

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 новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку педагога-наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Моя задача, как педагога-наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Для решения поставленной задачи мною разработана следующая система наставничества.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя три этапа:

1-й этап – адаптационный. Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Задача педагога-наставника – обеспечить поддержку молодому педагогу в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в педагогике;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение квалификации.

На данном этапе педагог-наставник выявляет трудности, проблемы и неудачи в деятельности молодого педагога. С этой целью проводится вводное анкетирование или собеседование, где начинающий специалист расскажет о своих трудностях, проблемах и неудачах. На данном этапе педагог-наставник должен помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Таким образом, педагогу-наставнику необходимо помнить о терпении и целеустремленности.

2-й этап – основной (проектировочный). Педагог-наставник вместе с молодым педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Данная программа даёт возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;

- повышать профессиональный уровень педагога с учётом 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;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодого педагога.

На данном этапе используются 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 обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы и методы: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя.

Работа с молодым специалистом будет более эффективной, если педагог-наставник подготовит для него различные «Памятки»:

- обязанности классного руководителя;
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

3-й этап – контрольно-оценочный. Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Свою работу как педагог-наставник с молодым специалистом Аббасовой О.А. я осуществляю по изложенной выше системе с 2016-2017 учебного года. Стаж работы Оксаны Адыгезаловны как учителя начальных классов –1 год. За этот период эффективно осуществлена работа по первым двум этапам. Первый этап (адаптационный) длился первые 6 месяцев, была проведена работа по

введению в должность молодого педагога: анкетирование (выявление трудностей, проблем в работе молодого педагога), ознакомление молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе, разработан индивидуальный план развития молодого педагога на два года. По истечении первого полугодия работы проанализированы результаты адаптации молодого педагога Аббасовой О.А. и внесены коррективы в индивидуальный план профессионального развития.

На втором этапе (второе полугодие 2016-2017 уч. года) проводилась работа по развитию профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей. Работа строилась в соответствии с индивидуальным планом развития. В конце 2016-2017 учебного года были подведены итоги данного этапа.

**Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста на уровне образовательной организации, муниципальном, региональном уровнях**

№ п/п	Мероприятие	Уровень	Форма	Дата
1.	Практический семинар «Адаптация первоклассников»	Муниципальный	Открытый урок ИЗО	Ноябрь 2016
2.	Научно-практическая конференция молодых педагогов «Педагогическая премьера – 2016»	Муниципальный	Выступление	Декабрь 2016
3.	Заседание МО учителей начальных классов	Школьный	Выступление	Февраль 2017 Апрель 2017

За этот период Аббасова О.А. показала уровень профессионального развития выше среднего.

В 2017 – 2018 учебном году осуществляется третий этап системы работы наставничества. Он направлен на развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста. Работа ведется по совместно разработанному нами индивидуальному плану профессионального развития на второй год обучения. Итоги будут подведены в конце текущего учебного года.

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.