



Наставнический кейс «Педагогический дуэт»



Практика
сопровождения
молодых
педагогов

Наставничество

- ▶ - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог **практически** осваивает профессиональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.



НАСТАВНИЧЕСТВО



адаптация



поддержка



обучение



развитие



сопровождение



Наставник

Развивает свои деловые качества.

Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.



Молодой педагог

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

- ▶ Наставничество— это **постоянный диалог, межличностная коммуникация,**
- ▶ цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы.
- ▶ Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к **совместной работе.**
- ▶ Наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее
- ▶ непосредственный контакт с педагогом,
- ▶ двустороннее взаимодействие,
- ▶ общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети.

Это общение-диалог, беседа, а не НОТАЦИЯ.

- ▶ Не для кого не секрет, что молодой специалист, едва покинувший высшее учебное заведение, каким бы «красным» ни был его диплом, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое место работы, учреждение образования, – каждое по-своему уникально, в каждом существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей, своя уникальная система документооборота.
- ▶ Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги.

Требования к личностным компетенциям наставника:

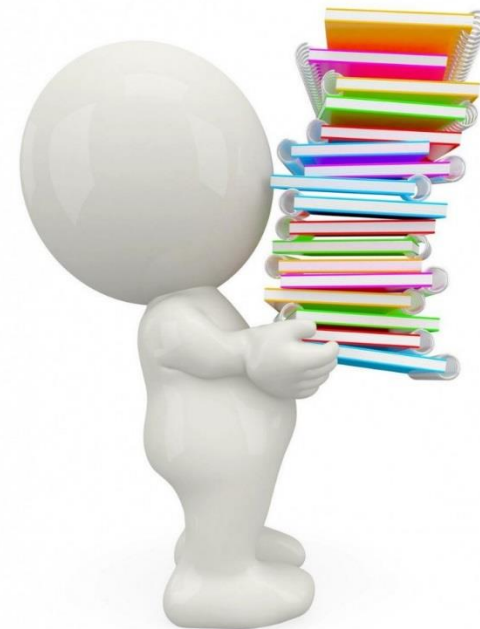
Коммуникативные способности	- умение говорить простым и доступным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним в общении, уметь слушать и слышать наставляемого.
Толерантность	– терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного
Эмпатия	– эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию.
Рефлексия	– способность к осмыслению собственной деятельности, слов и эмоций с целью саморегуляции.
Эмоциональная устойчивость	– способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров.

МОДЕЛЯМИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

Общение-коррекция	Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции, как педагога-наставника.
Общение-поддержка	Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно.
Общение-снятие психологических барьеров	Этот тип общения предполагает владение технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие потребности в общении с подопечным, желание помочь ему в установлении доверительных отношений. Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста

1-й этап – адаптационный, проектировочный

- ▶ **Диагностика, анкетирование** с целью выявления потребностей в обучении, пожеланий относительно организации и содержания обучения, изучения уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности.
- ▶ **Индивидуальный план работы с молодым педагогом** отражает основные направления деятельности:
 - ▶ изучение нормативно-правовых документов,
 - ▶ повышения профессиональной компетентности уровня квалификации,
 - ▶ овладение педагогическими технологиями,
 - ▶ методическое сопровождение деятельности,
 - ▶ освоение компьютерной грамотности.



1-й этап – адаптационный

- ▶ Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, знакомит с требованиями к организации учебного процесса;
- ▶ знакомит с режимными моментами: организация десятиминуток, питания, перемен, прогулок, требованиями к ведению школьной документации, работой с электронным журналом;
- ▶ знакомит с сайтом лицея, группой ВК.
- ▶ Обеспечивает поддержку молодому педагогу в области:
- ▶ практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение воспитательного мероприятия; формы, методы и приемы; и др.);
- ▶ знакомит с формами и методами организации внеурочной деятельности учащихся; с игровыми технологиями, проектной деятельностью,
- ▶ оказывает помощь в написании программы воспитания,
- ▶ ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности)

2-й этап – основной (реализация)

- ▶ Педагог-наставник вместе с молодым педагогом реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога.
- ▶ Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
- ▶ Обеспечивает поддержку молодому педагогу в области:
 - ▶ освоения инновационных тенденций в педагогике
 - ▶ разработки программы собственного профессионального роста;
 - ▶ выбора приоритетной методической темы для самообразования;
 - ▶ участие в конкурсном движении;
 - ▶ подготовки к первичному повышению квалификации.

3-й этап – контрольно-оценочный

- ▶ Наставник и наставляемое лицо анализируют работу.
- ▶ Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.



Формы и методы работы с молодыми специалистами

- беседы;
- собеседования;
- методические консультации;
- групповые дискуссии;
- посещение;
- взаимопосещение;
- анкетирование, тестирование;
- участие в разных мероприятиях;
- прохождение курсов;
- обзор педагогической литературы



Приёмы работы с молодыми специалистами:

▶ **«Памятки»:**

- ▶ обязанности классного руководителя;
- ▶ как правильно организовать работу с родителями;
- ▶ методический паспорт проекта;
- ▶ методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.
- ▶ список инструктажей.



▶ **Сбор и анализ педагогической информации**

- ▶ по самым разнообразным проблемам.
- ▶ молодому педагогу заранее предлагается составить список вопросов к педагогу-наставнику.

▶ **Ответы на вопросы**

- ▶ зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ и формы работы

- ▶ **Технология сотрудничества** - учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей.
- ▶ **Обучение в команде.** Ставится групповая цель. Успех может быть достигнут только при постоянном взаимодействии всех членов группы (команды) при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел знаниями, у



- ▶ **Кейс-метод** - метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики.
- ▶ **Технология открытого пространства.** Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.
- ▶ **Квик-настройка** - это настрой педагога на успешную работу: Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь!

Результаты наставничества.

- ▶ Польза наставничества видна только тогда,
- ▶ когда эта работа ведется планомерно, системно и систематически,
- ▶ имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.
- ▶ Наиболее ощутимыми результатами такой работы являются:
 - ▶ 1. повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям,
 - ▶ 2. развитие лично ориентированных отношений между коллегами-педагогами,
 - ▶ 3. формирование в учреждении такой категории опытных педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых педагогов.