

Целостное и целевое назначение наставничества

подготовила: Коробкова А.С.
МБОУ «СШ№16»

*Наставничество — это инвестиция в долгосрочное
развитие организации, в ее «здоровье»*
Дэвид Майстер



НАСТАВНИЧЕСТВО

← адаптация

← поддержка

← обучение

← развитие

← сопровождение





- Президент Российской Федерации В. В. Путин считает *«Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков»*

Наставничество

Цель наставничества: создание условий для максимально быстрого включения молодого педагога в образовательный процесс, оказание практической помощи в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства на практике.

Задачи:

- оказание молодому педагогу практической помощи в методических и психологических затруднениях;
- создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе школы;
- формирование опыта самостоятельного выполнения педагогической деятельности.
- **Прогнозируемый результат:** успешная профессиональная адаптация молодого педагога.

Наставничество - не только актуализированная методология, но и возрождение старой практики

- **Технология наставничества** подразумевает постановку реальных задач, путей их достижения, методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса, взаимную заинтересованность сторон, административный контроль за процессом и наличие методики оценки результатов, а также обоснованные требования к личности наставника.

С чего начать?

Однажды женщине приснился сон, что за прилавком магазина стоял Господь Бог.

— Господи! Это Ты? — воскликнула она с радостью.

— Да, это Я, — ответил Бог.

— А что у Тебя можно купить? — спросила женщина.

— У меня можно купить всё, — прозвучал ответ.

— В таком случае дай мне, пожалуйста, здоровья, счастья, любви, успеха и много денег. Бог доброжелательно улыбнулся и ушёл в подсобное помещение за заказанным товаром. Через некоторое время он вернулся с маленькой бумажной коробочкой.

— И это всё?! — воскликнула удивлённая и разочарованная женщина.

— Да, это всё, — ответил Бог. — Разве ты не знала, что в моём магазине продаются только семена?



Типы наставничества

- **Прямое** - непосредственный контакт, общение не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;
- **Опосредованное** – наставничество проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду;
- **Коллективное** - наставничество распространяется на весь коллектив молодых специалистов.

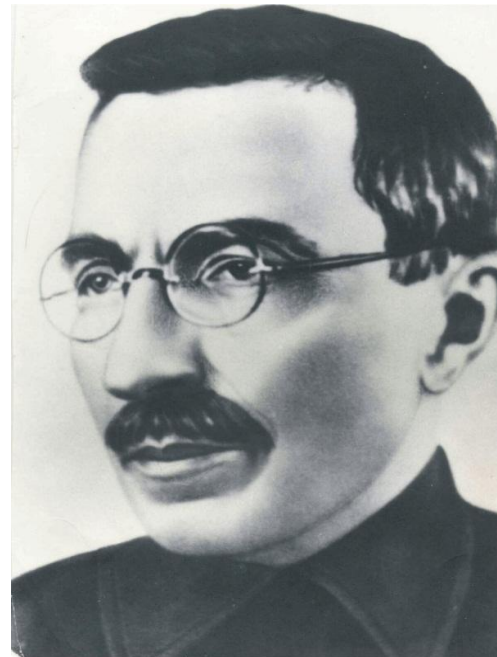


Сила наставничества

Проведенный анализ международного и российского опыта по применению механизма наставничества показывает, что наставничество доказало свою эффективность на протяжении длительного срока своего существования в качестве метода обучения кадров.



"Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом. Я сам учился у более старых педагогов..." А.С. Макаренко



Наставник –
учитель,
воспитатель,
руководитель
С.И. Ожегов



Наставник:

- опытный воспитатель, учитель.
- человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией



Критерии отбора наставника



Стаж и квалификация сотрудника	<ul style="list-style-type: none">• стаж - от 10 лет;• учитель первой или высшей квалификационной категории.
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none">• глубокое знание преподаваемого предмета;• высокий уровень коммуникативной культуры.
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none">• стабильные результаты образовательной деятельности;• отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся.
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none">• умение слушать;• командный стиль работы;• аккуратность, дисциплинированность;• ответственность и ориентация на результат;
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none">• потребность в передаче опыта педагогической деятельности;• потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Мозаика личностных и деловых качеств наставника



- лояль-
ность



- значительный
опыт професси-
ональной
деятельности



- способность к
самообучению,
саморазвитию,
самореализации в
професси-
ональных облас-
тях



- высокий уровень
аналитических
умений



- лидерские
качества



6

- развитость коммуникативных и организаторских способностей

7

- значимость в его мотивации преимущественно нематериальных факторов

8

- способность убеждать, заражать окружение собственными идеями

9

- умение понимать психологические особенности других людей

10

- позитивный эмоциональный настрой

5 шагов наставничества

1-ый шаг. «Я расскажу, ты послушай»

- Необходимо замотивировать обучаемого на освоение навыка.

