



**НАСТАВНИЧЕСТВО**

внедрение  
целевой модели

# Методический кейс педагога-наставника и начинающего педагога

*Громова Елена Геннадьевна*

заместитель директора по учебно-методической работе МАОУ СОШ № 31 имени В.В.Толкуновой посёлка Родники МО Белореченский район



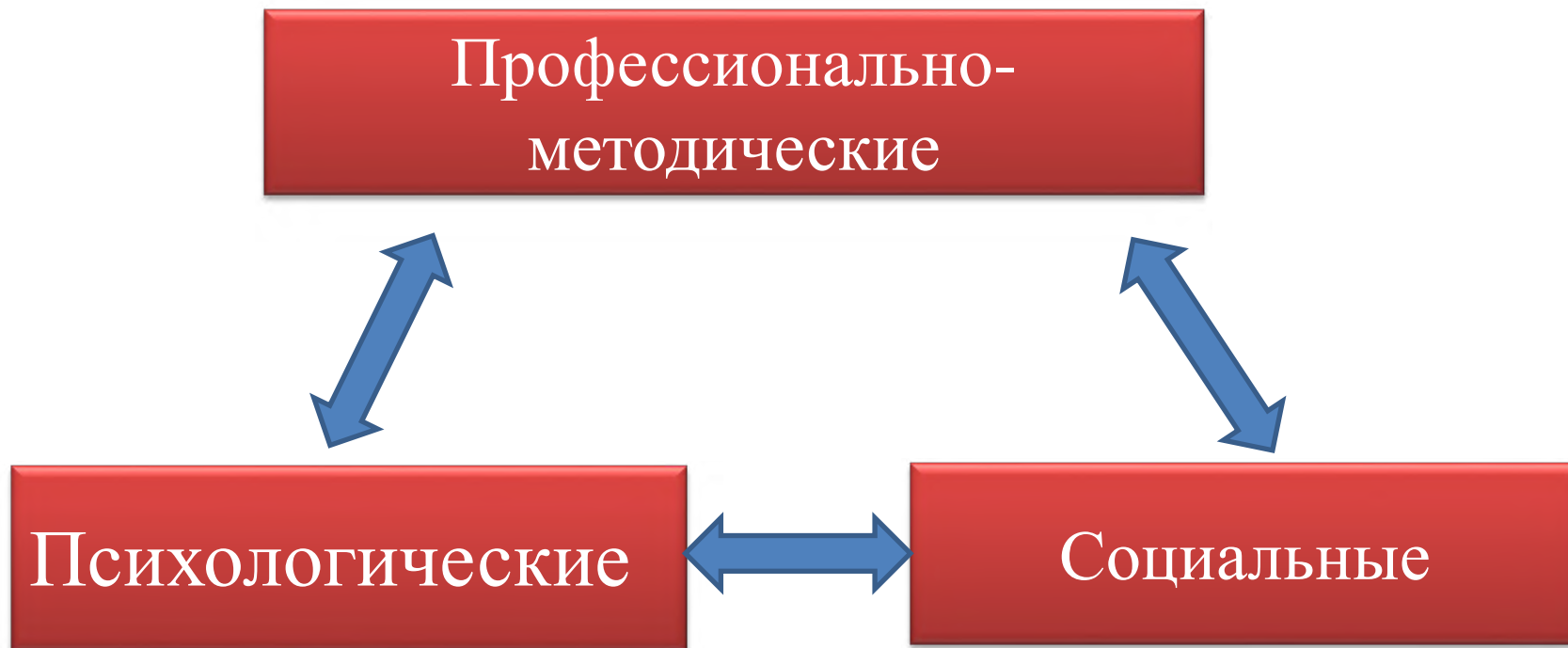


Молодой специалист - стаж 1,5 года,  
коммуникабельный, знающий предмет,  
активный, самоорганизованный,  
инициативный, доброжелательный,  
владеет современными средствами ИКТ

