

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Гимназия Культуры мира им. А.Д. Адилсолтанова»

Круглый стол
«Технологии и инструменты наставничества»

Тема. «Новый механизм наставничества»

Реализация целевой модели наставничества «учитель-учитель»

Нурадилово, 2023

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 ДОУ, правил поведения в ДОУ, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных

обязанностей

Основные принципы

Добровольность и
целеустремленность
работы наставника

Контакт
наставника и
молодого
специалиста

Личный пример
наставника

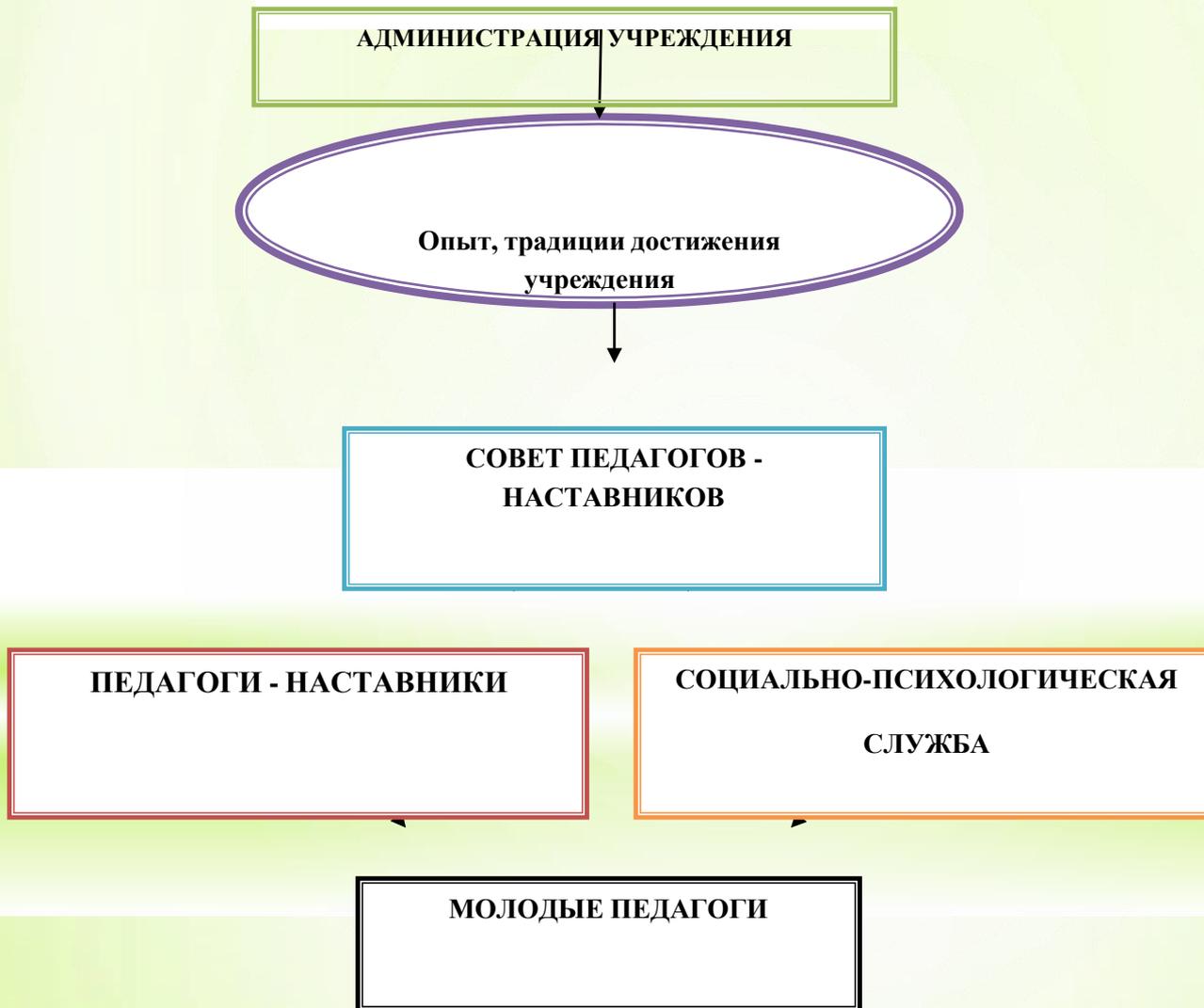
ПРИНЦИПЫ

Доброжелательность
и взаимное
уважение

Уважительное отношение к
мнению подшефного



Система наставничества



Формы и методы работы с молодыми педагогами

Индивидуальные

- Консультирование
- Беседы
- Анкетирование
- Наблюдение
- Тестирование
- Самообразование
- Участие в конкурсах
- Самообучение в информационном пространстве сети Интернет

Групповые

- Семинары
- Тренинги
- Практикумы
- Конференции
- Практические занятия
- Участие в конкурсах
- Лекторий
- Дискуссии
- Выставки

Новый механизм наставничества

Отказаться от парного вида закрепления «наставник - наставляемый».
Каждый наставник - специалист в определённой области.
Каждый наставляемый работает с разными наставниками

Положительные моменты:

- Снижает время подготовки наставника к занятию с наставляемым.
- Повышается качество взаимодействия, т.к. имеет возможность углубиться в подготовку по одной из образовательных областей.
- Исключается субъективизм в оценивании достижений наставляемого.
- Наставник работает сразу с несколькими наставляемыми и может лучше проводить сравнительный анализ эффективности работы и качества знаний наставляемого.
- Погружение в ту или иную образовательную область позволяет наставнику создать научно- методическую базу, которая в дальнейшем будет использоваться в ДООУ.

