**От умения к мастерству**

Фазлиева Лейсан Дамировна, (amirhanchik@mail.ru), учитель английского языка высшей квалификационной категории муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа им.С.А.Ахтямова с. Манзарас» Кукморского муниципального района Республики Татарстан (МБОУ «СОШ с.Манзарас» Кукморского района РТ)

**Аннотация**

Будущее образования это профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, который активно включен в инновационные процессы. Однако, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация педагога может протекать длительно и сложно. Свой вклад в развитие наставничества я представляю в форме сетевого взаимодействия молодых педагогов и их наставников. При организации наставничества в этой форме будут эффективно совмещены традиционные и инновационные методы, что позволит создать существенное экономию времени, средств и как конечный продукт высокую результативность. Выгружая на платформу сетевого взаимодействия фрагменты уроков и мероприятий, общаясь в чатах, посещая вебинары и он-лайн семинары, молодые специалисты смогут легко взаимодействовать, создавать групповые обсуждения, делать анализ проделанной работы и находить оптимальные решения текущих проблем. Учитель – инновационный практик. Я вижу в данном понятии две основные составляющие: это что-то новое по сравнению с предыдущим, и это новое направлено на повышение качества образования. Современный педагог должен быть восприимчив к педагогическим инновациям. А для молодого специалиста это прежде всего изучение научных трудов и инновационных методик. **Являясь педагогом центра компетенции считаю, что п**реподавание иностранного языка с использованием сети Internet, является одной из оптимальных инновационных методов обучения иностранному языку. На базе веб-технологий становится возможным реализация личностно ориентированного подхода, что является основным направлением образования в наше время. Как показывает педагогический опыт, использование интернет-ресурсов совершенствует управление обучением, увеличивает эффективность и объективность учебного процесса. Современный учитель это в первую очередь компетентный педагог. Для развития профессиональной компетентности учителя английского языка прежде всего необходимо создать условия для развития творческой индивидуальности и способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде. А всего этого можно достичь только через активное взаимодействие, и сетевое взаимодействие в данном случае позволит существенно сэкономить время и дать эффективный результат. Кроме того, учитель должен быть ответственным наставником, обладать высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, здесь поможет личный опыт и открытость старших наставников, т.к. личное взаимодействие тоже актуально. Профессиональный рост учителя зависит и от его лидерских качеств. Главное достоинство новой модели лидера – открытость, мобильность, динамичность, коммуникабельность. Наставничество при участии молодых специалистов на конкурсах профессионального мастерства, как «Учитель года», «Педагогический дебют», «Классный руководитель», помогут выявить лидерские качества молодых специалистов. Какова же миссия учителя как активного гражданина? У выпускников к моменту окончания школы должны быть сформированы: активная жизненная позиция; способность нести личную ответственность за судьбу своей семьи, своей Родины. Достичь этой цели поможет эффективная система работы по патриотическому воспитанию. Что касается программы наставничества, я считаю, что она была эффективной, хотя и были некоторые трудности в её реализации. Я глубоко убеждена, что программа наставничества может и должна успешно применяться в работе с молодыми специалистами и в последующие годы.

**Статья**

Одной из важнейших задач современной школы является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно­-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества.

**Актуальность проблемы:**

Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профадаптация педагога может протекать длительно и сложно. Свой вклад в развитие наставничества республики и района я представляю в форме сетевого взаимодействия молодых педагогов и их наставников. При организации наставничества в этой форме будут эффективно совмещены традиционные и инновационные методы, что позволит создать существенное экономие времени, средств и как конечный продукт высокую результативность. Выгружая фрагменты уроков и мероприятий, общаясь в чатах, посещая вебинары и он-лайн семинары, молодые специалисты смогут легко общаться, взаимодействовать, создавать групповые обсуждения, делать анализ проделанной работы и находить оптимальные решения текущих проблем.

**Цель:** помочь молодым учителям реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

**Задачи:**

* раскрыть потенциал к профессии у специалиста;
* привлечь молодого специалиста к участию в общественной жизни коллектива;
* формировать общественно значимые интересы;

**Этапы реализации проекта :**

1-й этап –подготовительный. Наставник ставит перед собой цели и задачи предстоящей работы. Определяет круг возможных проблем и затруднений при работе с молодыми специалистами. Занимается самообразованием.

2-­й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

3­-й этап – основной (проектировочный). Наставляющий разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

4­-й этап – контрольно­оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей

**Подготовительный этап**

**Задачи:** определить круг педагогов, нуждающихся в педагогическом сопровождении, провести анкетирование с целью определения проблемных задач, определить цели и задачи в работе с молодыми педагогами;

Эффективность работы наставника зависит от четко определенных целей и задач на подготовительном этапе, а также немаловажное значение имеет анализ проблемных вопросов при осуществлении педагогической деятельности и поиск путей решения. Поэтому целесообразно провести подготовительную работу с молодым специалистом и обратить внимание подопечного: план самообразования, изучение инновационного опыта педагогической практики

**Форма работы:** индивидуальная, групповая

**Средства**: диагностика, анализ анкетных данных, стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-­воспитательном процессе, формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии.

**Методы**: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа

**Адаптационный этап**

**Задачи:** определить сформированность профессионально значимых качеств, разработать адаптационную программу профессионального становления молодого учителя

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому целесообразно провести подготовительную работу с молодым специалистом и обратить внимание подопечного: на требования к организации учебного процесса, требования к ведению школьной документации, формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся, ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности), механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов

**Форма работы:** индивидуальная

**Средства**: диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа, стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-­воспитательном процессе, формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии.

**Методы**: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа

**Основной этап**

**Задачи:** сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе

**Формы работы**: индивидуальная и коллективная

**Методы:** информационные,творческие: проблемные, инверсионные,

наблюдение, беседа, анкетирование

На "проектировочном" этапе в зависимости от цели определяется **форма** методработы: координационно ­методический совет, экспериментирование, групповая, массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно­практическая конференция, творческие педагогические конкурсы "Педагогический дебют", "Учитель года"), индивидуальные (самообразование, аттестация, консультации, обобщение передового педагогического опыта, индивидуальные программы, внутришкольный контроль) формы.

Выстраивая систему взаимодействия с педагогами необходимо осуществлять учет различных траекторий профессионального роста педагога: специализация, дополнительная специальность, должностной рост

**Контрольно­оценочный этап**

**Задачи**:сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственных задач, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием

**Формы работы:** индивидуальная, групповая, коллективная

Заключительный этап предлагается провести в форме анкетирования, результаты которого помогут выявить: положительное в методработе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году, проследить достижения педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности действий,

выявить степень участия педработников в реализации единой методической темы школы. На "контрольно­-оценочном" этапе усилия наставника должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

**Методическое сопровождение:**

Разработка «памятки»: обязанности классного руководителя, организация взаимодейсвия с неуспевающими учащимися, анализ и самоанализ урока, как правильно организовать работу с родителями, методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий.

Создание портфолио специалист, включающее: педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки

Портфолио дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении педагога в процессе наставнической деятельности. Портфолио – своеобразный паспорт повышения уровня профессионализма педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации.

**Заключение** Для меня наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетентности.  В моей практике наставничества были студенты, проходившие педагогическую стажировку в школе, молодые учителя и учителя, вновь пришедшие после перерыва в педагогической деятельности. Считаю, что в общении с молодым педагогом должны присутствовать доброжелательность и тактичность. Моя задача – создать психологически комфортные условия для становления молодого специалиста.