**НО !!!!!**

**испытывает затруднения.....**

# Трудности молодого специалиста



# Наставничество

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

## ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



## СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

РУКОВОДИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



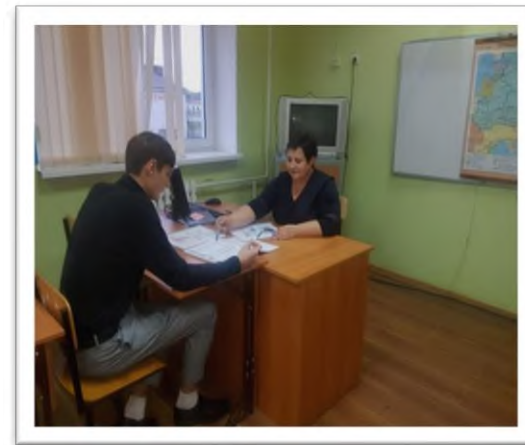
# Формы наставничества:



Ученик-ученик



Студент-ученик



Учитель- учитель



Работодатель-ученик



Работодатель- студент

# Форма наставничества «учитель – учитель»

**Цель:** создание условий (организационных, методических и др.) для успешной адаптации молодого специалиста в условиях конкретной школы и повышения уровня его профессиональной компетентности.

## **Задачи:**

- **ПОМОЧЬ** адаптироваться молодому специалисту в педагогическом коллективе;
- **определить** уровень его профессиональной подготовки;
- **ВЫЯВИТЬ** затруднения в педагогической практике, оказать методическую помощь;
- **создать** условия для развития профессиональной компетентности молодого специалиста;
- **развивать** потребности у молодого специалиста к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

## Ожидаемые результаты

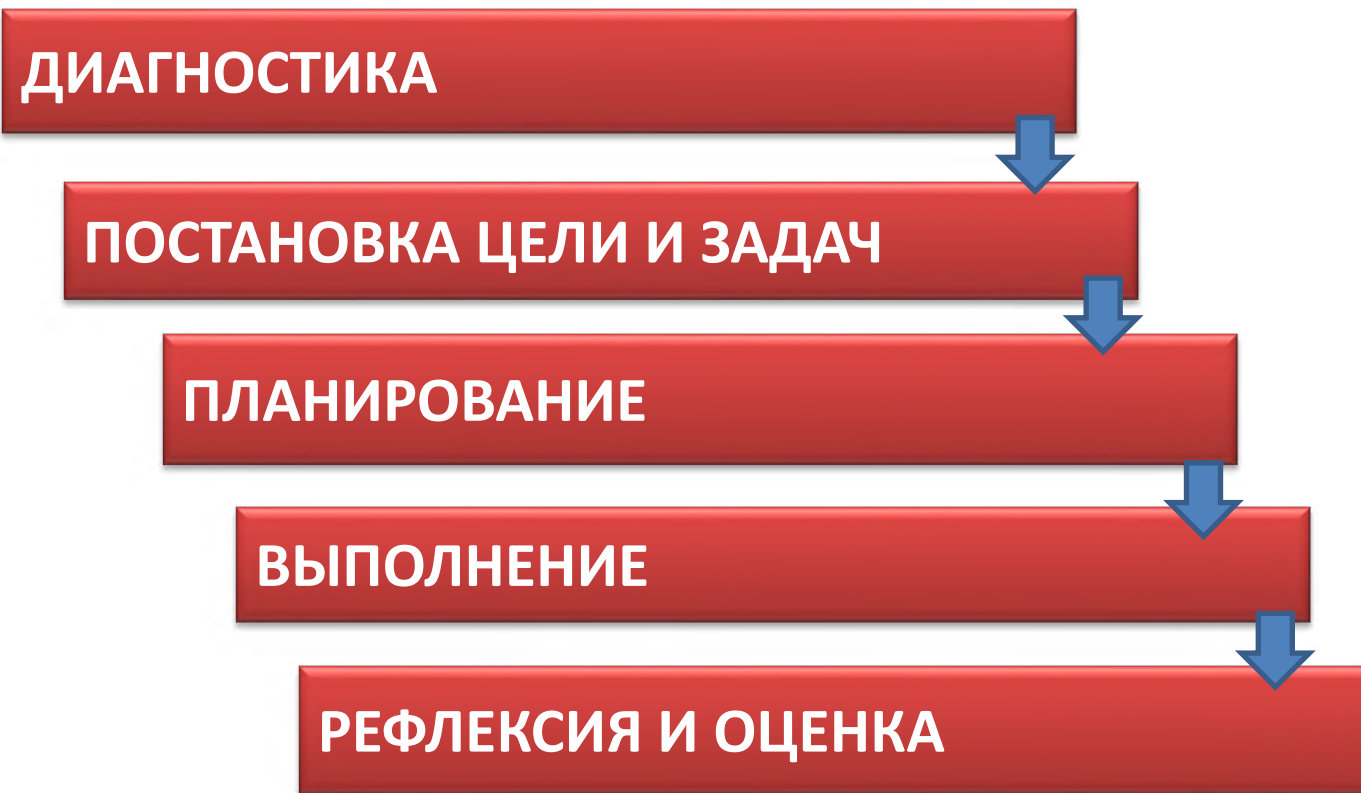
- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь ОО, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах
- ***рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в школе!!!!!!***

