



**НАСТАВНИЧЕСТВО:  
ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА**



## **Организация наставничества педагогов в условиях современного образования**

Автор:

Королевская Ирина Владимировна

МБОУ СОШ №5 п. Тавричанка

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

**Ш. Амонашвили**



**Наставник** – это участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения компетенций и самореализации наставляемого.



# Какими качествами должен обладать наставник?



## **Задача наставника:**

**помочь молодому специалисту реализовать себя,  
развить личные качества,  
коммуникативные и управленческие умения**



## 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>

## 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»

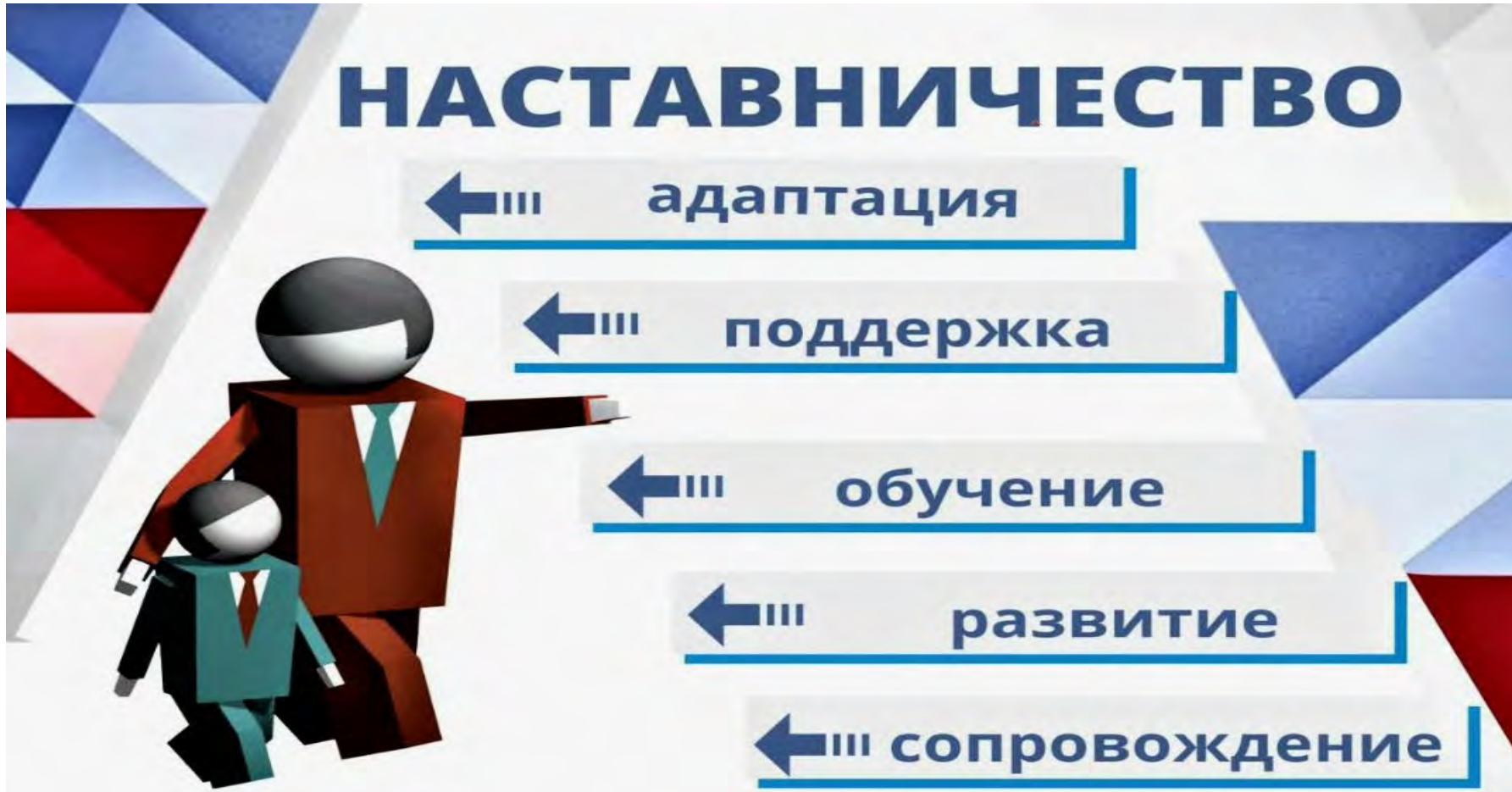
- «Активный профессионал – равнодушный потребитель»
- «Успешный профессионал- социально-активный обучающийся»

## Принципы наставничества





# Алгоритм наставничества





## РОЛИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

### РОЛЬ НАСТАВНИКА

способствовать  
развитию  
наставляемого,  
используя свои  
знания, опыт,  
личный пример  
и ресурсы



### РОЛЬ НАСТАВЛЯЕМОГО

прилагать все  
усилия для  
собственного  
развития по плану,  
согласованному  
с Наставником,  
и использовать  
возможности  
и рекомендации,  
предоставляемые  
Наставником

## **Функции педагогов – наставников:**

- ▶ **Оказывать помощь в разработке рабочих учебных программ и календарно- тематических планов преподаваемых дисциплин.**
- ▶ **Определять методику обучения молодого специалиста, вместе с ним составлять план его профессионального становления.**
- ▶ **Посещать уроки начинающего педагога и анализировать их проведение.**
- ▶ **Помогать в организации самообразования.**
- ▶ **Приглашать на свои открытые уроки.**
- ▶ **Оказывать помощь в подготовке к урокам.**
- ▶ **Проверять усилия наставляемого, дает нужные советы, рекомендует необходимую литературу**
- ▶ **Знакомить с электронными образовательными платформами, учить работать на них**

## **ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

**Участвовать в разработке индивидуального плана повышения квалификации.**

- Обращаться за помощью в любое удобное время.**
- Следовать рекомендациям наставника при выполнении заданий**
- Стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний.**
- Предоставлять отчеты о проделанной работе.**
- По завершению срока наставничества проходить аттестацию.**

# Взаимодействие 3-х субъектов наставничества



## Принципы наставничества

- ▶ принцип согласованности;
- ▶ принцип «выращивания»;
- ▶ принцип саморазвития;
- ▶ принцип рефлексивности;
- ▶ принцип доброжелательности;
- ▶ принцип самоопределения;
- ▶ принцип психологической поддержки



## Этапы работы с молодым специалистом

- ▶ **адаптационный** (наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, выявляет пробелы в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации);
- ▶ **проектировочный** (наставник вырабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему программу самосовершенствования);
- ▶ **контрольно-оценочный** (наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению функциональных обязанностей).

## **Преимущества системы наставничества**

### **для молодого специалиста:**

- формирование отношений в коллективе;
- быстрое вливание в рабочий процесс;
- приобретение новых навыков и знаний;
- снижение тревожности и неуверенности перед нареканиями со стороны руководства, связанными с неумениями выполнять поставленные задачи так же быстро, как и другие сотрудники;
- сопоставление ожидаемых условий работы сотрудника с его реальной деятельностью.





# Эффективность наставничества

