**Роль практики наставничества в повышении качества образования.**

Мы каждый год встречаем начинающих учителей, которым освоиться в новой профессии непросто. Уже в начале своей деятельности они испытывают затруднения профессионального, психологического и социального характера. Каким этот учитель будет через год-два? Как он вольется в коллектив? Ответы на эти вопросы во многом зависят от организации и помощи начинающему педагогу.

В нашей школе ведется непрерывная работа с молодыми и вновь прибывшими педагогами, которая осуществляется через наставничество.

Ведь профессиональная адаптация выпускника вуза представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Его работа направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодых учителей через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств.

Психологи определяют профессиональную адаптацию, как процесс вхождения в новую трудовую ситуацию, в которой личность и рабочая среда взаимно влияют друг на друга, формируя новую систему взаимодействий и отношений внутри коллектива.

По своему опыту могу отметить, что период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный учитель как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении школьников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Таким образом, наша практика наставничества направлена на формирование у педагогов убеждений:

* чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить
* тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него
* верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

В первую очередь, мы считаем, что наставник должен быть специалистом в своей области, работать в общеобразовательной организации не менее 10 лет, пользоваться уважением в коллективе и демонстрировать высокой уровень профессионализма. А также нужно обратить особое внимание на то, что:

- наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики;

- должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков;

- уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия;

- наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного;

- несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста;

- и наконец наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и образовательного учреждения. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности школы, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Общеобразовательное учреждение, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Индивидуальное сопровождение молодого специалиста является одной из форм методической работы в системе непрерывного образования педагогических кадров. По нашему опыту работы оказание помощи в реализации индивидуального образовательного маршрута профессиональной подготовки, определяется в каждом конкретном случае особо, исходя из целого ряда факторов, в т. ч. опыта работы учителя в школе, характера его образовательных запросов и интересов, уровня его профессиональной компетентности, конкретных достижений, сильных и слабых сторон. Этот маршрут может иметь теоретическую или практическую доминанту, реализовываться в рамках школы или вне ее.

В нашей школе имеется нормативно-правовая база, в которой закреплены положения, отражающие роль наставника в школе (задачи, функции, компетенции и желаемые результаты его работы). Ведь правильность организации и координирования процесса наставничества или тьюторства, как его часто называю в современном мире, позволяет не допустить кадрового голодания, подготовить достойную и профессиональную смену педагогов.

В наставнической работе мы придерживаемся традиционной модели наставничества (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным учителем и начинающим педагогом в течение определенного периода времени от 2 до 3-х лет. Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Особое внимание уделяется установлению тесных личных отношений, между наставником и педагогом, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к педагогу, создавая комфортную обстановку для его развития. Как показала практика, программы развития молодых педагогов с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют их удержанию.

Большинство молодых педагогов, поступивших на работу, испытывают состояние, которое психологи описывают как «потрясение, вызванное реальностью», это происходит из-за того, что многие их ожидания не являются нереалистичными. Наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые специалисты, а также учителя без педагогического опыта, испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной стадии (1 год работы) и на стадии вхождения в профессию (2-3 года работы).

Практика работы  показывает, что, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности, личностная и профессиональная адаптация  молодого и вновь прибывшего педагога  может протекать длительное время. Анализ  и итоги социально-педагогических исследований показывают, что наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методические аспекты урока, оформление школьной документации, организация взаимодействия с родителями школьников, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи. Исходя их вышесказанного, мы строим свою работу на единстве подходов, стремлении добиться намеченных целей, что дало положительные результаты.

Наши молодые педагоги публикуют материал на сайтах, создают свой сайт, являются участниками Всероссийского педагогического сообщества «Мое образование», участвуют в интернет конкурсах профессионального мастерства «Мой лучший урок по ФГОС», конкурсах на лучшую методическую разработку, в региональных конкурсах, это Всероссийский фестиваль профессионального мастерства «Педагогическое достояние России», во всероссийском фестивале-конкуре молодых учителей словесников «Территория творчества» конкурс «Молодой педагог Тамбовской области», в областном конкурсе медиа ресурсов «Учитель 21 века», ежегодно принимают участие в региональном Слёте молодых педагогов, восемь молодых педагогов приняли участие в двух этапах общероссийского социологического исследования эффективности существующих условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов.

Все молодые специалисты вовлечены в работу школьных методических объединений, организацию и проведение предметных недель, практических семинаров, олимпиад, различных тематических конкурсов, внеклассную работу. Таким образом молодые педагоги набираются опыта, растет их стаж.

Подводя итоги, можно сказать, что работа с молодыми и вновь прибывшими специалистами помогает коллективу педагогов согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами, делает молодого педагога владельцем секретов мастерства, накопленного педагогами школы.

Итак, нужен ли наставник молодому специалисту – безусловно, да. Для чего? Для корректного и конкретного включения в свою профессиональную жизнь и жизнь коллектива. Множество сложностей, с которыми сталкивается сегодня учитель в школе, проще решать вместе.