

Организация системы профессионального наставничества и практического обучения молодых педагогов.

Социально-профессиональная деятельность - неотъемлемая часть жизни современного человека. От того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворённость личности своей жизненной позицией, но и ее гармоничное развитие. На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде, а также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

Важнейшую роль в успешном прохождении адаптации молодыми специалистами играет правильная *организация системы профессионального наставничества и практического обучения*. В современных организациях функционирование системы наставничества определяется прежде всего экономической и социально-организационной целесообразностью. Поэтому наставничество становится инструментом реализации кадровой политики организации и структурным элементом HR-менеджмента. Современные цели наставничества шире, чем простое сопровождение адаптации вновь приходящих в организацию сотрудников. Фактически наставничество – это процесс, включённый в различные аспекты функционирования организации, в том числе и в кадровые.

Целью методической работы в условиях введения профстандарта педагога является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня профессионального развития начинающих педагогов.

Одной из важнейших задач является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества. Преимущества организации помощи в форме наставничества очевидны:

педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, является более практико-ориентированным, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Поэтому при назначении наставника администрация Гимназии учитывала основополагающие принципы наставничества: конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого учителя; взаимный интерес к наставничеству; добровольность.

Наставник – это специалист с высоким уровнем профессиональной компетентности, коммуникативными способностями, пользующийся авторитетом в коллективе среди коллег, обучающихся (воспитанников), родителей.

Критерии, предъявляемые к наставнику молодого учителя:

- постоянное совершенствование своего профессионализма;
- умение анализировать и обобщать опыт своей работы;
- творческий подход к работе с молодыми учителями;
- владение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных;
- умение использовать передовой и новаторский опыт, методическое новаторство, собственные новаторские находки;
- личные профессиональные качества: способность к творчеству, индивидуальный творческий почерк, неординарность, гуманизм, коммуникативные качества, самокритичность, организаторские способности; умение выслушивать других, тактичность, демократизм;
- авторитетность, признательность учеников, их родителей, коллег.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я – концепции».

Поэтому работа «Школы молодого педагога» состоит в реализации модульной программы комплексного сопровождения молодых педагогов.

Реализуются следующие модули: «Я - ПЕДАГОГ», «Эффективная карьера», «Совет молодых педагогов», «Психологическая поддержка», «Мир профессии».

Формы и методы деятельности

– **Дискус-лекции**– форма занятий, предполагающая интерактивное изложение преподавателем одной из тем программы с обсуждением проблемных моментов с участниками.

– **Практические занятия, индивидуальные и групповые работы**– диалоговая форма закрепления и углубления знаний, при которой участники программы готовят индивидуальные либо групповые сообщения по определенным темам. Основной формой работы является индивидуальный и совместный анализ изученного материала, указанного в программе площадки и позволяющего молодым специалистам приобрести умение четко и самостоятельно интерпретировать прочитанное, аргументировать свою точку зрения.

– **Тьюторские занятия (консультации)**– форма занятий преподавателя программы со стажёрами, цель которых – углубленная проработка материалов по курсу и развитие способности участников программы самостоятельно анализировать изучаемые материалы. В ходе изучения программы данная работа осуществляется со стажёрами в индивидуальном и групповом формате.

– **Индивидуальные консультации** являются разновидностью тьюторских занятий и представляют собой форму работы преподавателя с

отдельным стажёром, включающую обсуждение тех аспектов читаемого курса, которые либо вызывают трудности в понимании, либо связаны с углубленным интересом участника к конкретной проблематике и намерением работать над ней в рамках разработки плана введения робототехники в образовательный процесс и урока.

Важнейшей функцией как тьюторских занятий, так и индивидуальных консультаций является предоставление участникам программы обратной связи от преподавателя по вопросам качества учебной работы.

– **Анализ практических ситуаций (casestudy)** – самостоятельная устная/письменная аналитико-эмпирическая работа, основанная на разборе практической (реальной или сконструированной) ситуации.

– **Имидж-лаборатории** – индивидуальная работа с молодым специалистом по составляющим его имиджа (внешний облик и т.п.).

– **Воркшоп** – рабочая мастерская, обучающее мероприятие (наравне с семинарами, курсами, мастерскими), где участники получают знания самостоятельно.

– **Педагогический совет** - постоянно действующий коллегиальный орган самоуправления педагогических работников. Педсовет проводится для рассмотрения и решения основных вопросов учебно-воспитательной работы образовательной организации.