**МБОУ «Андринская средняя общеобразовательная школа»**

**Наставничество в школе (из опыта работы)**

**«Мастера - начинающим:**

**наставничество как творческий диалог»**

Наставничество - старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в здравоохранительных и образовательных учреждениях. Метод наставничества - способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

В данной работе описана практика наставничества в МБОУ «Андринская средняя общеобразовательная школа».

Целевая модель наставничества МБОУ «Андринская СОШ», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам, разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта "Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

Сейчас, когда постоянно появляются и меняются направления, профессии, стратегии и стандарты, технологии, методы, приемы, возникают требования к сопровождению процесса поиска и способов достижения результатов, нужны наставники для обсуждения, рефлексии и анализа опыта, для углубления, конкретизации или изменения деятельности.

От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и беспрерывного личностного самосовершенствования.

Наставничество в МБОУ «Андринская СОШ» мало чем отличается от классической концепции наставничества и предполагает такую систему обучения персонала, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку, либо педагогу, испытывающему трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, родителями, педагогами.

Однако, в системе образования мы говорим о наставничестве не только между различными категориями сотрудников, но и между обучающимися и их родителями.

***Цель данной работы:*** описать практику наставничества в МБОУ «Андринская СОШ» в форме « учитель- учитель».

***Задача данной работы:***

* определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога.

***Предмет:*** практика наставничества в школе

***Объект:*** наставничество, как метод формирования и

совершенствования профессиональных компетенций у педагогических работников и психолого-педагогического сопровождения в отношении молодых специалистов.

Эффективность практики наставничества в МБОУ «Андринская СОШ» в рамках Программы наставничества заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста педагога, развитие его творческого потенциала, а, в конечном счёте рост уровня профессиональных и личностных компетенций, положительная динамика качества всего образовательного процесса в школе.

Наставничество в МБОУ «Андринская СОШ» - это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных сотрудников. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

Наставничество рассматривается как комплекс психологической и методологической помощи и поддержки педагогам, детям и родителям для создания комфортной и стабильной развивающей среды, для организации успешного образовательного процесса.

**Цель наставничества в МБОУ «Андринская СОШ»** - оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам, родителям и обучающимся в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого учебно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала школы.

Наставничество:

-это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (ученика, родителя, молодого специалиста, опытного педагога);

-это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);

-это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;

-это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

В МБОУ «Андринская СОШ» реализуется модель многоуровневого наставничества:

1. Методист и администрация
2. Руководители методических объединений и сотрудники с многолетним опытом работы
3. Педагоги, которые имеют опыт работы в школе от 5 лет и более

4. Молодые работники в возрасте до 35 лет

* 1. Старшие обучающиеся
  2. Младшие обучающиеся

К наставникам различных уровней в МБОУ «Андринская СОШ» предъявляются высокие требования к личностным компетенциям:

***Гибкость мышления*** - это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться с одного способа действий на другой.

***Критичность мышления*** - умение не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения только взвесив все «за» и «против».

***Коммуникативные способности*** - умение говорить простым и доступным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним в общении, уметь слушать и слышать наставляемого.

***Толерантность*** - терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного и даже неприемлемым для наставника.

***Эмпатия*** - эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию. Наставник не должен обладать чрезмерным уровнем эмпатии, т.к. чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически наставляемыми для реализации собственных целей. Наставнику желательно иметь комплекс знаний в области психолого-педагогических дисциплин.

***Рефлексия*** - способность к осмыслению собственной деятельности, слов и эмоций с целью саморегуляции.

***Эмоциональная устойчивость*** - способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

**Форма наставничества « учитель- учитель»**

Ни для кого не секрет, что молодой специалист, едва покинувший высшее учебное заведение, каким бы «красным» ни был его диплом, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое место работы, будь то учреждение образования, здравоохранения или управления - по-своему уникально, в каждом существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей, своя уникальная система документооборота.

Часто случается, что молодой специалист, придя в учреждение на первое   
место работы уверен, что он все знает и все умеет. Из-за чрезмерной самоуверенности случается так, что новичок попадает в сложные ситуации, связанные с оформлением документации, общением с коллегами, детьми и родителями, организацией  
образовательного процесса, соблюдением трудовой дисциплины и правил

внутреннего распорядка. Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма без авансирования поддержки и снисхождения.

