**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА РАБОТЫ В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

Лазарева Ольга Юрьевна (4822000104@edu.tatar.ru), учитель начальных классов МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №170 с углублённым изучением отдельных предметов» (МБОУ «СОШ №170 с УИОП» Ново – Савиновского района города Казани)

 *Главной отличительной чертой современного мира являются высокие темпы обновления научных знаний, технологий. Школьная реформа входит в жизнь каждой семьи и школы. В настоящее время заметно возрос интерес учителей и руководителей учреждений образования к проблемам образования и воспитания [2,1]. Велика роль учителя начальных классов в организации этой работы. Всё начинается со школы, а в школе всё начинается с учителя. К.Д.Ушинский говорил: «Дело учителя – скромное по наружности, одно из величайших дел в истории» [1,1], поэтому необходимо постоянно самостоятельно обновлять те знания и навыки, которые обеспечивают успешную работу, направленную на повышение качества образования.*

Главенствующая задача сегодня – развить данные от природы способности, сформировать и воспитать всесторонне развитую личность, умеющую адаптироваться к изменяющимся современным тенденциям развития общества, дать старт и создать условия для дальнейшего роста и развития. Для этого педагог должен использовать современные технологии в работе, всё время совершенствовать своё педагогическое мастерство. В результате, возникает желание изучать дополнительную литературу, заниматься дополнительным образованием и самообразованием, что положительно сказывается на формировании современной креативной интеллектуально - развитой личности.

**Моё видение проблем и перспектив развития наставничества**

**в школах Республики Татарстан основывается на 5 компетенциях профессионального роста учителя**

1. Педагог - успешный лидер.

В нашей Республике Татарстан много талантливых педагогов-профессионалов своего дела. Каждый из них является прекрасным оратором, который может увлечь, организовать, убедить аудиторию и повести за собой. Хорошо развитая коммуникативная функция, позитивный настрой, организаторские способности – это необходимые качества успешного лидера, наставника. Проблема заключается в отсутствии этих качеств. Часто бывает, что прекрасный наставник - профессионал своего дела не может заинтересовать аудиторию, ему не хватает «актёрского» мастерства, навыков дипломатического общения. Значит, нужно привлечь специалистов (психологов, коллег и т.д.) для того, чтобы устранить проблему, проводить тренинги как для наставника так и для молодых специалистов с целью устранения излишнего волнения, учить уверенно держаться во время общения, быть стрессоустойчивыми.

1. Педагог - активный гражданин.

Наставник всегда является лидером, активистом. Молодым педагогам не хватает знаний и опыта участия в разных конкурсах, проектах. Они не знают, каким образом можно применить свои творческие способности. В школах чаще привлекают к мероприятиям опытных педагогов, т.к. они более ответственные и надёжные. Надо молодых специалистов вместе с его наставником привлекать к различным видам педагогической деятельности. Показать, где можно найти, используя электронные ресурсы, конкурсы, конференции для участия в них, для повышения уровня самообразования.

1. Компетентностный педагог.

Данный критерий предполагает знание методики, дидактики, инновационных технологий, знание ИКТ, умение вести исследовательскую и экспериментальную работу, осуществлять проектную деятельность. Здесь, я считаю, нужно разбить работу на блоки (например, 1-использование инновационных технологий, 2- работа с ЭОР (электронными образовательными ресурсами) и т.д.). Нужно привлекать к данной работе не только педагогов, владеющими умениями и навыками по данному блоку, но специалистов в области компьютерных технологий, т.к. данный вид деятельности наиболее востребован, а мы не знаем и не умеем пользоваться новыми компьютерными технологиями.

1. Педагог – ответственный наставник.

Не каждый педагог с высшей квалификационной категорией может быть наставником. Педагог-наставник должен иметь не только профессиональные знания и умения, но и опыт участия в профессиональных конкурсах, конференциях, иметь свои программы или методические разработки. По - моему мнению, опыту, нельзя давать для наставничества несколько молодых специалистов одновременно, т.к. пострадает качество данной работы. Наставник – это учитель, у которого есть ещё и свои функциональные обязанности. Он должен выполнить все пункты для заполнения карты результативности, готовить учащихся к олимпиадам и конкурсам, участвовать в мероприятиях для аттестации и т.д. Объять необъятное невозможно, не хватает времени, человеческие ресурсы не безграничны. Пусть будет меньше мероприятий, но зато будут время и силы для качественной подготовки к ним.

1. Педагог - инновационный практик.

Педагоги, имеющие и реализующие свои программы, проекты, методические разработки, исследовательские работы являются инновационными практиками. Именно таких педагогов нужно выбирать для реализации наставнической деятельности, т.к. они могут вести молодых специалистов к поиску и осуществлению новых инновационных технологий.

В 2017 году я выиграла грант «Педагог – наставник». У меня было 5 молодых педагогов, которые пришли работать в школу первый год. Как педагог-профессионал я поделилась опытом составления и реализации инновационных программ, опытом создания детской общественной организации и её работой, использовала для наставничества свой опыт работы со студентами педагогических колледжей; вела мастер-классы, практикумы и круглые столы для обсуждения кружковой работы, способов и методов работы с родителями.

Под моим руководством коллектив молодых педагогов школы объединился в творческую группу и составил рабочие программы, которые соответствуют образовательным стандартам Российской Федерации. Я создала «Школу молодого современного учителя», разработала программу, основываясь на требованиях к педагогу – наставнику в рамках грантовой поддержки педагогов по РТ. Программа наставничества предусматривает и составление индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, изучение новых педагогических технологий, работу по изучению и использованию электронных образовательных ресурсов РФ, навыки работы с программами ИТК. Наставник обучает молодых специалистов работе использовать на уроках технологию проблемного обучения, осуществлять в работе деятельностный подход и педагогику сотрудничества, даёт мастер-классы, совместно готовит выступления на педагогических советах, консультирует по возникшим вопросам.

**План наставничества для начинающих учителей**

**Цель**: оказание помощи молодому учителю в его профессиональном становлении и развитие его профессиональныхумений, навыков

**Задачи**:

1. организация методической работы с молодым учителем по различным направлениям (работа с документацией, составление рабочих программ, технологической карты урока, составление индивидуального образовательного маршрута для дифференцированной работы с обучающимися);
2. ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности учителя и классного руководителя (изучение и использование в работе инновационных технологий, мастер-классы по работе в разных предметных областях, проводить анализ и самоанализ уроков и внеклассных мероприятий);
3. формировать сознательное и творческое отношение к выполнению обязанностей учителя, классного руководителя; развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании (изучение и использование в работе функциональных обязанностей, обучение работе с методической литературой и составление авторских разработок, участие в конференциях и конкурсах, организация родительских собраний с использованием разных форм их проведения).

**Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности педагога – наставника**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Планируе-мые** **Меропри-****ятия** | **Цель и задачи мероприятия** | **Планируе-мые результаты** | **Формы работы** | **Анализ проведён-ного мероприя-тия** | **Сроки выпол-нения** | **Приме-чание** |
| **Нормативно – правовой блок** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Организация работы по совершенствованию преподавания предметных областей** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Применение инновационных технологий в урочной и внеурочной деятельности** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Самообразование** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Работа с родителями** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Мероприятия по совершенствованию профессионального мастерства** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Итог работы наставника с молодым педагогом** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Мои молодые педагоги имеют за первый год работы хорошие результаты, я поддерживаю связь и с теми педагогами, которые были определены мне в ходе работы в разных школах моего района.

 **Литература:**

1.«В мире мудрых мыслей» - ЗАО «ОЛМА Медиа Групп», 2007г.