

«Наставничество как форма профессиональной адаптации и закрепления на рабочем месте молодого специалиста»



Позади каждого добившегося успеха человека стоит элементарная истина: кто-то, где-то, каким-то образом заботился о его личностном или профессиональном росте и развитии. Этим человеком был его НАСТАВНИК.



Цель наставничества

Создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию наставляемого, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию.



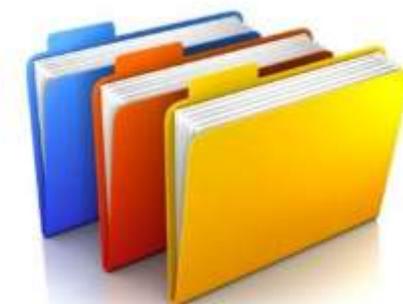
Регламентирующие документы в МОУ «Удугучинская СОШ»:

Приказы директора школы о реализации ЦМН, о формировании групп наставников и наставляемых; протоколы педагогических советов, заседаний Совета обучающихся;

Дорожная карта реализации ЦМН в МОУ «Удугучинская СОШ»;

Положение о реализации целевой модели наставничества (разработано творческой группой);

Планы работы наставника и наставляемого.



Задачи школьного наставничества:

- ▶ прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности
- ▶ Ускорить процесс профессионального становления учителя, развивать его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности
- ▶ Способствовать успешной адаптации молодого учителя и закреплению его на рабочем месте

Модели организации наставничества

- ▶ Традиционная «один на один»
- ▶ Ситуационная
- ▶ Краткосрочная или целеполагающая
- ▶ Скоростная
- ▶ Виртуальная
- ▶ Реверсивная



Традиционная модель наставничества «один на один»

- ▶ Предполагает взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Разновидностью этой модели является ситуационное наставничество, подразумевающее представление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.



Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи.

Задача наставника оперативно реагировать на проблемы наставляемого, поощрять достижения и успехи молодого специалиста.

В основе взаимоотношений - благополучие личности молодого специалиста, содействие его профессиональному росту.

Наставничество «один на один» - это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Первым шагом является составление плана работы.



Структура плана работы наставника

- ▶ План составляется на 3 года
- ▶ Прописаны цель и задачи
- ▶ Сведения о молодом специалисте
- ▶ Сведения о наставнике
- ▶ Содержание деятельности
- ▶ Ожидаемые результаты
- ▶ Направления работы, тематика мероприятий, формы работы
- ▶ Темы на каждый год работы

Прогнозируемый результат

- Умение планировать свою и ученическую деятельность через творческий поиск и самообразование
- Становление молодого учителя-профессионала
- Повышение методической культуры учителя
- Овладение системой контроля и оценки знаний
- Умение проектировать воспитательную работу и работу с родителями



Реализация плана работы



**«Драгоценный камень нельзя отшлифовать без трения.
Так же и человек не может стать успешным без
достаточного количества трудных попыток»
Конфуций**



Сложности в работе молодого специалиста

- вопросы дисциплины и порядка на уроке;
 - методические аспекты урока;
 - оформление школьной документации;
 - организация взаимодействия с родителями школьников;
 - осуществление классного руководства.
- **Причина:** имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него ещё не сформированы профессионально значимые качества.
- **Задача наставника:** оказание методической помощи молодому специалисту традиционно является одной из самых важных составляющих в наставнической работе.

Этапы работы с молодым специалистом

I. Прогностический этап взаимодействия наставнической пары даёт возможность выявить недостатки в умениях и навыках молодого специалиста.

II. Практический этап

- ▶ совместно с молодым специалистом определяются пути формирования профессиональных компетенций:**
- ▶ разрабатывается индивидуальный план работы**
- ▶ ведётся необходимая корректировка профессиональных умений молодого специалиста**

- ▶ **III. Аналитический этап.**
- ▶ **Анализ проведённой работы и выявление положительных сторон и недостатков**
- ▶ **Определение уровня профессиональной компетентности наставляемого**



Успехи моих наставляемых





- ▶ Говоря о наставничестве - убеждаемся, что наставничество - это практика. Наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных организациях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