У тех, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, возникает ощущение неполноценности, которое препятствует их профессиональному росту.

Для легкого вхождения в должность и плавного включения в образовательный процесс используется практика наставничества, когда к таким молодым специалистам в школе приставляют опытного сотрудника- **наставник- консультант, наставник- предметник** по направлению деятельности «учитель- учитель». От него молодой работник получает полноценную консультацию и методическую помощь. Его присутствие создает обстановку психологического комфорта и уверенности в возможности получения «быстрого совета», что позволяет легче и быстрее молодому специалисту адаптироваться к новым условиям. Процесс сопровождения может длиться от 2-3 месяцев до 2-3 лет в зависимости от сложности протекания процесса адаптации.

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наставник** | | **Наставляемый** | |
| **Кто может быть.** | | **Молодой специалист** | **Педагог** |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). * Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. * Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник - консультант** | **Наставник - предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. |

**Варианты программы наставничества «Учитель – учитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и  педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса.Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы. |

**Наставнические практики**

1. **Взаимопосещение уроков**

В рамках деятельности наставника проходит **взаимопосещение уроков.**

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые педагогам со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия. Многие молодые специалисты испытывают затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами. Все это далеко не полный перечень проблем, подстерегающих молодых работников на этапе организации образовательного процесса.

Этих и многих других проблем в нашей школе избегают, когда наставники различного уровня помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также предоставляют методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь оказывают и опытные коллеги, многие из которых, также начинали свой путь «методом проб и ошибок».

В этих условиях взаимопосещение учебных занятий является одним из самых главных направлений наставничества, потому что:

* посещение учебных занятий учителей со стажем молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организации образовательного процесса таким, каков он есть.

- посещение учебных занятий молодых специалистов позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий новичка, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач учебного занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок.

Важно дать понять молодому учителю, что, допуская ошибки, он не совершает преступление, а учится, поскольку, порой, многих молодых специалистов замечание и указание на профессиональные ошибки со стороны взрослых коллег, особенно в строгой форме, приводит, к своего рода, психологической травме (они боятся продолжать профессиональную деятельность).

Существует еще одна проблема, с которой регулярно сталкиваются молодые педагоги – конфликт, недопонимание с родителями обучающихся. Молодой специалист для современного родителя не обладает авторитетом, и заведомо не располагает способностями к воспитанию и обучению их детей. Зачастую новичку бывает трудно сдержать напор родителей, желающих отслеживать каждый миг, который их дети проводят на занятии (особенно это касается обучающихся младшего возраста).

Здесь молодой учитель нашей школы может найти поддержку в лице наставника любого уровня и психологической службы школы. Опытные коллеги всегда могут найти общий язык с родителями и найти поддержку молодого специалиста у детей в классе. Именно тепло детских сердец остается главным стимулом в работе молодого специалиста, благодаря которому все проблемы и трудности отойдут на второй план.

1. Транслирование опыта (выступление на заседаниях педагогического и методического совета школы, публикации в педагогических изданиях, сайтах)

Как показывает опыт школы- транслирование своих педагогических идей и опыта на заседаниях методических объединений и педагогического совета молодыми специалистами способствует психологической адаптации и впоследствии удовлетворенности профессиональной педагогической деятельностью.

Обмен знаниями между молодыми и опытными работниками повышает эффективность каждого из них. Организация образовательного процесса становится более продуктивной, а, следовательно, и более успешной. «Коллективный разум» помогает. Экономится время на поиск информации, быстрее находятся новые подходы к передаче знаний, что приводит к рождению оригинальных идей. В конечном счете качество образования выигрывает.

Так, в предметных методических объединениях, в рамках которых педагоги регулярно обмениваются опытом в своей сфере деятельности, молодой педагог быстрее усваивает профессиональные секреты по своему направлению и предлагает иной раз свежие и инновационные решения по организации образовательного процесса.

В рамках заседаний педагогического совета молодой специалист видит ежедневную практику и индивидуальность каждого из своих коллег, по какому бы направлению тот не работал.

Помимо трансляции своего опыта на заседаниях методических объединений и педагогических советах в школе, у молодого специалиста есть возможность делиться своим опытом в печатных изданиях, либо на педагогических сайтах, что повышает его самооценку.

