



**Беляетдинова М.В.,**

Учитель начальных классов МБОУ №19 города Курска.

Образование: высшее

Педагогический стаж: 13 лет

Квалификационная категория: первая

Увлечения: путешествия

Отличительная черта как педагога: любовь к своему делу

Считаю, что главная задача педагога-наставника – помочь начинающему учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения и навыки.

Педагогом-наставником стала, потому что молодому специалисту необходимо получить поддержку опытного педагога, повысить его профессиональную компетентность.

В начале своей профессиональной деятельности молодой специалист сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятия, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами - вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Ему необходима постоянная товарищеская помощь.

Решить эту задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Перед собой ставлю следующие задачи:

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Процесс повышения профессионализма молодого педагога Надеиной А.А.

я строила с учётом следующих факторов: уровня базового образования, теоретической подготовленности; индивидуальных особенностей; уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться); наличия опыта работы с детьми.

Чтобы повысить профессиональное мастерство педагога, старалась применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, самоактуализацию, все это развивает у молодого специалиста деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение формулировать мысли.

Чтобы взаимодействие с Надеиной А.А. было конструктивным и приносило желаемый эффект, я систематически использовала следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога:

- индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах;
- групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические задания, выставки.

Организовывала участие Анастасии Александровны в практикумах по планированию собственной методической работы и работы с детьми, проектированию методической структуры занятия в зависимости от его типа и вида, оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия.

Работа по сопровождению должна вестись непрерывно, планомерно, системно и систематически, но планировать ее нужно поэтапно.

В процессе работы необходимо обращать внимание на развитие личностно ориентированных отношений молодого специалиста с коллегами-педагогами, акцентировать внимание на активизацию его самопознания, выработку рефлексивного мышления и умение учиться.

Работа по сопровождению должна постепенно переходить в научно-исследовательскую.

Считаю, что эффективность процесса наставничества определяется анализом, итоговой самооценкой молодого педагога по итогам выполненной работы, а в случае необходимости - корректировкой дальнейшей педагогической деятельности.

Показателем эффективности педагогического сопровождения считаю, прежде всего, качество организованного молодым педагогом образовательного процесса и профессионально-квалификационный рост педагога.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и учреждения: наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения, снижается риск профессионального выгорания. Молодой специалист получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами.

И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества

является парадигма, основанная на философии «я выиграл - ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого - это успех наставника и, в конечном итоге, успех школы и системы образования в целом.