

(на слайде определение «наставничество») Одной из главных задач нашего ОУ является профессиональная адаптация молодого педагога к образовательной среде. И эту задачу мы успешно решаем на протяжении многих лет организацией школьного наставничества.

(на слайде цель) Целью наставничества является оказание организационной, методической, психолого-педагогической помощи молодому специалисту/преодолении трудностей, с которыми он встречается на первых порах своей профессиональной деятельности, поддержка его творческого потенциала и личностных особенностей каждого.

(слайд- пары-наставник-попечные) За каждым молодым педагогом в школе закреплен опытный педагог-наставник. В нашей школе таких пар несколько.

(на слайде задачи) Прежде чем приступить к работе с молодым специалистом, мы выясняем, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

Также анкетирование позволяет наставнику выявить первичные затруднения в педагогической деятельности.

На основе этой беседы наставник составляет план обучения молодого специалиста,

(на слайде фрагмент плана) В плане обязательно должны быть указаны:

- основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;
- цель и задачи профессионального взаимодействия;
- этапы работы;
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

(на слайде формы работы) В своей работе мы используем различные формы: педагогический совет, методические сессии, «Круглый стол», педагогические мастерские, заседание предметных МО, групповые и индивидуальные консультации, мастер-классы.

Во время адаптационного этапа наставник молодого специалиста помогает ему проанализировать учебные программы, пояснительные записки к ним; помогает составить календарные и поурочные планы, подобрать материал для занятий, контроля знаний обучающихся; оказывает методическую помощь в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий. учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний, посещает уроки молодого специалиста с

последующим тщательным анализом. Наставниками разработаны различные инструкции, памятки и положения, шаблоны плана-конспекта уроков различного типа, тематические электронные презентации.

Во время основного этана деятельности наставничества детально рассматриваются инновационные подходы к организации учебно-воспитательного процесса, способы применения новых педагогических технологий. Здесь преобладают такие формы работы как моделирование уроков, подготовка методических материалов (разные варианты поурочных планов, дидактические материалы и т.д.), апробирование активных, интерактивных методов обучения и воспитания.

Для молодых учителей проводятся открытые уроки, где учителя-наставники делятся своим опытом, учат молодых анализировать уроки, применять различные формы и методы. Молодые учителя после посещения открытых уроков говорят о впечатлениях, учатся моделировать свои уроки на примере увиденного. Все свои наблюдения, профессиональные наработки молодые учителя оформляют в I (портфолио). В нем имеются памятки: «Молодому педагогу в помощь при подготовке к уроку», «Анализ и самоанализ урока», «Начинающему классному руководителю», «О работе с родителями», «Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий», «О работе со слабоуспевающими учениками» и другие.

В период создания в нашей школе гуманистической воспитательной системы назрела необходимость в другом виде наставничества - наставник для классных руководителей. Конечно, определенной системы работы тогда еще не было. Мы решали конкретные вопросы в оказании помощи начинающим классным руководителям. Например, как построить воспитательную систему в классе, система работы с родителями и др. В этот период была создана «Школа классного руководителя».

А вот в прошлом учебном году в нашем ОУ появились педагоги, которые пришли в профессию после профессиональной переподготовки. Тут проблемы появились другие. Нужно было работать не только над методикой преподавания, но и над содержанием предмета, обучать тонкостям педагогического общения, педагогической этике. Так совпало, что именно в этот период мы вошли в региональный проект «Наставничество: новые грани профессионализма». С этого момента наставник стал «ментором», а наставляемый «менти». **(на слайде определения «ментор-менти»)** Понятия наставник и ментор являются синонимами, они преследуют одну и ту же цель - научить, поделиться опытом, показать пути достижения результатов в своем деле. В рамках указанного проекта нас обучали как определять профессиональные дефициты наставляемого, проектировать индивидуальные маршруты развития профессиональных компетенций. В планировании саморазвития и взаиморазвития помогали воркбуки, которые были выданы всем участникам проекта, **(слайд с фото воркбука)**

Совместно с менти мы готовили и проводили mentor-сессии, участвовали в организации тренингов, мастер-классов и т.д., осуществляли методическую и психологическую поддержку, контролировали, анализировали и оценивали успешность реализации индивидуального маршрута.

благодаря выше сказанному, можно сказать, что есть уже результаты. (**слайд - участие в мастер-классах**) Наши подопечные участвуют в конкурсах профессионального мастерства «Мой лучший урок по ФГОС». «Педагогический дебют». Они стали увереннее, повышается качество уроков, качество образования. В настоящее время учителя готовятся к аттестации.

Мы считаем, что самое главное в успехе работы нары - это взаимное доверие. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать, (**правила на слайде**)

Не приказывать.

Не угрожать.

Не проповедовать.

Не поучать.

Не подсказывать решения.

Не выносить суждений.

Не оправдывать и не оправдываться.

Не ставить «диагноз».