

Описание системы наставничества

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Для молодого специалиста вхождение в профессиональную деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. В этот момент начинающему учителю необходима помощь опытного педагога-наставника. Именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Цель наставничества в школе: способствовать формированию профессионально - адаптированного, компетентного молодого педагога с мотивацией к саморазвитию и самореализации.

Задачи:

- помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
- способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;
- предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебной деятельности и поиск возможных путей их преодоления;
- стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности, способствовать формированию уверенности в своем профессиональном росте.

Наша работа строится на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Работа по наставничеству прорабатывается планомерно в три этапа:

I этап – период адаптации, самый сложный период. Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому я обратила внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации урочной и внеурочной деятельности учащихся;
- механизм использования Интернет-ресурсов, дидактического, наглядного и других материалов.

- практическое и теоретическое освоение основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение квалификации.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с обучающимися, формирования своего стиля в работе, приобретение авторитета среди школьников, родителей, коллег.

На данном этапе совместно разрабатывается и реализуется индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает молодому специалисту выстроить собственную программу самосовершенствования и саморазвития.

Данная программа помогает:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности;
- проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении.

На данном этапе используем информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и анализом уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные **формы и методы** взаимодействия: технология сотрудничества, технология открытого пространства, коучинг, творческие лаборатории, кейс-метод, квик-настройка, разработка и презентация моделей уроков, мастер-классы.

III этап – сложилась система работы, появились собственные теоретические и практические разработки. Молодой педагог активно внедряет в свою работу новые технологии; происходит совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы.

Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогу-наставнику быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодого педагога, включать их в проектирование своего развития, оказывать ему помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать его профессиональную компетентность.