

*Фёдоров Сергей Павлович ,
МБОУ СОШ г. Курильска им. Э.Д. Норполова*

ЕДИНСТВЕННЫЙ РАЗУМНЫЙ СПОСОБ ОБУЧАТЬ ЛЮДЕЙ – ЭТО ПОДАВАТЬ ИМ ПРИМЕР

Если вы не видите, куда идёте, спросите кого-нибудь, кто бывал там раньше.

Дж. Лорен Норрис.

В условиях модернизации образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции.

Наставничество имеет большие возможности для применения как, например, обеспечения связи поколений, передачи культурных традиций, повышения сплочённости коллектива, усиления мотивации сотрудников и другое.



ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности

Ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей



ЦЕЛЬ:

Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование в учреждении кадрового ядра

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены такие:

- "ученик – ученик";**
- "учитель – учитель";**
- "студент – ученик";**
- "работодатель – ученик";**
- "работодатель – студент".**

Каждая из указанных форм предполагает решение определённого круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учётом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

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»

Целевая модель наставничества – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Цель внедрения целевой модели наставничества – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;**
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;**
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;**
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;**
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.**

**Требования к
организации
учебного процесса**

**Использование в
учебной
деятельности
возможностей
информационно-
образовательной
среды**

ВАЖНО!
*(для молодых
педагогов
дополнительного
образования)*

**Требования к
ведению
документации**

**Механизм
использования
дидактического,
наглядного и других
материалов**

**Формы и методы
организации
внеурочной
деятельности
учащихся**

ОБЛАСТИ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

*

- **практическое и теоретическое освоение основ педагогической деятельности** *(подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.)*

*

- **разработка программы собственного профессионального роста**

*

- **выбор приоритетной методической темы для самообразования**

*

- **подготовка к первичному повышению квалификации**

*

- **освоение инновационных тенденций в педагогике и образовании**

*

- **подготовка к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение категории**

НАСТАВНИЧЕСТВО – ДВУСТОРОННИЙ ПРОЦЕСС



Наставничество – это двусторонний процесс: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника.

Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

ОСНОВНЫЕ 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



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

СХЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО



ДОРОЖНАЯ КАРТА

План	Цели	Результаты	Сроки	Заметки
Адаптация к новому месту работы	Адаптация к новым условиям трудовой деятельности – приспособление к физическим и психологическим нагрузкам; – изучение особенностей управления учреждения; – ознакомление с новыми обязанностями.	Руководство учреждения создало условия для легкой адаптации молодого специалиста (знакомство с рабочим кабинетом, представление коллективу, помощь в оформлении документации, знакомство с обязанностями, ответы на возникающие вопросы, советы по организации работы).	В течение первого учебного года	Следует как можно чаще обращаться за помощью к более опытным коллегам, в том числе и к руководству учреждения.
Установление взаимоотношений	Установление контактов: – с администрацией учреждения; – с коллегами; – с учащимися и их родителями.	Контакт с опытными педагогами, получение от них советов, эмоциональной поддержки. Установление рабочей обстановки в ученическом коллективе, связи с родителями.	В течение первого учебного года	Следует выделять свободное время на общение с коллегами и с педагогом-наставником.

ДОРОЖНАЯ КАРТА (ПРОДОЛЖЕНИЕ)

План	Цели	Результаты	Сроки	Заметки
Принятие роли учителя	<ul style="list-style-type: none">– Усвоение роли педагога;– принятие педагогической деятельности;– умение планировать урочное время;– держать дисциплину на занятиях;– применять педагогические технологии;– оценивать устные и письменные ответы учащихся;– работа с документацией;– умение находить индивидуальный подход к каждому учащемуся;– следить за посещаемостью;– проведение бесед с учащимися.	<p>Построение четкой структуры организации урока, внеурочного занятия. Поиск интересных форм работы с родителями. Безошибочное заполнение документации. Авторитет у учеников.</p>	В течение первого учебного года	Следует чаще обращаться к коллегам с различными вопросами по возникающим сложностям. Это поможет преодолеть все трудности адаптации.

ДОРОЖНАЯ КАРТА (ПРОДОЛЖЕНИЕ)

План	Цели	Результаты	Сроки	Заметки
Педагогический рост (развитие)	<ul style="list-style-type: none"> – Участие в семинарах, обсуждениях, встречах; – взаимопосещение занятий; – участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; – прохождение курсовой подготовки и т.д. 	<p>Помощь педагога-наставника молодому специалисту с подготовкой к выступлениям на различных мероприятиях.</p> <p>Посещение различных курсов повышения квалификации.</p>	В течение первого учебного года	Следует как можно чаще участвовать в семинарах, форумах, конкурсах, а также своевременно проходить курсовую подготовку.
Формирование собственной системы работы с учащимися	<ul style="list-style-type: none"> – Применять на уроках различные педагогические технологии и методы; – посещать уроки других педагогов и перенимать их методы работы; – применение собственного разработанного проекта, связанного с внеурочной деятельностью учащихся. 	<p>Посещение занятий других педагогов во время методических недель.</p> <p>Разработка и показ открытого занятия, его анализ.</p>	В течение первого учебного года	<p>Проявлять:</p> <ul style="list-style-type: none"> -инициативу присутствия на уроках коллег; -креативность в профессии, - уметь применять различные педагогические технологии и привносить свое в учебную деятельность.

ПРЕИМУЩЕСТВА НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ НАСТАВНИКА

Новые перспективы: молодёжь вдохновитель новых идей.

Ощущение своего вклада в адаптацию: сею зерно мудрости.

Стимул к самосовершенствованию: наставник должен соответствовать возрасту наставляемого.

Расширение имеющихся навыков и умений: нужно быть интересным, а значит шагать в ногу со временем.

Общение с молодым поколением: как надо и как не надо действовать.

Личный пример – рост авторитета: упорная работа, создание нового в своей работе.

ПРЕИМУЩЕСТВА НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

Помощь на этапе входа в коллектив.

Поддержка в развитии и в карьере.

**Развитие навыков, умений,
компетенций.**

Сопричастность к коллективу.

Обратная связь.

Уверенность, позитив.

Наставник — это
секретное «оружие»
самых успешных
людей планеты.

— Николай
Атанский

