

**Реализация использования
модели наставничества
«Учитель-учитель».
Практика и опыт.**



Учитель
начальных классов
высшей категории
МАОУСОШ №17
имени Эдуарда Есяяна
Павлова Елена
Николаевна

НАСТАВНИЧЕСТВО в системе образования – это разновидность индивидуальной учебной и воспитательной работы с наставляемыми, имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3 лет, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

НАСТАВНИЧЕСТВО:

ФОРМЫ

- ИНДИВИДУАЛЬНАЯ
- ГРУППОВАЯ
- КОЛЛЕКТИВНАЯ
- НЕТВОРКИНГ «ВЗАИМНАЯ» (peer)
- ОН-ЛАЙН (включая Интернет, соц.сети, YouTube)
- ОЧНАЯ
- ДИСТАНЦИОННАЯ

МЕТОДЫ

- Организация деятельности
- Создание условий, среды освоения деятельности
- Методы контроля и диагностико-развивающего оценивания
- Методы мотивации (фасилитации)
- Личный пример
- Информирование
- Консультирование

ФОРМАЛЬНАЯ

НЕФОРМАЛЬНАЯ

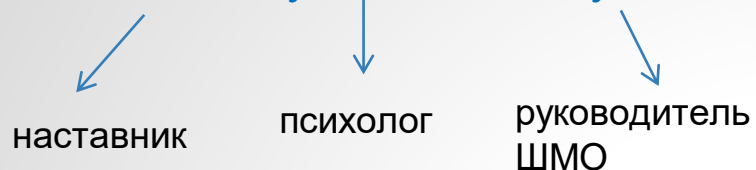
Виды наставничества:

- **Коучинг** направлен на активизацию процессов самообучения и саморазвития.
- **Менторство** сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности.
- **Наставничество** делает акцент на практическую часть
- **Баддинг** (от англ. buddy, друг) – разновидность наставничества нацелена на поддержку вновь принятого в организацию работника.

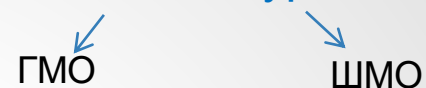
Модель «Учитель-учитель»



1. Индивидуальные консультации



2. Посещение уроков



3. Тренинги

4. Мастер-классы

5. Школа молодого педагога

6. Обучающие вебинары и семинары

7. Курсы повышения квалификации

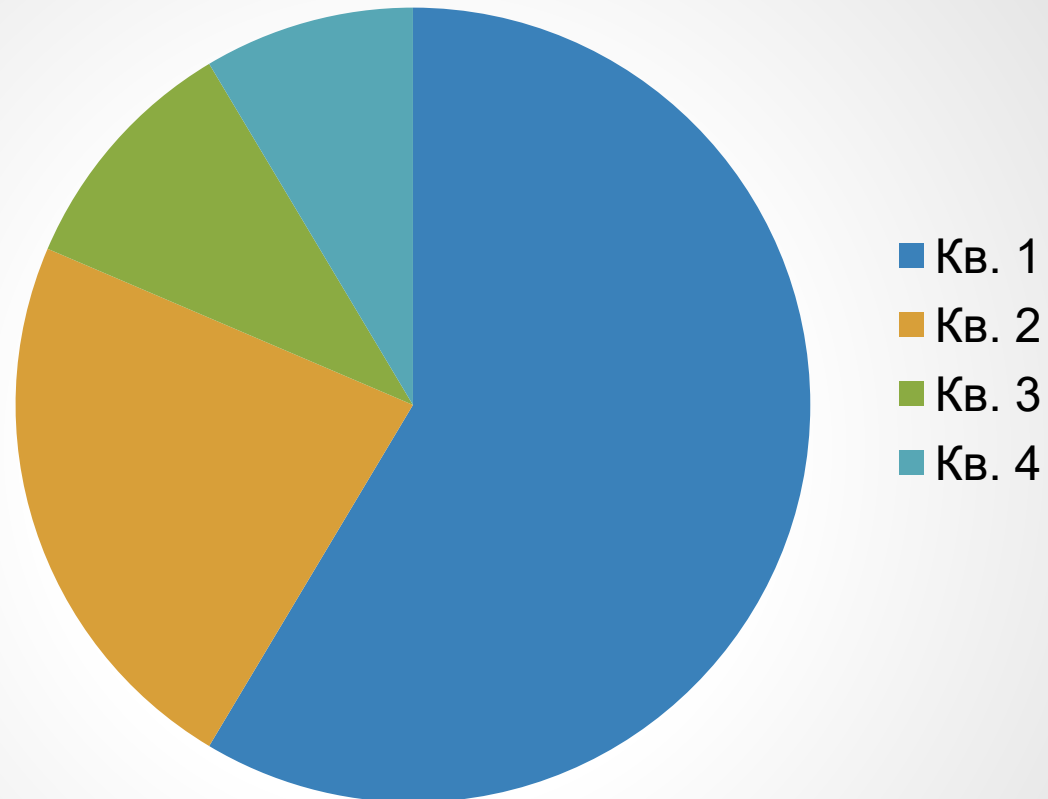
8. Онлайн-сообщества и объединения

**Библиотечный урок
«Родная Кубань»**



**Мероприятие
«Маленькие солдаты
Победы»**

Результативность



1. Обученность учащихся.
2. Мотивация к образовательным и профессиональным компетенциям.
3. Использование педагогических технологий в процессе обучения детей.
4. Профессиональное мастерство.



Выводы: Наставничество способствует:

- адаптации молодых педагогов;
- формированию мотивации и интереса к профессиональной деятельности;
- получение положительных результатов образовательной деятельности;
- развитие кадрового потенциала школы;
- создание благоприятного климата в детском коллективе и в самом ОУ.
- Эффективность работы по наставничеству как механизму повышения качества работы школы и повышения образовательных результатов учащихся.

Рекомендации:

1.ИОМ.

2.Посещение и анализ уроков учителей ГМО.

3. Работать над повышением компетентности молодого педагога.

4.Самообразование и саморазвитие.

5.Повышение профессиональной квалификации.

Приглашаем к сотрудничеству!

school17@gel.kubannet.ru

