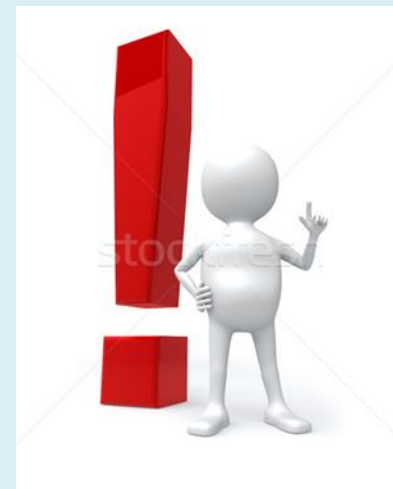




Наставничество как условие повышения профессионального роста педагогов, качественного образования обучающихся

*Рудкова Светлана Геннадьевна, начальник методического отдела МКУ
ЦПО; Контакты: 89284300577*

rsg1961@mail.ru

Сайт МКУ ЦПО МО Динской район: cpo.dinskaya@yandex.ru



Наставничество - кадровая технология, направленная на
осуществление непрерывное профессиональное
развитие педагогов

Причина потребности в наставничестве:

- стремительные изменения в системе образования;**
- требование моментальной реакции от педагогов в организационных процессах и образовательной среде**



Основные понятия

Наставничество — это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставляемый -участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся»

Наставник — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

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

Форма наставничества

это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.



выделены 4 формы:

«ученик — ученик»;

«учитель — учитель»;

«работодатель — ученик»;

«учитель-ученик»

Этапы реализации модели «Наставничество»

I этап — констатирующий этап.

- Анализ современного состояния исследуемой проблемы.
 - Разработка компетентностной модели современного наставника.
 - Разработка локальной нормативной базы.
-
- Методы: анкетирование, опрос, круглый стол.



II этап — основной этап

**Апробация модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия;
научно-методическое обеспечение процесса.**

Методы: эксперимент, сбор статистической информации, круглые столы, опрос, анкетирование, обучение через интернет-ресурсы



III этап — контрольный этап

- Анализ результатов внедрения модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, компетентностной модели современного наставника,**
- содержания учебно-методического обеспечения.**

Методы:

- статистическая обработка данных,**
- опрос, анкетирование.**

