

ПЕДСОВЕТ «РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ».



Козлова Александра Яковлевна, учитель высшей категории МКОУ «Специальная школа № 58»

ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Форма взаимоотношений между учителем и учеником существовала уже в первобытном обществе в виде обряда инициации - имянаречения. Для подготовки к этому обряду выделялись специальные наставники, которые обучали молодых людей определенным ритуальным правилам и умениям.
- С разделением труда длительное время наставничество существовало в форме профессионального обучения - подмастерья (мастер - ученик). Наставничество в широком смысле присуще всем формам обучения и системам образования.
- В отечественной практике получило развитие массовое движение наставничества в системе профессионально-технического образования и производственного обучения (с конца 50-х гг.). осуществлялось как шефство опытных передовых работников над учащимися и молодыми рабочими, пришедшими в трудовой коллектив. В обязанности наставника входило не только обучение молодого человека специальности, но его политическое и нравственное воспитание.

Цели и задачи наставничества



Наставничество должно иметь конкретные, достижимые и измеримые цели и задачи

Цель наставничества

сокращение срока адаптации к конкретным условиям профессиональной деятельности, обеспечение самостоятельного и качественного выполнения обязанностей, восприятие целей и задач государственного органа и требований к служебному поведению

Задачи наставничества

- оказание помощи в успешной профессиональной и социальной адаптации к условиям осуществления служебной деятельности
- создание условий для скорейшего достижения требуемого уровня профессиональных компетенций
- содействие в выработке навыков служебного поведения
- формирование мотивации к эффективной служебной деятельности, саморазвитию и повышению профессиональных компетенций

* Суть наставничества

приставить к новичку опытного специалиста который передаст ему собственные знания и навыки непосредственно во время рабочего процесса.

Заставить быть наставником невозможно.

Наставничество – дело исключительно добровольное основанное на позитиве. Наставник не тот кто старше, а тот кто достиг результата, к которому стремитесь вы.

Мудрый наставник – это успешный специалист.

Это друг, советчик, который умеет убеждать, внушать и вести за собой. Авторитет наставника не подлежит сомнению. Рейтинг наставника зависит не от количества наставляемых, а от уровня подготовки молодого специалиста.

5 моделей наставничества

**«обучающийся-
обучающийся»**

- «Лидер-пассивный»
- «Равный – равному»
- «Определившийся»- «неопределившийся»

**«педагог –
педагог»**

- «Опытный педагог-молодой специалист»
- «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»
- «Педагог-новатор - консервативный педагог»

**«педагог –
обучающийся»**

- «Тьютор – дезориентированный обучающийся»
- «Тьютор – одаренный обучающийся»
- «Тьютор – обучающийся с ОВЗ»

**«студент –
обучающийся»**

- «Активный студент – низкомотивированный обучающийся»
- «Активный студент- высокомотивированный обучающийся»
- «Куратор –автор проекта»

**«специалист –
обучающийся»**

- «Активный профессионал – равнодушный потребитель»
- «Успешный профессионал- социально-активный обучающийся»

Эффективность наставничества



ПРОЦЕСС НАСТАВНИЧЕСТВА

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия:

- обучаемого
- самого наставника
- организации – работодателя

Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает.

Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

Алгоритм действий структурных элементов

наставничества

Директор
школы

- знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом;
- разъясняет ему права и обязанности учителя;
- назначает из лучших учителей наставника;
- на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы;
- проводит работу по решению вопросов социально-бытовых проблем.

Заместитель
директора по
учебной работе

- определяет рабочее место педагога;
- проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся;
- знакомит с особенностями организации образовательного процесса в учебном году;
- знакомит со школьной документацией;
- проводит диагностику профессиональных затруднений.

Руководитель
МО

- вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;
- знакомит с методической темой школы;
- знакомит с планом работы МО;
- знакомит с учебными программами по предмету.

Учитель-
наставник

- знакомит с нормативными документами по организации образовательного процесса;
- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального развития;
- учит составлять календарно-тематическое планирование;
- рекомендует необходимую для работы литературу;
- вместе с молодым специалистом посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету молодого специалиста и

Требования к учителям-наставникам

- ▶ Они должны руководить школьной образовательной работой учителя-стажера, консультировать и поддерживать его
- ▶ Они должны совместно с учителем-стажером подготавливать и анализировать занятия.
- ▶ Они должны помогать при средне- и долгосрочном планировании занятий на основе учебных планов и образовательных стандарто
- ▶ Они должны помогать при выяснении собственной роли в качестве учителя.

Задачи наставника:



Обеспечить поддержку молодым педагогам 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 отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.



ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА



1

Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2

Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3

Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Памятка наставнику

1. Вместе с молодым педагогом глубоко проанализируй учебные программы и пояснительные записки к ним.
2. Помоги составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для системного повторения.
3. Помогай в подготовке к урокам, особенно к первым, наиболее сложные темы разрабатывайте вместе с молодым специалистом.
4. Вместе подбирайте и готовьте дидактический материал, наглядные пособия, тексты упражнений, контрольных, самостоятельных работ.
5. Посещайте уроки молодого специалиста с последующим детальным анализом, принимайте его на свои уроки, вместе обсуждайте их проведение.
6. Помогайте подбирать методическую литературу для самообразования.
7. Делитесь опытом, показывайте образцы работы.
8. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво.
9. Никогда не забывайте отмечать положительное, успехи в работе молодого педагога.



Теорема наставничества

