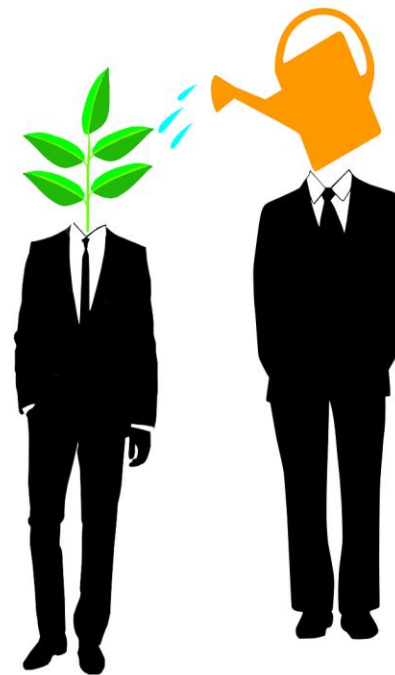


**Методические рекомендации
«Организация наставничества
в общеобразовательной организации»**

Составитель: руководитель ММС
Тес-Хемского кожууна Чамгын-оол А.В.

Цель наставничества:

Помощь в адаптации
молодым педагогам в ОО,
помочь стать им
успешными, создать
пространство, где они
могли бы реализовать себя.



Школа наставничества регламентируется следующими локальными документами:

- Положение об организации наставничества в общеобразовательной организации
- Планом работы с молодыми педагогами (Школы молодого педагога);
- Планом работы наставника с молодым педагогом;
- Приказом о закреплении за молодыми педагогами учителей-наставников.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в общеобразовательных организациях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных организаций, прибывшими в образовательную организацию;
- выпускниками непедagogических профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

**Наставничество устанавливается
над следующими категориями сотрудников
образовательной организации:**

- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).
- молодым специалистам, при участии их, в профессиональных конкурсах.

В программу наставничества включают три периода работы:

- адаптационный – наставник узнает сильные и слабые стороны стажера, чтобы скорректировать программу и выбрать нужные методы работы;
- основной – наставник реализует программу адаптации молодого коллеги, проводит работу по коррекции умений и навыков;
- контрольно-оценочный – наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

В зависимости от частных задач выделяют разные модели наставничества

- менторство,
- супервизию,
- паритетное взаимодействие,
- незримую поддержку.



Классическое наставничество (менторство)

- Старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания о том, как выполнять, то или иное задание
- Это удачная модель для всех категории работников, в том числе вновь принятые или переведенные на новую должность

Супервизия (критическое взаимодействие)

- Супервизия (критическое взаимодействие). Два профессионала критически анализируют собственную работу.
- Такой вид взаимодействия позволяет педагогам повысить свои профессиональные навыки и умения, при курсовой подготовке, при подготовке к различным профессиональным конкурсам педагогического мастерства, «Учитель года», «Самый классный классный» и другие.

Паритетное взаимодействие (buddying) **Коллега или руководитель поддерживает педагога, как равного.**

- Это очень хорошо применяется в случае переквалификации коллеги на другую педагогическую специальность, педагоги хорошо знакомы, примерно одного возраста и первый более опытный в этой профессии, например логопед или психолог является наставником более неопытного в этой квалификации коллеги.
- Показывая подводные камни профессии, происходит более быстрое погружение в профессию, менее болезненно приходит собственный опыт.

Незримая поддержка (shadowing) педагога

- Незримая поддержка (shadowing) педагога или даже нескольких прикрепляют к новичку для того, что бы быстрее адаптировать работника к новым условиям труда при поступлении на работу молодых специалистов или переводе на другую должность коллегу
- Это может быть и поддержка всего коллектива, молодому специалисту, когда включаются в работу МО, Классные руководители, педагог-психолог, социальный педагог, т.е педагог чувствует поддержку коллектива и создается благоприятный адаптационный климат. Быстрее изучаются азы практической работы, менее болезненно проходит адаптационный период

Наставничество будет эффективно если:

- Пара «наставник – стажер» формируется по обоюдному желанию, будет больше шансов на то, что наставник и стажер найдут взаимопонимание и быстрее достигнут результатов.
- Наставник – опытный педагог. Он должен обладать не только высоким уровнем профессиональной компетентности, но и иметь авторитет в коллективе, быть коммуникабельным, сопереживающим человеком и уметь грамотно распределять свое время.

- Наставник должен четко представлять, какими знаниями и навыками должен обладать стажер после курса наставничества.
-

- Кроме того, наставник должен уметь воодушевлять стажера на развитие и работу. Чтобы результат был быстрым и эффективным, наставник должен наладить обратную связь со стажером и каждый раз отвечать на вопросы, если они возникают у последнего.
- Наставничество тяжкий, хоть и благодарный труд, чтобы его не воспринимали как очередной наряд на работу, следует заинтересовать педагога и постараться объяснить что наставничество – вид профессионального роста
- Во время наставничества педагог продолжает свою работу и обретает новый опыт и навыки, которые помогут ему на занятиях с учащимися и воспитанниками.