



**Муниципальное
общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа с.Баляга
«Наставничество как форма
работы с молодыми педагогами».**

Задачи наставника

Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование в школе устойчивого кадрового состава

Адаптация молодых специалистов в коллективе.

Планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

Повышение профессионального уровня педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

Обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении

Какой он наставник?



Стаж и квалификация сотрудника	• стаж - от 10 лет; • учитель первой или высшей квалификационной категории.
Профессиональные знания и навыки	• глубокое знание преподаваемого предмета; • высокий уровень коммуникативной культуры.
Показатели результативности	• стабильные результаты образовательной деятельности; • отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся.
Профессионально важные качества личности	• умение слушать; • командный стиль работы; • аккуратность, дисциплинированность; • ответственность и ориентация на результат;
Личные мотивы к наставничеству	• 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 отечественной педагогике и образовании;
- разработка программы собственного 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.

Самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.



Контрольно-оценочный

Проектировочный

Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, авторитета среди детей, родителей, коллег.



Складывается система работы, имеются собственные разработки. Учитель внедряет в свою работу новые технологии.



**Коллектив МОУ СОШ с.Баляга
на 95% -выпускники школы. Получая знания мы - получали
профессию!**

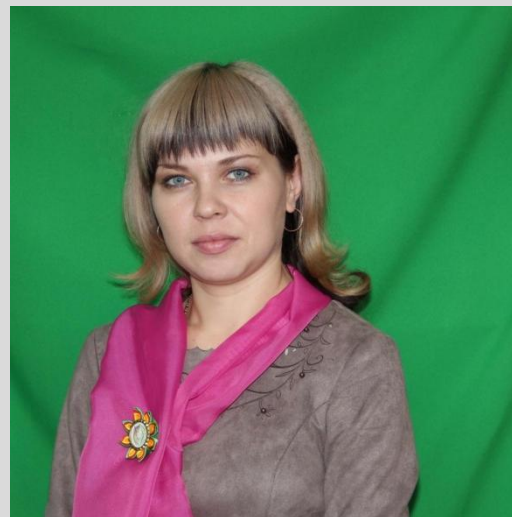




Федотова Татьяна Валентиновна
Учитель технологии, информатики и ИКТ



Турушева Зоя Владимировна
Учитель физики
Заслуженный работник образования
Забайкальского края



Верхушина Ксения Андреевна
Учитель информатики и ИКТ



Михайлов Александр Русланович
Педагог- библиотекар ,учитель физики



Эффекты наставничества

Таким образом, система работы с молодым педагогом способствует:

- адаптации молодого педагога к новым условиям труда;
- формированию его заинтересованности в работе;
- получению положительных результатов;
- развитию педагогического потенциала;
- созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя и будет принят и востребован.
- повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника
- снижение текучести кадров
- снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей - носителей знаний, навыков;
- укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.



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

Ш. Амонашвили