1. **Конкурсы педагогического мастерства**

Для чего молодому педагогу участвовать в конкурсах профессионального мастерства?

***Во-первых,*** чтобы не бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе.

***Во-вторых,*** во время подготовки конкурсных документов или очного участия молодым педагогом происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности. Педагог учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны и понимает, над чем ещё надо работать.

Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергающий свою деятельность скрупулёзному анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему еще подучиться.

Конкурсы педагогического мастерства способствуют пропаганде инновационных педагогических идей и достижений. Конкурс является для молодого специалиста не только формой соревнования в профессиональном мастерстве и способом продемонстрировать свои способности в достижении качественного результата, но и условием обнаружения собственных затруднений, дефицита профессионализма, что, в свою очередь, служит стимулом формирования потребности в профессиональном совершенствовании.

Это - хорошее испытание профессиональной выносливости и профилактика «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста. Педагогом движут следующие мотивы: желание побороть профессиональные страхи, укрепить профессиональные компетенции, познакомиться с опытом работы других педагогов, повысить профессиональный статус, получить призвание в педагогическом сообществе.

Мы рассмотрели наиболее популярные практики наставничества, и на наш взгляд, наиболее эффективные.

**Завершение программы наставничества**

Основные задачи этапа - подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения работы.

Первый уровень завершения программы

Куратор программы тщательно координирует процесс завершения взаимодействия и осуществляет его оценку. Информация, полученная от участников при завершении взаимодействия, сопоставляется с данными конечной оценки. При благополучном завершении взаимодействия наставника с наставляемым важно отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предложить им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт. При желании наставники могут продолжить свое участие в наставнической программе. Тогда школа может принимает решение о продолжении деятельности наставника в рамках программы.

Второй уровень завершения программы

Это общая встреча всех наставников и наставляемых, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества в школе. Задачи такой встречи - провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому немного отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Третий уровень завершения программы

Публичное подведение итогов и популяризация практик. Третий уровень – проведение открытого праздничного мероприятия с публичным подведением итогов программы наставничества. Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников. Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению. Наставляемым поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории.

**Показатели эффективности реализации программы наставничества**

**В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в школе:**

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих; -

уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

**Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в школе:**

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

- повышение уровня самооценки наставляемого;

- повышение уровня позитивного отношения к учебе;

- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция;

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

**Из опыта работы наставника**

**учителя начальных классов**

**Белоусовой Лилии Ивановны**

**«Учитель это тот, кто способен спуститься с высот своих знаний до незнания ученика и совершить вместе с ним восхождение»**

**Восточная мудрость**

Точно и ёмко восточная мудрость раскрывает суть работы наставника. Я –наставник.

С этой ролью я встретилась впервые в своей практике. В нашей школе, как наверное, во всех образовательных организациях, коллеги всегда делятся друг с другом опытом, наработками методических изюминок. Но роль наставника очень ответственна и важна. С приходом в наш коллектив молодого специалиста Афанасьевой Ксении Леонидовны начался для нас новый виток в профессиональной деятельности.

Ксения Леонидовна по специальности учитель начальных классов. После окончания педагогического колледжа по специальности не работала, имела небольшой опыт работы педагога-организатора, заочно получала высшее образование в ВУЗе.

В нашей школе Ксения Леонидовна получила должность учителя начальных классов и классное руководство 3 класса.

Решением педагогического совета я была назначена наставником Афанасьевой Ксении Леонидовны.

На основании плана работы школы, плана методического совета школы и методического объединения учителей начальных классов был разработан план работы с молодым специалистом.

Наставляемый Афанасьева К.Л. получила все необходимые методические рекомендации по разработке рабочей программы, конструкта и плана урока, воспитательной программы и мероприятий, по работе с родителями. Была выбрана тема самообразования и составлена программа её реализации.

