

Наставничество в районе



Проект «По лестнице профессионального мастерства»



*Успех не приходит к тебе
... ты идешь к успеху*
М. Колман

*Автор проекта
методист отдела образования
исполнительного комитета
Спаского муниципального района
Н.Ю. Бригадова*



В районе работа с молодыми педагогами ведется в рамках проекта

«По лестнице профессионального мастерства».



В рамках проекта



- Главная цель — не учить чему-то, а стимулировать самообучение педагогов, чтобы в процессе деятельности педагог мог самостоятельно находить и приобретать необходимые знания.
- Совершенствовать используемые приемы и технологии, анализировать и оценивать эффективность применяемых методов, а также профессионально и творчески расти.



Учитель в начале пути.

Анкетирование молодых педагогов
Тестирование
« Трудные ситуации»



коррекционно-развивающее
занятие «Учитель в начале
пути»

Практика молодого педагога.

Семинары практикумы, мастер-классы, «Организация наставничества в школе»



Достижения молодых педагогов.

Конференции, конкурсы, гранты, аттестация, панорама открытых уроков.



*Отдел образования исполнительного комитета
Спасского муниципального района*

**Из опыта работы молодых
учителей района**



Болгар 2016 год

**РМО, Секция молодых
учителей на августовской
конференции работников
образования Спасского
муниципального района
РТ.**

***Тема: «Школа молодого
педагога»***



**Конкурс для молодых педагогов
«Панорама открытых уроков молодых педагогов»**



Районная конференция молодых учителей и педагогов-наставников «Педагогическая надежда»

В Конференции принимали участие **молодые специалисты** образовательных учреждений, имеющие педагогический стаж от 0 до 5-х лет и их **педагоги наставники**. Форма участия в Конференции – представление **совместного** методического продукта педагога наставника и молодого педагога.



Декада успехов молодого учителя.



По итогам проекта присуждаем номинации:

1. Лучший молодой учитель.
2. Творчески работающий молодой учитель.
3. Лучший наставник.



Основные модели наставничества



- Для того чтобы было комфортно молодому педагогу, мы рассматриваем широкий спектр наставничества.



Традиционное наставничество (- «один на один»)



Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей.

- В центре внимания – профессиональное развитие подопечного
- Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха
- Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию
- Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли и т.д.

Партнерское наставничество: «Равный – равному»



Наставником является педагог, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает

- равный по стажу
- Равный по категории
- Равный по возрасту и должности и т.д.



Групповое наставничество



Групповое наставничество
Связь нескольких педагогов с более опытными коллегами («Круги наставничества»)

- Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей
- Подготовка к конкурсам



Флэш-наставничество.



- Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения
- Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику
- флэш-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале
- Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов и т.д.



Реверсивное наставничество



- Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.
- Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.
- Для многих организаций такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернеткоммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.



Виртуальное наставничество



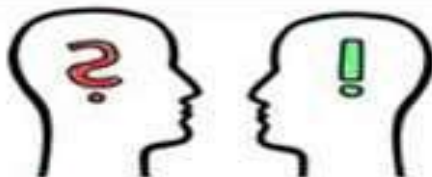
- Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн
- Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется
- Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами образовательного учреждения.



Методический диалог « Мы с наставником.....»



Мотивация



Наставление



Компетенции



Наставник



СОВЕТ



УСПЕХ



Потенциал