технологии обучения и.т.д.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации плана наставничества представляются на итоговом научно-методическом совете.

 Положительно себя зарекомендовала такая форма работы наставника и наставляемого, где при помощи и поддержке наставников, молодые учителя участвуют в профессиональных педагогических конкурсах. В результате объединения опытных наставников и молодых педагогов, школа успешно приняла участие в таких конкурсах как:

- Первый Межрегиональный Смотр-конкурс «Лучшие педагоги Дальневосточного Федерального округа - 2021», приняли участие 8 педагогов, победителем стала Григорьева З.Н; лауреатами стали Антипина М,Е, Михайлова З.В, Кожурова М.В, Макаров П.И; дипломантами стали Дъячковская А.Р, Шестаков П.И, Петрова Т.П;

- Ежегодный метотурнир, улусный этап, 2022 год, команда нашей школы заняла 1 место;

- Улусный конкурс «Социальный педагог года», 2022 г - молодой специалист Кононова С.Н стала победителем;

- Улусный конкурс «Молодой учитель», 2022, стала обладателем номинации « ;

- Улусный конкурс «Сердце отдаю детям»- 2023 молодой специалист Кузьмин В.И стал победителем;

- Республиканский конкурс «Сердце отдаю детям», 2023 - молодой специалист Кузьмин В.И. занял 1 место в номинации «Лучший тренер»;

- Улусный этап конкурса «Учитель года» - 2023 г, Нестерова Г.В заняла 2 место;

- Улусный конкурс «Классный руководитель года», 2023 – Местникова Е.Г стала обладателем номинации « За творческий союз в воспитании».

Таким образом, мы приходим к выводу, что наставничество – одна из эффективных форм адаптации молодых специалистов и способствует повышению профессиональной компетентности педагогов и закреплению педагогических кадров в школе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баранова, С. В. Основные положения духовно-нравственного

наставничества: новая реальность / С. В. Баранова. – Москва, 2011. – 176 c.

2. Вагин, И. О. Наставничество / И. О. Вагин // Москва: Студия АРДИС,

2014. – 697 c

3. Клаттербак, Д. Каждый нуждается в наставничестве / Дэвид

Клаттербак. – Москва: Эксмо, 2008. – 265 с