Первые месяцы активно велась работа по введению в должность молодого педагога. Ксения Леонидовна с головой окунулась в интересную и увлекательную работу, было много вопросов, на которые мы совместно искали и находили ответы. Каждый из нас когда-то впервые переступил порог школы и как первоклассник, был растерян, не уверен в своих силах, сомневался в своей самостоятельности как профессиональной, так и личностной, но рядом с нами оказывались наши старшие коллеги, которые порой по одному взгляду понимали, что нам нужна помощь. Часто помощь нужна не методическая, а психологическая, нужно правильно настроить молодого специалиста, подобрать те самые точные и верные слова, от которых захочется «летать» и творить. Класс Афанасьевой К. Л. большой, ребята очень активные, разносторонние и готовые идти вперёд за знаниями. От педагога требовалось кроме решения учебных задач, умение направить, организовать и сплотить классный коллектив. С этой целью Ксения Леонидовна часто посещала мои уроки и внеклассные мероприятия, так же посещала уроки и мероприятия наших коллег из методического объединения.

Ксения Леонидовна испытывала трудности в проектировании урока, поэтому мы с ней сделали упор на следующие этапы урока:

- создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками темы урока;

- актуализации учениками своих знаний;

- поиск решения проблемы учениками;

- выражение решения;

- применение знаний учениками.

Параллельно с учебной работой всегда идёт воспитательная работа, работа с одарёнными и низкомотивированными детьми. Ученики Ксении Леонидовны являются активными участниками школьных, районных, поселковых и других уровней конкурсов, олимпиад и фестивалей.

Ксения Леонидовна принимает участие в работе методического объединения и готовит доклады по темам заседаний. Выступает с тематическими докладами, рассказывает о новинках в методической литературе. Так же принимает участие в профессиональных конкурсах. Окончила ВУЗ и теперь имеет высшее образование по профилю.

За годы работы в нашей школе Ксения Леонидовна наработала отличную базу и копилку достижений. Её ученики занимали призовые места в предметных олимпиадах и конкурсах различных уровней. Качество знаний в классе всегда на высоком уровне. В этом году Афанасьева К.Л. работает с первоклассниками, можно отметить, что наша наставляемая чувствует себя намного увереннее, сама с удовольствием делится с коллегами педагогическими и методическими наработками и изюминками.

Уроки Ксении Леонидовны стали методически грамотными, увлекательными и несут практическую направленность.

Взаимодействуя с Ксенией Леонидовной, я стремлюсь повысить её интерес к профессии учителя, помогаю совершенствовать педагогическую базу, уделяю большую роль здоровьесбережению. Совместно с ней развиваем коммуникативные умения и умения управлять детским коллективом, учимся работать с родителями.

В нашей небольшой практике «наставник – наставляемый» мы используем:

* **Технологию сотрудничества;**
* **Коучинг** – технологию (Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Это развивающее консультирование. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг-это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Это интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задаёт консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Коучинг называют «терапией успеха», это нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом.);
* **Технологию открытого пространства**;
* **Квик-настройку** (настройка на успешную работу);
* **Бинарные уроки** (урок одной задачи, когда один урок ведут два педагога); (находится на стадии апробации).

За отработанный период времени Ксения Леонидовна сформировалась как педагог и готовится к еще одному важному шагу – аттестации. Я уверена, что у неё всё получится.

Наш педагогический коллектив инициативный, работоспособный, творческий, стабильный, профессиональный и нацелен на улучшение результата. Применяемые технологии, формы и методы в системе нашей образовательной организации способствуют развитию профессиональной компетентности педагогов, повышают педагогическую культуру и мастерство. Всё это позволяет повысить качество образования и мастерство педагога, улучшить взаимоотношения между участниками образовательного процесса.

Я считаю, что мой опыт наставничества классический и порой не важно, какой технологией или методикой я пользуюсь при общении с наставляемым, гораздо важнее, чтобы весь применяемый мной инструментарий «зажёг» глаза и душу молодого педагога, создал ситуацию успеха. Этим я помогаю молодому педагогу уверенно подниматься по лестнице профессионального роста.

Работа наставника влечёт за собой и преимущества:

- помогает увидеть и наметить новые перспективы в своей педагогической деятельности;

- помогает ощутить свой вклад в систему профессиональной адаптации коллеги;

- стимулирует к самосовершенствованию;

- помогает осваивать современные технологии обучения, общение с молодым поколением: креативным, современным и мобильным.

В этом году мы завершаем работу по реализации плана наставничества, но продолжим работу по повышению квалификации и профессионального мастерства наставляемого.

По истечении 3-х лет плодотворной работы «наставник- наставляемый» мы можем подвести ее итог, представив результаты учебной и воспитательной деятельности педагога. (Приложение)