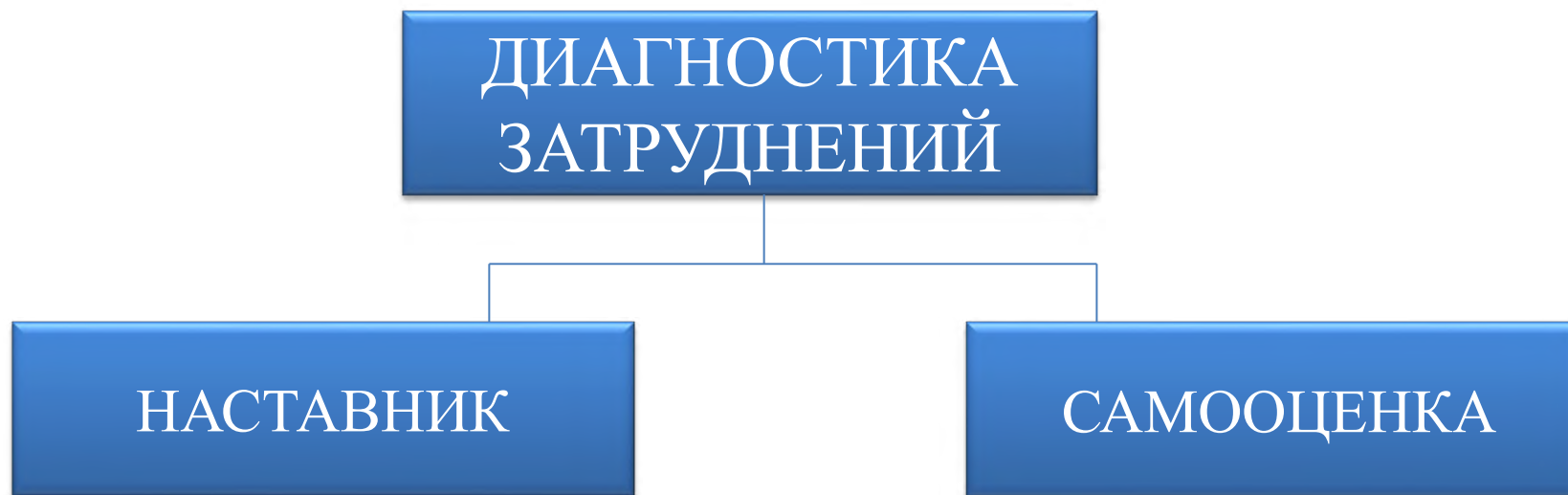


# Формы работы с молодым специалистом



# Реализация модели «Учитель- наставник и молодой учитель»





# Работа в группах

**Задание : разработать индивидуальную траекторию профессионального развития молодого специалиста**

*1. Выявить педагогические затруднения молодого специалиста*



2. Разработать меры по преодолению педагогических затруднений у молодого специалиста.

Назовите формы и методы , перечень мероприятий работы с молодым специалистом

- 1 группа-недостаточный уровень владения методикой преподавания предмета, использование традиционных форм работы;**
- 2 группа- дисциплина на уроке;**
- 3 группа-система оценивания на уроке;**
- 4 группа- планирование воспитательной работы, организация и проведение внеурочной деятельности.**





# План работы наставника с молодым специалистом

№ п/п	Направления организационно-методической работы	Содержание
1.	Информационная деятельность	
2.	Диагностическая деятельность	
3	Развивающая деятельность: дидактический аспект	
4	Развивающая деятельность: воспитательный аспект	
5	Развивающая деятельность: саморазвитие	
6	Коррекционная деятельность	

