НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

МОИСЕЕВА С. Э.,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УВР
МБОУ СОШ №10Г. ДУБНА

«КОМАНДА – ЭТО КОГДА ТЫ ЗНАЕШЬ, ЧТО… БРОШЕННЫЙ ТОБОЙ МЯЧИК НЕ УПАДЕТ НА ЗЕМЛЮ, А БУДЕТ ПОДХВАЧЕН КЕМ-ТО ЕЩЕ»

ВИКТОРИЯ ШУХАТ

ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО ПРЕДСТАВЛЯЕТ ДЛЯ ВАС НАИБОЛЬШЕЕ ЗАТРУДНЕНИЕ?

- Выбирать соответствующие методы методические приемы для реализации целей урока – 3 чел.;
- Мотивировать деятельность обучающихся – 3 чел.;
- Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности - 2 чел.;
- Активизировать обучающихся в обучении - 7 чел.;
- Организовывать сотрудничество между обучающимися – 2 чел.;
- Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся – 2 чел.;
- Организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН/УУД обучающихся – 2 чел.;
- Развивать творческие способности обучающихся; - 2 чел.;
- Использовать ИКТ – 2 чел.

КАКИХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ ИЛИ СПОСОБНОСТЕЙ ВАМ НЕ ХВАТАЕТ В ВАШЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ?

Знания современного подхода к обучению и воспитанию обучающихся;

- Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения;
- Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой;
- Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ и обеспечивать ее выполнение;
- Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития;
- Способность организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС в общеобразовательной организации.

Ментор - не дает точных рекомендаций и не решает проблемы, но делится своим опытом и создает условия, в которых подопечный достигнет успеха,. Задача подопечного — воспользоваться этим опытом	**Наставник -** даёт ученику инструкцию и помогает ему на всех этапах. Таким образом, он предлагает наставляемому и модель, и свой опыт разрешения аналогичных ситуаций.
Коуч (куратор) - с помощью правильных вопросов помогает обучаемому выстроить **свою** модель поведения, воспользоваться **своим** опытом и подтолкивает его к решению.	**Тьютор -** Консультант. Сопровождает процесс обучения, предлагает анализ **собственного** опыта обучаемого.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ УСПЕШНОСТЬ

1. Уровень профессионализма. Компетентность.
2. Мотивация. Настрой.

<u>Что Вы считаете наиболее важным в работе?</u>

Отточенное мастерство, высокий профессионализм – 15 чел.

Категории сотрудников:

1. Новобранец
2. Болото
3. Рабочая лошадка
4. Гуру

1. НОВОБРАНЕЦ

Только начал работу. Вдохновение высокое, опыта нет.

<u>Что нужно?</u>

- Признание энтузиазма
- Четкие цели
- Стандарты выполнения работы
- Информация, необходимая для выполнения
- Указания, как, что и когда делать
- Расстановка приоритетов
- Ограничения по полномочиям
- Постановка сроков выполнения работы

2. БОЛОТО

Профессионалом ещё не стал, но вдохновения уже нет.

Что нужно такому человеку?

- Четкие цели
- Похвала за прогресс
- Право на ошибку
- Объяснения «почему?»
- Возможность обсудить сомнения
- Вовлечение в принятие решений и решение проблем
- Ободрение и поддержка

3. РАБОЧАЯ ЛОШАДКА

.

Профессионализм вырос, и возросла мотивация.

Знает 70-80% задач, и решает их.

Что нужно такому человеку?

- Поддержка и одобрение
- Возможность выразить сомнения
- Участие в принятии решений
- Уверенность в своих силах
- Потребность быть услышанным
- Поощрение и похвала
- Интересная задача / Возможность разрабатывать план

4. ГУРУ

Есть и профессионализм, и мотивация. Как правило, это и есть наставник.

Что нужно такому человеку?

- Сложные и разнообразные задачи
- Автономность работы
- Полномочия для принятия решений
- Признание
- Доверие

КТО НАУЧИТ НАСТАВНИКА

- АСОУ КПК «Наставничество в образовательных организациях»
- «Фоксфорд» КПК "Коучинговый подход для результативного образования в рамках ФГОС"
- Московский учебный центр "Академия Директории" КПК "Мастерство куратора: Организация внутрифирменного обучения педагогов в образовательных учреждениях"
- Учебный комбинат "Профкадры" г. Томск КПК "Наставничество - от идеи до воплощения"

КОЛЕСО БАЛАНСА

КРИТЕРИИ

<u>Для молодого педагога:</u>

- Умение видеть весь класс, охват;
- Умение работать с разными группами учащихся ;
- Умение выдерживать педагогическую паузу;
- Эффективное использование времени урока;
- Умение задавать вопросы, стимулирующие мыслительную деятельность;
- Использование пространства класса;
- Умение выражать похвалу

КРИТЕРИИ

Для педагога, испытывающего профессиональные дефициты (по результатам ИКУ):

- Предметные
- -
- -
- Метапредметные
- -
- -
- Методические
- -
- -

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ

Цель: Создание условий для профессионального роста учителей, основанного на выявленных дефицитах, и ориентированного на достижение конкретных новых результатов.

КАКИМ ФОРМАМ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ВЫ БЫ ОТДАЛИ ПРЕДПОЧТЕНИЕ?

- Самообразованию – 4 чел.;
- Практико-ориентированным семинарам - 4 чел.;
- Курсам повышения квалификации - 3 чел.;
- Мастер-классам - 13 чел.;
- Творческим лабораториям; - 6 чел.;
- Индивидуальной помощи со стороны наставника - 5 чел.; предметным кафедрам - 5 чел.;
- Семинарам, вебинарам , конференциям – 1 чел.

Спасибо за внимание!