



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



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



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.