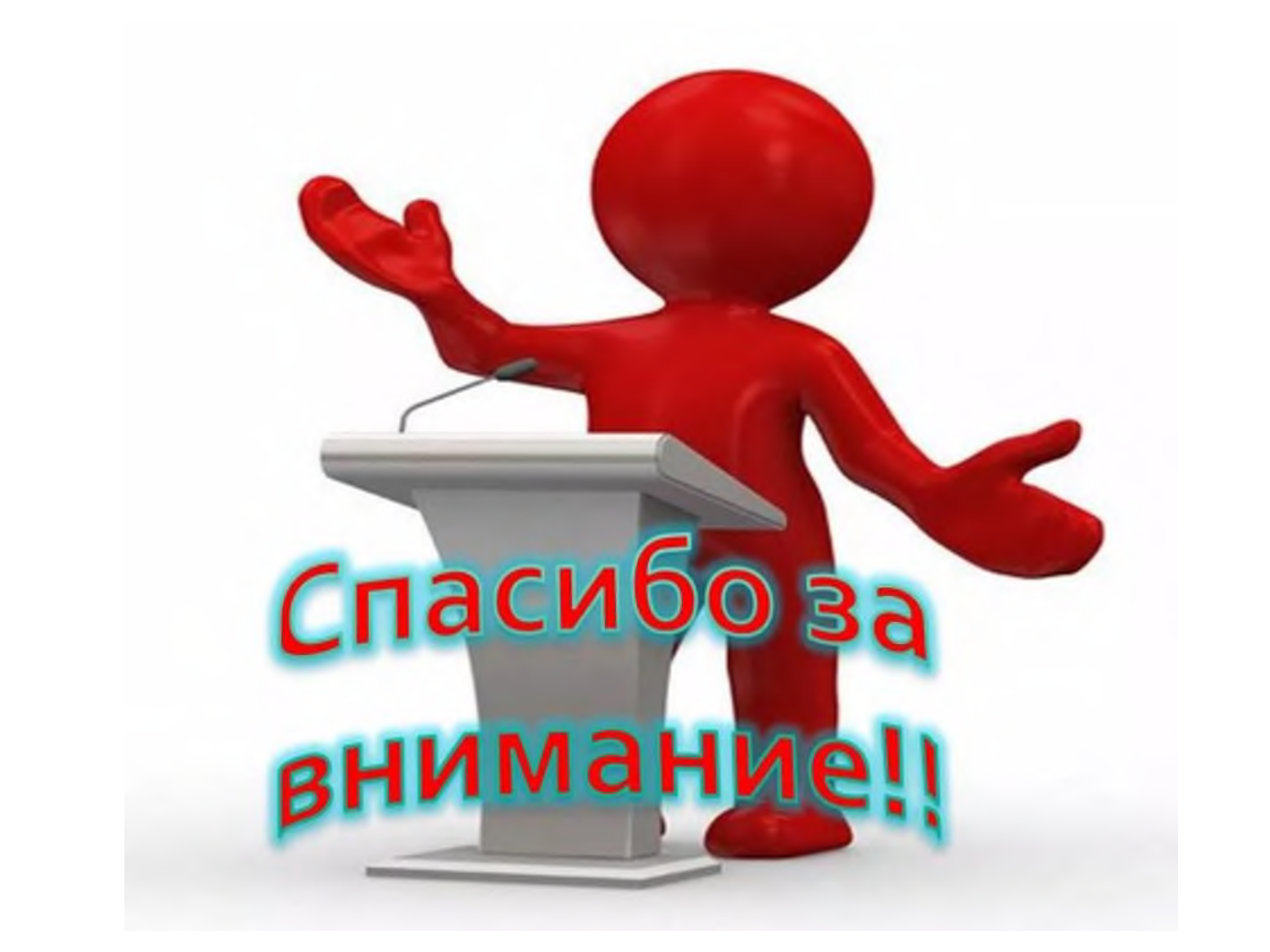
# Молодой педагог:

- Профессионал
- Ответственный
- Успешный
- Активный
- Инициативный
- Творческий
- Креативный и т. д.

Верен своей профессии!!!!





A 3D rendered red character stands behind a white podium with a microphone. The character's arms are outstretched in a gesture of gratitude. The text 'Спасибо за внимание!!' is overlaid on the scene in a red, glowing font.

Спасибо за  
внимание!!