

Система наставничества в ГБОУ СОШ с. Тёпловка

Одной из главных задач ОУ является профессиональная адаптации молодого педагога к образовательной среде. Решить эту проблему поможет организация школьного наставничества. Главная задача наставника — помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. При назначении наставника администрация образовательного учреждения должна хорошо знать, что наставничество — это поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог — наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей. При организации наставничества директор школы издает приказ о назначении наставника на учебный год.

Наставник должен обеспечить поддержку молодым педагогам в следующих направлениях:

- подготовка современного урока, осуществление индивидуального и дифференцированного подхода в процессе обучения;
- разработка рабочих программ по предметам;
- ведение классных журналов;
- организация самообразовательной работы по методической теме;
- участие в методической работе ОУ;
- освоение педагогических технологий и применение их в образовательном процессе;
- подготовка к предстоящей аттестации на квалификационную категорию по должности «учитель».

Большое внимание педагог-наставник уделяет методическим формам работы с молодыми педагогами. Определенную роль в становлении молодого учителя играет его участие в методических мероприятиях школы. Методические дни, методические недели, профессиональные конкурсы, участие в школьных семинарах, конференциях, открытые уроки опытных учителей, заседания клуба «Молодой педагог», Дни коррекции и регуляции — неполный перечень методических мероприятий, которые проходят в ОУ по повышению педагогического мастерства.

Заместитель директора школы и наставники обязаны подготовить для молодых педагогов различные рекомендации:

- требования к современному уроку;
- обязанности классного руководителя);

- организация работы с неуспевающими учащимися;
- организация работы с одаренными учащимися – анализ и самоанализ урока;
- организация работы с родителями;
- внеурочная деятельность по предмету;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Доброжелательность, эмпатия, тактичность учителя-наставника способствуют созданию психологически комфортных условий для становления молодого специалиста. Взаимопонимание не состоится, если между наставником и учеником не будет доверия. Сотрудничество в рамках профессиональных обязанностей между наставником и молодым учителем необходимо для того, чтобы процесс адаптации прошел успешно. Наставничество — процесс долгий и трудный. Педагог-наставник должен быть терпеливым и целеустремленным и коммуникабельным. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя проходит поэтапно и включает в себя формирование и развитие профессиональной компетентности педагога (Нормативно-правовой, методологической, психолого-педагогической. Предметно-методической, информационной), поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

- мотивационно-целевой, когда, наставник определяет обязанности и полномочия молодого педагога, а также выявляет недостатки в его компетентностях, чтобы выработать программу адаптации.
- главный этап, где наставник разрабатывает и работает над реализацией программы адаптации, осуществляет корректировку профессиональных компетентностей молодого учителя, помогает разработать программу самосовершенствования.
- итоговый, на данном этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет готовность молодого учителя к выполнению своих функциональных обязанностей. Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Эффективность системы наставничества помогает руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность. В процессе наставничества затрагиваются интересы трех субъектов взаимодействия: молодого педагога, учителя — наставника и

школы. Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, коллегами; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Учитель — наставник развивает свои профессиональные качества; методические, методологические, психолого — педагогические, информационные. Образовательное учреждение повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между коллегами.

