

Лаборатория ОМР ГБУ ДПО ЧИППКРО



Семинар для педагогических работников
образовательных организаций

**Целевая модель наставничества.
Система концептуальных взглядов,
подходов и методов**

Задачи наставника



Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе

Способствовать планированию карьеры молодых специалистов

Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя

Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками

Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений

Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации

Критерии отбора наставника

Стаж и квалификация сотрудника	<ul style="list-style-type: none">• стаж - от 10 лет;• учитель первой или высшей квалификационной категории.
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none">• глубокое знание преподаваемого предмета;• высокий уровень коммуникативной культуры.
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none">• стабильные результаты образовательной деятельности;• отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся.
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none">• умение слушать;• командный стиль работы;• аккуратность, дисциплинированность;• ответственность и ориентация на результат;
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none">• потребность в передаче опыта педагогической деятельности;• потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Области поддержки молодого педагога

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- информирование о новых и параллельных программах и учебниках;

- теоретическое и практическое освоение основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения и др.);
- освоение инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- разработка программы собственного профессионального роста;
- выбор приоритетной методической темы для самообразования.

Формы работы со специалистом



Традиционные

- **собеседование, консультирование;**
- **взаимное посещение и анализ уроков;**

Нетрадиционные

- **психологический тренинг;**
- **психолого-педагогическая деловая игра;**
- **"мозговой штурм»;**
- **презентация себя как учителя, классного руководителя;**
- **презентация уроков;**
- **аукцион педагогических идей.**



Этапы наставничества

Адаптационный

Определяется круг обязанностей молодого специалиста, выявляются недостатки в умениях и навыках.

Проектировочный

Разрабатывается и реализуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений.

Контрольно- оценочный

Проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога и степень готовности к выполнению своих обязанностей.



Эффекты наставничества

- 1) повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;
- 2) снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых учителей и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;
- 3) снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей - носителей знаний, навыков;
- 4) укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.



Типичные ошибки наставничества

- 1) недооценка степени дискомфорта молодого специалиста, отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;**
- 2) навязывание молодому специалисту своего мнения, принуждение к простому копированию своих действий без объяснения причин, почему нужно делать так, а не иначе;**
- 3) перегрузка молодого специалиста одновременно замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов;**
- 4) отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда, формальное выполнение обязанностей.**



«Настоящий учитель тот, кто может спуститься с вершины своего знания до незнания ученика и, взяв его за руку, снова совершить восхождение».

Ш. Амонашвили

Лаборатория организационно — методической работы

- ГБУ ДПО "Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования"
- г. Челябинск, ул. Красноармейская, 88 , каб. 213.
- Тел. 8(351) 263-32-49
- E-mail: metod_rabota@ipk74.ru
- ВКонтакте: <https://vk.com/omrcimor>