



# **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОГО ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

**Гецко Ольга Викторовна.  
заместитель директора по УМР  
МАОУ СОШ №15**

# 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



<b>Стаж и квалификация сотрудника</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• стаж - от 10 лет;</li><li>• учитель первой или высшей квалификационной категории.</li></ul>
<b>Профессиональные знания и навыки</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• глубокое знание преподаваемого предмета;</li><li>• высокий уровень коммуникативной культуры.</li></ul>
<b>Показатели результативности</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• стабильные результаты образовательной деятельности;</li><li>• отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся.</li></ul>
<b>Профессионально важные качества личности</b>	<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>
<b>Личные мотивы к наставничеству</b>	<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 педагогике и образовании;
- разработка индивидуальной траектории развития 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.

## Контрольно-оценочный

## Проектировочный

Разрабатывается и реализуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений.

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





# Типичные ошибки наставничества

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