

Городской семинар «**Профессиональное
развитие молодых педагогов: современные
вызовы и перспективы**»

«**От адаптации к развитию: система
эффективного наставничества как драйвер роста
молодого специалиста в школе**»

***Радостева Анастасия Андреевна,**
заместитель директора МБОУ СОШ № 160,*

***Плешивецва Алена Николаевна,**
заместитель директора,
учитель начальных классов МБОУ СОШ № 160,*

***Горичева Христина Андреевна,**
учитель начальных классов – молодой специалист МБОУ СОШ № 160*

Городской семинар «Профессиональное развитие молодых педагогов: современные вызовы и перспективы»

МБОУ СОШ № 160
г. Новосибирск

*Я убедился, что, как бы человек успешно
не окончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив,
а если не будет учиться на опыте,
то никогда не будет хорошим педагогом;
я сам учился у более старых педагогов...*

А. С. Макаренко



Виды наставничества:

- дистанционное наставничество;
- наставничество в группе;
- краткосрочное и целеполагающее наставничество в рамках традиционных и инновационных форм;
- реверсивное наставничество;
- ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество;



Команда – Единомышленники!

Поддержка



Уважение



Гибкость



Взаимовыручка



Сотрудничество



Взаимообучение

Цель ШМП - создание оптимальных условий для совершенствования профессиональной культуры педагогов, их эффективного сотрудничества и результативной инновационной деятельности, направленной на повышение качества образования в школе.



Основными задачами является:

- Изучение и внедрение в практику школы новых педагогических технологий.
- Проведение работы по обобщению передового педагогического опыта педагогов школы, активизация их работы над темами самообразования, осуществление методической поддержки учителей, внедрение корпоративной системы взаимообучения педагогических кадров.
- Оказание методической помощи в профессиональном становлении молодых, вновь прибывших и назначенных на новую должность по внутреннему совмещению педагогов, развитие системы наставничества.
- Организация системы непрерывного повышения квалификации педагогов.
- Руководство работой методических объединений и творческих (рабочих) групп (научно-методических лабораторий) педагогов школы.

Модели взаимодействия в рамках системы наставничества педагогических работников МБОУ СОШ № 160

1. «Опытный педагог - педагог, испытывающий профессиональные затруднения»

Поддержка сочетает профессиональную помощь по развитию педагогических компетенций и инициатив.

2. «Педагог-новатор - консервативный педагог»

В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в образовательной организации, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника.

3. «Опытный педагог - начинающий педагог»

В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному вопросу (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение начинающего педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемой деятельности.



ЭФФЕКТИВНО!

- проведение уроков для молодого педагога;
- организация индивидуальных консультаций;
- знакомство с опытом других учителей, с молодым педагогом совместное посещение их уроков с последующим анализом урока;
- подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
- посещение уроков молодого педагога, анализ урока по карте с точки зрения системно - деятельностного, компетентностного или дифференцированного подходов;
- консультации по проведению родительских собраний, классных часов, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.



Коллективная работа:

- педагогический совет,
- педагогический семинар,
- «круглый стол»,
- педагогическая конференция,
- Фестиваль открытых уроков
- День открытых дверей

Групповая работа:

- групповое консультирование,
- групповые дискуссии,

Индивидуальная работа:

- индивидуальные консультации,
- практические занятия



НАИБОЛЕЕ ОЩУТИМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

МБОУ СОШ № 160
г. Новосибирск

- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы

- развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы

- формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов

***Наставничество** — это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье»*

Дэвид Майстер





- ❖ - наставничество помогает **опытному педагогу** увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- ❖ - наставник, внося свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с **молодыми специалистами**;
- ❖ - стремясь оказать влияние **на молодого учителя**, наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- ❖ - выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;
- ❖ - наставничество носит субъект-субъектный характер, **педагог-наставники** не только делятся собственным опытом с более молодыми коллегами, но и учатся: расширяют свой арсенал навыков и умений, осваивают современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п.

Наставничество – эффективный способ передачи опыта, драйвер роста мастерства молодежи.

