

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №12 г. Североморск

«Наставничество: модели, формы, результаты».



Денис И.М.

Родина П.М.

Сентябрь 2020г.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

А.С. Макаренко

Первые шаги создания «городского пейзажа»

- Понимание современных задач учреждения;
- Умение заботиться об экологии детства, сохранении духовного и физического здоровья детей;
- Проявление заботы о поддержании индивидуальности каждого ребенка;
- Умение создавать и обогащать культурно-информационную и предметно-развивающую образовательную среду;
- Умение осуществлять инновационную деятельность по внедрению современных подходов и технологий, оценивать их результативность;
- Способность к самообразованию.



I этап
Знакомство с молодым педагогом.
Вхождение в профессию.

Анкетирование

Изучение нормативных
правовых и
инструктивных
документов

Разработка и
обсуждение
планирования

Ознакомление с
новинками учебно-
методической и
справочной литературы

Выбор темы
самообразования

Почему я
стала
учителем?

Определение форм
взаимодействия

Методика и дидактика

II этап Практический

Создание условий для профессионального роста начинающего педагога

Координация действий в соответствии с задачами ОУ

Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных

пособий, игрового и дидактического материала

Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога

Педагогическая деятельность

III этап.
«Линия горизонта», или
аналитический этап

**Анализ результатов
работы молодого
педагога. Динамика
профессионального роста.**

**Самоанализ своей
деятельности за
прошедший год.
Перспективы
дальнейшей работы с
молодым педагогом.**

**Подведение итогов,
выводы.**

Положение об организации наставничества в школе.

I. Общие положения.

II. Цели и задачи наставничества.

III. Организационные основы наставничества.

IV. Обязанности и права наставника.

V. Обязанности и права молодого учителя.

VI. Руководство работой наставника.

VII. Документы, регламентирующие наставничество.

Традиционные методы и формы работы:

- *Вечера вопросов и ответов;*
- *«Круглый стол»;*
- *Неделя открытых дверей;*
- *Педагогический совет;*
- *Педагогический семинар;*
- *Групповые дискуссии;*
- *Обзор и обсуждение педагогической литературы;*
- *Консультирование;*
- *Практические занятия;*



Нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы:

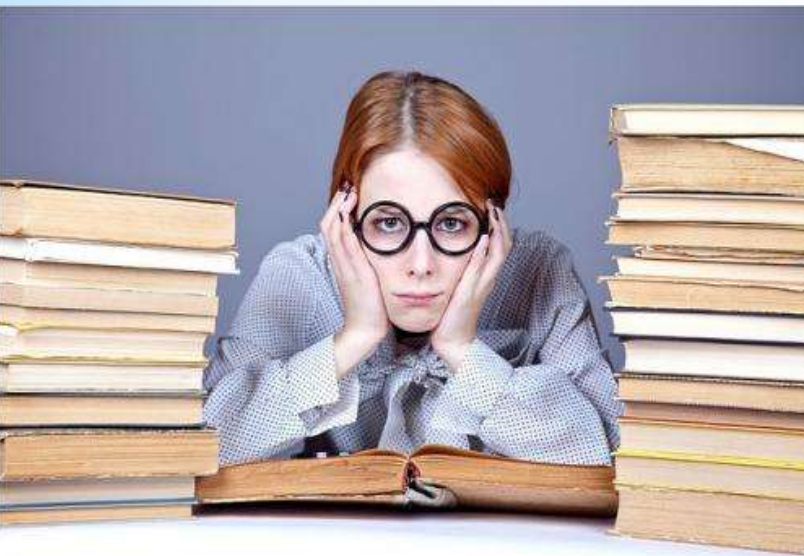
- *Технология сотрудничества (деловые игры);*
- *Квик-настройка;*
- *Мастер-класс (практикум).*

«Посвящение в педагоги»

Учитель года для молодых специалистов

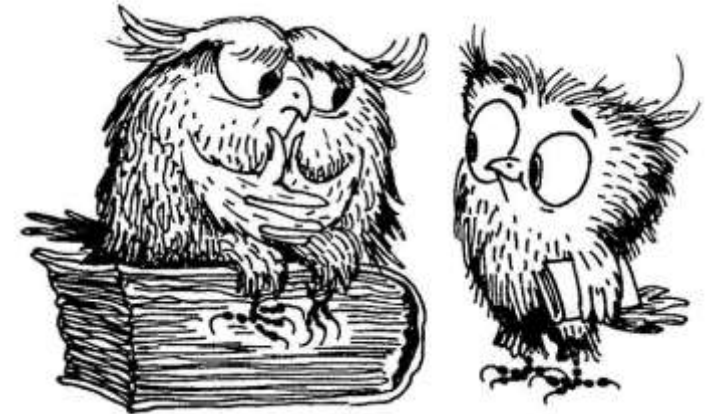


Для молодого учителя педагог-наставник является:



Правила общения с молодым педагогом:

- Не приказывать;
- Не угрожать;
- Не проповедовать;
- Не поучать;
- Не подсказывать решения;
- Не выносить суждений;
- Не оправдывать и не оправдываться;
- Не «ставить диагноз».



Проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются молодые педагоги:

- Отсутствие мотивации к работе;***
- Отношения с коллегами;***
- Отношения с детьми;***
- Отношения с родителями;***
- Не умение обеспечивать дисциплину;***
- Не умение планировать урок;***
- Незнание современных форм и методов работы на уроке;***
- Неуверенность в себе.***

«Будущее во многом зависит от умения людей, которые решают те или иные задачи-работать в коллективе. Если в других странах часто ценится, прежде всего, индивидуальный успех, что чрезвычайно важно, но у нашего народа всё-таки элемент коллективизма очень сильно присутствует в сердце, в душе. А это становится одним из конкурентных преимуществ сегодняшнего дня. И вот наставничество помогает тому же самому. Помогает создать как бы коллектив.»



В.В. Путин