

**МБОУ «Мишелевская СОШ №19»**

**Методический  
практико-ориентированный семинар**

**«НАСТАВНИЧЕСТВО  
в школе: виды, формы  
и способы организации»**

**Дата проведения: 04.10.2023 г.**

# ГЛОССАРИЙ

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

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**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.

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

# Формы наставничества

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



# Задачи наставника

**Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе.**

**Способствовать планированию карьеры молодых специалистов.**

**Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.**

**Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.**

**Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.**

**Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации.**

# Критерии отбора наставника

Стаж и квалификация сотрудника	<ul style="list-style-type: none"><li>• стаж - от 10 лет;</li><li>• учитель первой или высшей квалификационной категории.</li></ul>
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"><li>• глубокое знание преподаваемого предмета;</li><li>• высокий уровень коммуникативной культуры.</li></ul>
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"><li>• стабильные результаты образовательной деятельности;</li><li>• отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся.</li></ul>
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"><li>• умение слушать;</li><li>• командный стиль работы;</li><li>• аккуратность, дисциплинированность;</li><li>• ответственность и ориентация на результат;</li></ul>
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"><li>• потребность в передаче опыта педагогической деятельности;</li><li>• потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации.</li></ul>

# Области поддержки молодого педагога

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- информирование о новых и параллельных программах и учебниках;

- теоретическое и практическое освоение основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения и др.);
- освоение инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- разработка программы собственного профессионального роста;
- выбор приоритетной методической темы для самообразования.



# Формы работы с молодым специалистом

## Традиционные

- **собеседование, консультирование;**
- **взаимное посещение и анализ уроков;**

## Нетрадиционные

- **психологический тренинг;**
- **психолого-педагогическая деловая игра;**
- **"мозговой штурм»;**
- **презентация себя как учителя, классного руководителя;**
- **презентация уроков;**
- **аукцион педагогических идей.**



# 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

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



# Эффекты наставничества

- 1) **повышение профессионального уровня и навыков всех сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;**
- 2) **снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых учителей и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;**
- 3) **снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей;**
- 4) **укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.**



# Типичные ошибки наставничества

- 1) недооценка степени дискомфорта молодого специалиста;
- 2) отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;
- 3) навязывание молодому специалисту своего мнения, принуждение к простому копированию своих действий без объяснения причин, почему нужно делать так, а не иначе;
- 4) перегрузка молодого специалиста одновременно замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов;
- 5) отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда, формальное выполнение обязанностей.



**«Настоящий учитель тот, кто может спуститься с вершины своего знания до незнания ученика и, взяв его за руку, снова совершить восхождение».**

**Ш. Амонашвили**

