|  |  |
| --- | --- |
| Фото наставника | H:\фото преподы 2014\IMG_0037.jpg |
| Фамилия Имя Отчество | Горбатенко Наталья Александровна |
| Место работы (место учебы для обучающихся) | Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Светлоградский педагогический колледж» |
| Должность | преподаватель естественных, эстетических и специальных дисциплин |
| Реализуемая форма наставничества | преподаватель-преподаватель |
| Стаж наставнической деятельности | 10 |
| Количество наставляемых за последние 3 года | 3 |
| Описание практики наставнической деятельности участника: в свободной форме представляется описание практики наставника | Высокий приток молодых кадров (7 ) поставил образовательную организацию перед необходимостью создания условий для их успешной социализации и полноценной самореализации.  Одним из таких условий является возрождение института наставничества, как эффективной формы профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.  Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» через самые сложные моменты профессиональной деятельности.  Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя три этапа:  1-й этап – адаптационный. Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.  Когда молодой преподаватель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:   * требования к организации учебного процесса; * требования к ведению школьной документации; * формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся; * ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности); * механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.   Задача педагога-наставника – обеспечить поддержку молодому педагогу в области:   * практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.); * разработки программы собственного профессионального роста; * выбора приоритетной методической темы для самообразования; * подготовки к первичному повышению квалификации; * освоения инновационных тенденций в педагогике; * подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение квалификации.   На данном этапе педагог-наставник выявляет трудности, проблемы и неудачи в деятельности молодого педагога. С этой целью проводится вводное анкетирование или собеседование, где начинающий специалист расскажет о своих трудностях, проблемах и неудачах. На данном этапе педагог-наставник должен помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Таким образом, педагогу-наставнику необходимо помнить о терпении и целеустремлѐнности.  2-й этап – основной (проектировочный). Педагог-наставник вместе с молодым педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.  Данная программа даѐт возможность:   * дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога; * повышать профессиональный уровень педагога с учѐтом его потребностей, затруднений, достижений; * развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога; * повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении; * создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодого педагога.   На данном этапе используются информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления.  Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы и методы: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя.  Работа с молодым специалистом будет более эффективной, если педагог-наставник подготовит для него различные «Памятки»:   * обязанности классного руководителя; * организация работы с неуспевающими учащимися; * анализ и самоанализ урока; * как правильно организовать работу с родителями; * методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др. * 3-й этап – контрольно-оценочный. Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.   Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. |