

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
средняя общеобразовательная школа №1 г. Новокубанска
муниципального образования Новокубанский район

«НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ»



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ОБРАЗОВАНИЕ»

Трансформация в сфере образования

**к 2024 году
не менее 70%**

обучающихся и педагогических работников
общеобразовательных организаций должны быть вовлечены
в различные формы наставничества и сопровождения



«Мне бы очень хотелось, чтобы наши талантливые ребята могли реализовать себя в нашей стране. Сейчас в мире идёт напряжённая борьба за интеллектуальные ресурсы. И для нас очень важно не потерять не одного талантливого ребёнка. Работа по их выявлению и сопровождению по жизни, во всяком случае, в той части, которая касается получения образования и профессиональных навыков, должна быть приоритетной».

*Владимир Путин
Президент России, председатель
наблюдательного совета Агентства
стратегических инициатив*



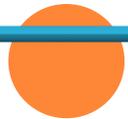
«Никакие знания не передаются иначе как от человека к человеку, за каждым успешным человеком в любой сфере всегда стоит наставник. Люди, которые через наставничество передают другим свои знания и навыки в рабочих профессиях, в управлении вызывают уважение. Наставничество не решается административным путём, наставничество – это когда человек вкладывает душу, делится секретами профессии, которые позволили ему быть самому лучшим».

*Сергей Кириенко
Первый заместитель руководителя
Администрации Президента России*

КТО ТАКОЙ НАСТАВНИК?

квалифицированный специалист, профессионал или опытный \ работник, у которого другие работники могут получить совет, рекомендацию

Каждый человек талантлив, его способности определяют векторы профессионального и личного развития в течение всей жизни. Наставничество - «персональная огранка» талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. В этом смысле наставник – это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования. Каждый талант должен найти своего наставника.



ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

УЧЕНИК – УЧЕНИК

РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ

УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ

РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧЕНИК

СТУДЕНТ – УЧЕНИК

НАСТАВНИЧЕСТВО – УНИВЕРСАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПЕРЕДАЧИ ОПЫТА И ЗНАНИЙ



ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МОБУСОШ № 1 им. М.М. БОГРАДА

1. «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

РАБОТА С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

2. «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

РАБОТА С УЧИТЕЛЯМИ-ПРАКТИКАНТАМИ



ЦЕЛЬ

оказание помощи молодым педагогам и в их профессиональном становлении, формирование кадрового ядра.



ЗАДАЧИ:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в Учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов;
- развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и ценностям.



ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Принцип согласованности
- Принцип «выращивания»
- Принцип саморазвития
- Принцип рефлексивности
- Принцип доброжелательности
- Принцип самоопределения
- Принцип психологической поддержки



ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ

- Выявление затруднений в работе
- Посещение открытых просмотров деятельности с детьми
- Мастер-классы по работе с родителями
- Практическая разработка занятий-обучение
- Семинары-практикумы
- Взаимопосещение занятий
- Обучение самоанализу
- Работа с документацией
- Планирование деятельности
- Контроль и руководство за деятельностью мол специалиста
- Работа по самообразованию
- Работа в клубе «Школа молодого воспитателя», целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетенции.



ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

1. Адаптация начинающих педагогов в образовательном учреждении.
2. Повышение профессиональной компетентности педагогов.
3. Использование в работе начинающих педагогов новых современных педагогических технологий.



ФОРМЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

- **КОЛЛЕКТИВНАЯ РАБОТА**
- **ГРУППОВАЯ РАБОТА**
- **ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА**



ЭТАПЫ



1. ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ (ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ, АДАПТАЦИОННЫЙ)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений начинающих педагогов, разработка основных направлений работы. Создание нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

- Создание пакета нормативных документов по наставничеству.
- Система оценки профессиональной деятельности начинающих педагогов.
- Проведение психологического тестирования, мониторинга или диагностических срезов начинающих педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.
- Составление и утверждение плана работы с начинающими педагогами.



2 ЭТАП - ПРАКТИЧЕСКИЙ

Задачи этапа: реализация плана работы по наставничеству.

Содержание этапа:

- Организация наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве.
- Реализация плана работы с начинающими педагогами.
- Проведение промежуточного тестирования начинающих педагогов.
- изучение и обобщение материала, накопленного начинающим педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности начинающего педагога;
- ведение портфолио начинающего педагога.





«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек не закончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов.»

Антон Семёнович Макаренко



Взаимодействие трех субъектов наставничества

Наставник

Развивает свои деловые качества. Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Начинающий педагог

Получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником

Директор

Повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; регулирует взаимоотношения между сотрудниками

3 ЭТАП - АНАЛИТИЧЕСКИЙ

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности системы работы по наставничеству

Содержание этапа:

- Проведение мониторинга реализации этапов работы;
- Изучение и обобщение накопленного материала;
- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов работы по наставничеству;
- Формирование банка информации из опыта работы по наставничеству.





УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов деятельности (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов учебно-методической информацией.



КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием администрации ДОУ и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.
6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.



РОЛИ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ

1. «ПРОВОДНИК»
2. «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ»
3. «КУМИР»
4. «КОНСУЛЬТАНТ»
5. «КОНТРОЛЕР»



ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

- *Не приказывать*
- *Не угрожать*
- *Не проповедовать*
- *Не подсказывать решения*
- *Не выносить суждений*
- *Не оправдывать и не оправдываться*
- *Не ставить «диагноз»*



*«ОДИН СОВЕТ НАСТАВНИКА,
МОЖЕТ СЭКОНОМИТЬ ГОДЫ ОШИБОК!»*

«Ищите себе такого наставника, который уже добился того, о чем мечтаете вы.

Ищите наставника, который уже стал тем, кем бы вы желали видеть себя».

Ренди Гейдж

«Час работы научит большему, чем день объяснений»

Ж.-Ж. Руссо

«Наставничество — это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».

Девид Майстер