Инструменты индивидуального развития сотрудников и ситуации по их применению

Название Инструмен та	Описание	Ситуации применения	Достоинства	Недостатк и
-----------------------------	----------	---------------------	-------------	----------------

**Партнер-
ское
общение
Buddying**

Наблюдение друг за другом в ходе различных рабочих ситуаций, предоставление друг другу информации, объективной обратной связи, «неформальное наставничество». Наблюдение за действиями подопечного.

Применяется:

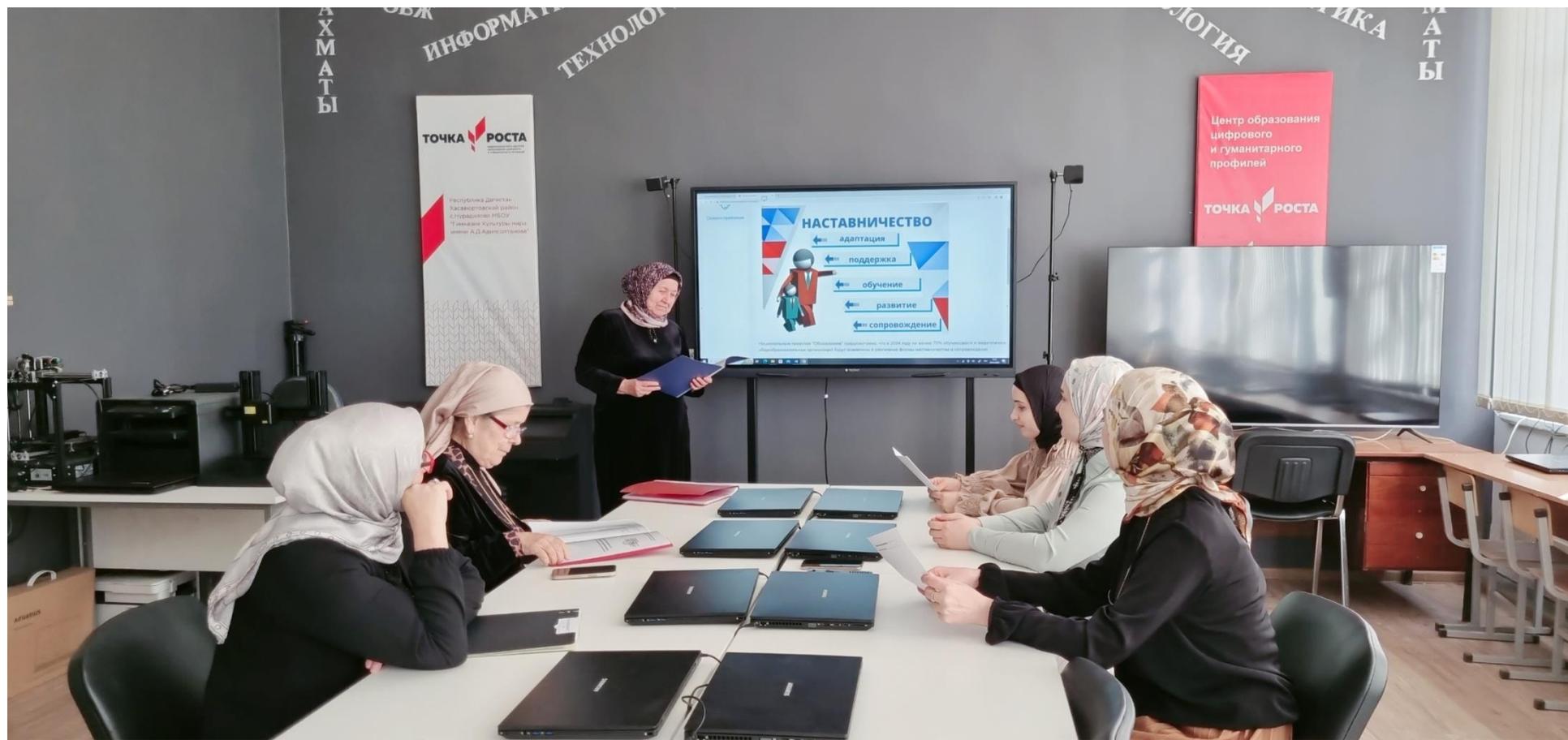
1. Для обучения сотрудника в процессе адаптации (как новичка, так и перемещаемого на другую позицию).
2. Для передачи информации между группами, имеющими общие проекты.
3. Для развития «поведенческих» навыков сотрудников, например, умения работать в команде и т.п.

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

Метод может не работать при недостаточной открытости в паре наставник - подопечный.

Условия эффективности работы

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



ТОЧКА РОСТА
Республика digitale
Kaspiyevskiy zakon
S'obshchiviy mezdu
T'evkaniy Kulturyy, naryy
imenniy A.D. Avniyevskiy



Центр образования
цифрового
и гуманитарного
профилей
ТОЧКА РОСТА

МАТ
ТЫ

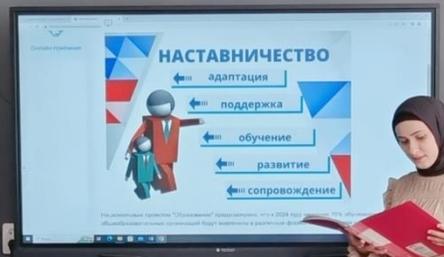
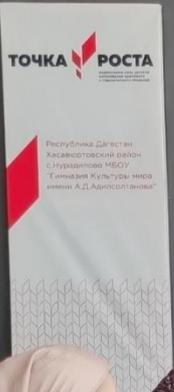
ИНФ

ТЕХНО

ЛОГИЯ

ЧКА

АТ
ТЫ



СПАСИБО
ЗА
ВНИМАНИЕ