

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Гимназия Культуры мира им. А.Д. Адилсолтанова» с.Нурадилово
Хасавюртовского района Республики Дагестан**

***Круглый стол
«Технологии и инструменты наставничества»***

Тема. «Новый механизм наставничества»

Реализация целевой модели наставничества по направлению «учитель-учитель»

Куратор – замдиректора по УВР Шангиреева А.И.

Замдиректора по УВР начальных классов Умарова В.К.

Наставник – учитель русского языка и литературы Баймуратова А.М.

Наставляемый – учитель русского языка и литературы Хадушкаева А.У.

Наставник – учитель начальных классов Дудушева М.В.

Наставляемый – учитель начальных классов Атлангериева А.К.

СЛАЙД 2

Добрый день, уважаемые коллеги!

Начать наше выступление хочется словами известного всем нам педагога Антона Семеновича Макаренко ***«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом. Я сам учился у более опытных педагогов»***

Вашему вниманию хотим представить небольшой опыт работы по наставничеству, используя «новый механизм наставничества».

Начинали мы работу по наставничеству, как обычно, с помощью анкетирования и тестирования на психологическую совместимость определяли наставников и наставляемых, утверждали приказом план наставника и план наставляемого, затем анализ работы наставляемого и наставника.

СЛАЙД 3

Цель наставничества - оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении посредством внедрения новых механизмов и инструментов наставничества.

Задачи наставничества:

- повышать у молодых и начинающих специалистов интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ДОУ

- ускорить процесс профессионального становления и развития педагога, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности
- адаптировать педагога к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива ОУ, правил поведения в ОУ, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей

СЛАЙД 4

Строили свою работу, учитывая принципы наставничества:

- добровольность и целеустремленность работы наставника;
- контакт наставника и молодого специалиста;
- личный пример и открытость наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого специалиста;
- уважительное отношение к мнению наставляемого;
- соблюдение норм профессиональной этики.

СЛАЙД 5

В учреждении существует система наставничества (она представлена на слайде), которая предполагает разные эффективные формы и методы наставничества.

СЛАЙД 6

Это индивидуальные (анкетирование, тестирование, беседа, консультирование, наблюдение, самообразование, участие в конкурсах разного уровня, самообучение в информационном пространстве сети Интернет.

Также используем групповые формы работы с наставляемыми - это семинары, тренинги, практикумы, в которых проигрываются игровые ситуации, конференции, открытые занятия, психолого-педагогические тренинги, практические занятия, дискуссии, выставки и др.

СЛАЙД 7

В этом учебном году мы используем и традиционный парный вид закрепления «наставник-наставляемый».

СЛАЙД 8 - 9

Какие же инструменты индивидуального развития молодых педагогов можно использовать при реализации направления наставничества:

- «Партнерское общение» (**Buddying – подружиться**), мы уже слышали от коллег, т.е. наблюдение друг за другом в ходе различных рабочих ситуаций, предоставление друг другу информации, объективной обратной связи, «неформальное наставничество». Наблюдение за действиями подопечного.

Применяется:

1. Для обучения педагога в процессе адаптации (как новичка, так и перемещаемого на другую позицию).
2. Для передачи информации между группами, имеющими общие проекты.
3. Для развития «поведенческих» навыков молодого педагога, например, умения работать в команде и т.п.

Достоинства:

Доступность для всех категорий сотрудников. Равноправие участников. Свобода в организации коммуникаций, выборе тем.

Недостатки:

Метод может не работать при недостаточной открытости в паре наставник – наставляемый.

СЛАЙД 10-11-12

Следующий инструмент наставничества

Коучинг - это система реализации совместного социального, личностного и творческого потенциала участников процесса развития с целью получения максимально возможного эффективного результата.

Определение **коучинга** по ICF (Международной Федерацией **Коучинга**): профессиональный **коучинг** - это непрерывное сотрудничество, которое помогает педагогам добиваться реальных результатов в своей личной и профессиональной жизни.

Это развивающий диалог, направленный на достижение результата, цели, через задавание наставником открытых вопросов наставляемому.

Применяется, если необходимо:

1. Определить цели встречи, конечный результат развития.
2. Настроить подопечного на самостоятельный поиск решения задачи, проблемы, ситуации.
3. Настроить наставляемого на принятие ответственности на себя в различных сложных ситуациях.
4. Усилить внутреннюю мотивацию наставляемого к достижению целей развития или к решению сложных задач или ситуаций.
5. Эффективно выстраивать планы действий и быстро приступать к их реализации.

Достоинства:

Большой спектр решаемых задач, работа с потенциалом сотрудника.

Недостатки:

Невозможность применения метода без предварительной подготовки.

СЛАЙД 13-14-15

Следующий инструмент, «Тень руководителя» **Shadowing**

(Метод **shadowing** (от слова **shadow** -тень) изобрел американский лингвист и полиглот Александр Аргуэльес. Суть проста: нужно слушать аудио с иностранной речью и повторять ее вслух — как можно ближе к оригиналу.

Таким образом, вы следуете за носителем, словно тень)

Наставляемый становится «тенью» опытного специалиста или наставника в реальной рабочей обстановке и постоянно находится рядом с ним в течение 1-3 дней. Он вправе обсуждать все рабочие моменты не только с наставником, но и с другими наставниками.

Ситуации применения:

Первичная адаптация.

Применяется, если

1. Необходимо снизить тревожность, страх перед новыми целями в работе.
2. Подробно познакомить с профессиональными задачами, чтобы в дальнейшем перенести их на практику.
3. Важно показать молодому педагогу успешную модель поведения

Достоинства:

Доступность и оптимальность для работы с наставляемыми. Снижение рисков при реальной работе

Недостатки:

Неэффективность метода при формальном отношении со стороны наставника.

СЛАЙД 16-17

Совместная деятельность, также является инструментом наставничества.

Обучение происходит в рамках совместного выполнения рабочего процесса, где Наставник и наставляемый работают над проектом или задачей вместе.

Ситуации применения:

Применяется, если

1. Необходимо снизить тревожность, страх перед новыми задачами и целями в работе.
2. Необходимо разделить с Наставляемым ответственность за результат.
3. Важно оказать Наставляемому поддержку.
4. Показать всем, что Наставник поддерживает Наставляемого.

Достоинства:

Быстрый и лучший инструмент, чтобы создать у Наставляемого чувство уверенности в поддержке Наставника.

Недостатки:

Есть риск вызывать «ревность» у других наставляемых.

СЛАЙД 21-22

В результате проводимой работы по наставничеству, можно определить:

Условия эффективности работы

- ✓ Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов
- ✓ Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы
- ✓ Сочетание теоретических и практических форм
- ✓ Оценку результатов работы (диагностика развития детей)
- ✓ Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией

Результат наставничества :

- * адаптация педагога к новым условиям труда;
- * более быстрое формирование профессиональных навыков;
- * получение положительных результатов образовательной деятельности;
- * развитие кадрового потенциала;
- * создание благоприятного микроклимата в ОУ.

Спасибо за внимание!