

МБОУ Сургутский естественно-научный
лицей



Наставничество, как помочь себе и другим?



Учитель биологии и
географии

Халмурадова Е.А.

Сургут, 2018

Наставник необходим следующим категориям педагогов:

❖ молодым учителям

❖ вновь пришедшим учителям
после перерыва в
педагогической деятельности

❖ наставник необходим
учителям —
неспециалистам



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 приёмы обучения и др.);
 - ❖ освоение инновационных тенденций в образовании;
- ❖ разработка программы собственного профессионального роста;
- ❖ выбор приоритетной методической темы для самообразования.

Наставничество

Наставник

- ❖ Развивает свои деловые качества.
- ❖ Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Молодой специалист

- ❖ Получает знания, развивает навыки и умения, полученные в ВУЗе.
- ❖ Повышает свой профессиональный уровень и способность.
- ❖ Развивает собственную профессиональную карьеру.
- ❖ Учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Администрация

- ❖ Повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров.
- ❖ Улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Профессиональный рост



Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях

Обобщение педагогического опыта

Открытые уроки, мастер-класс, модельные уроки

Курсы повышения квалификации

Участие в методических семинарах

Работа над темой самообразования

Этапы наставничества

1. Адаптационный

Определяется круг обязанностей молодого специалиста, выявляются недостатки в умениях и навыках.

2. Проектировочный

Разрабатывается и реализуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений.

3. Контрольно-оценочный

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



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 учётом их потребностей, затруднений, достижений.

Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации.

Формы работы с молодым специалистом

Традиционные

- ❖ собеседование
- ❖ консультирование
 - ❖ взаимное посещение
- ❖ анализ уроков

Нетрадиционные

- ❖ психологический тренинг
- ❖ психолого-педагогическая деловая игра
 - ❖ «мозговой штурм»
- ❖ презентация себя как учителя, классного руководителя
 - ❖ презентация уроков
- ❖ аукцион педагогических идей



Учитель-наставник



- ❖ Учитель высшей категории
- ❖ Заслуженный учитель России
- ❖ Отличник народного образования
- ❖ Ветеран труда
- ❖ Награждена Звездой за вклад в развитии образования с занесением в Почётную книгу России (раздел «Одарённые дети – будущее России»)
- ❖ Получила Гранд Президента РФ

Источники:

1. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845-847. — URL <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (дата обращения: 17.12.2018).

2. <http://neuch.org/realias/nastavnichestvo-v-shkole>

3. <http://www.ug.ru/archive/42239>