2-ой шаг. «Я покажу, ты посмотришь»

- Необходимо продемонстрировать обучаемому то, чему вы их хотите научить.

3-ий шаг. «Сделаем вместе»

- Спросить у обучающегося, какие действия наставника он зафиксировал. Объяснить, почему нужно делать именно так.

4-ый шаг. «Сделай сам, я подскажу»

- Обучаемый выполняет задание. После выполнения наставник дает обратную связь.

5-ый шаг. «Сделай сам, расскажи, что сделал»

- Попросите обучаемого научить вас делать то, чему вы его учили.

Растущему человеку более недостаточно простых знаний, им нужны компетенции и навыки.

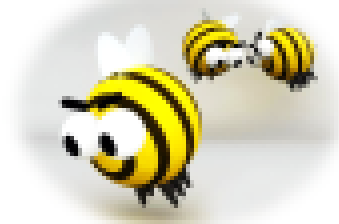
Как общаться?

Как планировать? Как ставить цель и достигать ее?

Как презентовать себя?

- Сегодняшним школам более не нужны просто выпускники высших учебных заведений, обладающие только дипломом.
- Нужны люди, которые знакомы с профессиональной средой, ее ценностями, мотивированными на труд в принципе, которым можно доверить выполнение задачи и они смогут себя проконтролировать.
- Обе эти задачи можно решить с помощью методологии наставничества и внедрения целевой модели в наши общеобразовательные организации.

Предмет наставничества



**Постановка
личной цели**

**Условия для
планирования
образовательного
процесса**

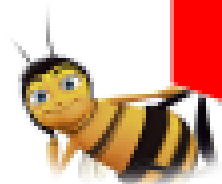
**Инструмент
контроля**

Наставничество

**Учёт
индивидуальных
личных качеств**

**Инструмент
коррекции**

**инструмент волевой
саморегуляции**



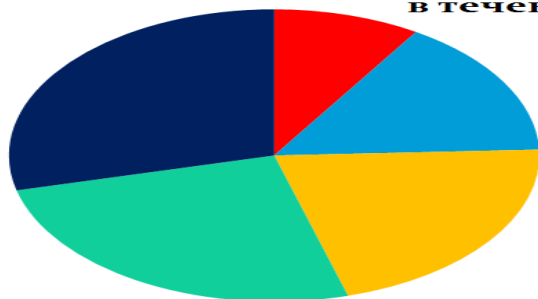
Сегодня система наставничества в школе вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Как только молодые учителя начинают свою работу в школе, они нуждаются в невероятной поддержке



Проблемы молодых учителей

В среднем, от 30% до 50% учителей покидают школу в течение первых 5 лет



- 14% - в течение первого года работы
- 24% - в течение первых двух лет работы.
- 33% - в течение первых трех лет работы
- 40% - в течение первых четырех лет работы
- 46% - в течение первых пяти лет работы



Какие проблемы решит наставничество в общеобразовательной организации ?

Заинтересованность

Профессиональное развитие в совместной образовательной деятельности

Формирования своего имиджа на муниципальном уровне

Аспекты работы с молодыми специалистами в школе



- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.



формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;



оказание поддержки со стороны коллег.



Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:



- **1-й этап – адаптационный** (1-й год работы)

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

- **2 этап -основной (проектировочный)**
(2-3-й годы)

Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, авторитета среди детей, родителей, коллег.

- **3 этап -контрольно-оценочный**
(4-5-й год работы)

Складывается система работы, имеются собственные разработки.

Учитель внедряет в свою работу новые педагогические технологии.

Адаптация- период жизнимолодого учителя, наступающий сразу после его приёма на работу

социальная

Цель: нормальные взаимоотношения с коллегами по работе и администрацией

рабочая

Цель: проникновение в суть должностных обязанностей

профессиональная

Цель: понимание своей профессии в свете требований Фгос

адаптация

Стадии адаптации

Ознаком-
ление

Приспо-
собление

Ассимиля
-ция

Идентифи
-кация

Условия эффективности работы по наставничеству:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов ;
- системность и непрерывность в организации;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов деятельности (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов учебно-методической информацией.

КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА в конкретной школе

- 1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
- 2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
- 3. Наставник – человек, пользующийся доверием администрации ДООУ и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
- 4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

Основные направления повышения профессионального мастерства молодого учителя в школе

Углубление научных знаний и повышение научно-методического уровня

Формирование профессиональных компетенций

Овладение научным стилем речи и профессиональной этики педагога

Формирование умения работать в коллективе

Освоение методики научно-исследовательской деятельности, внедрение инновационных технологий обучения

Направления работы

- Выявление затруднений в работе
- Посещение открытых просмотров деятельности с детьми
- Мастер-классы по работе с родителями
- Практическая разработка занятий-обучение
- Семинары-практикумы
- Взаимопосещение занятий
- Обучение самоанализу
- Работа с документацией
- Планирование деятельности
- Контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста
- Работа по самообразованию
- Работа в клубе «Школа молодого учителя», целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетенции.

**Формирование
навыков
планирования
работы**

**Овладение
методикой
проведения
уроков**

**Умение работать
с классом
на основе изучения
личности ребенка**

**Умение вести
индивидуальную
работу
с детьми
и родителями**

**Прогнозируемый
результат –
становление
профессионала**

**Умение
проектировать
воспитательную
систему**

**Формирование
коммуникатив-
ной
культуры
учителя**

**Формирование
потребности в
самообразовании,
профессиональ-
ном росте**

**Повышение
методической,
интеллектуальной
культуры
учителя**

**Овладение
системой
контроля и оценки
знаний учащихся**

Список учителей-наставников и наставляемых в МБОУ «СШ№16»

- Учитель-наставник Ивина В.Ю., учитель начальных классов, закреплена за Петровой М.С. учителем начальных классов
- Учитель-наставник Юрченкова Л.А., учитель начальных классов, закреплена Голубевой А.Р., учителем начальных классов
- Учитель-наставник Кабешова Л.В., учитель начальных классов, закреплена за Дудкина Д.В., учителем начальных классов
- Учитель-наставник Пятченков М.В., учитель русского языка и литературы, закреплён за Гордеевой А.С., учителем русского языка и литературы
- Учитель-наставник Зверева Н.А., учитель технологии, закреплена за Титковой Д.С., учителем изобразительного искусства
- Учитель-наставник Зверева Н.А., учитель технологии, закреплена за Курбановой К.Б., учителем изобразительного искусства
- Учитель-наставник Богданова З.Г., учитель истории и обществознания, закреплена за Ермолаевым А.М., учителем истории и обществознания

Алгоритм действий структурных элементов наставничества

ДИРЕКТОР ШКОЛЫ

- знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом
- разъясняет ему права и обязанности учителя
- определяет должностные обязанности
- назначает из лучших учителей наставника
- на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы
- проводит работу по решению вопросов социально-бытовых проблем

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА определяет рабочее место педагога, знакомит с условиями работы,

- проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся;
- расписание уроков составляет таким образом, чтобы молодой учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником
- посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом
- знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

РУКОВОДИТЕЛЬ ШКОЛЬНОГО МЕТОДИЧЕСКОГО

ОБЪЕДИНЕНИЯ учителей вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;

- проводит с ним индивидуальные собеседования по вопросам методики преподавания;
- знакомит с учителями- предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами по которым работают учителя ;
- знакомит с планом работы ШМО;

НАСТАВНИК

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального развития (план самообразования);
- учит разрабатывать рабочую программу по предмету, составлять календарно-тематическое планирование, рекомендует необходимую для работы литературу;
- вместе с молодым специалистом посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
- привлекает к разработке различного рода учебно-методической документации;
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников и т.д.

Алгоритм действий структурных элементов

наставничества



Области поддержки молодого педагога

- **требования к организации учебного процесса;**
- **требования к ведению школьной документации;**
- **информирование о новых и параллельных программах и учебниках;**

- **теоретическое и практическое освоение основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения и др.);**
- **освоение инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;**
- **разработка программы собственного профессионального роста;**
- **выбор приоритетной методической темы для самообразования.**

План индивидуальных консультаций для молодых учителей в МБОУ «СШ№16»

Тема	Сроки	Кто проводит
«Исполнение федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (ст. 41) по работе с учащимися с ОВЗ» «Трудный ребёнок в семье»	сентябрь	Педагог-психолог Орсини М-А.В, заместитель директора Григорьева М.И., заместитель директора Коробкова А.С. социальный педагог Ивашкина Е.В.
Исполнение федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (ст. 37) «Организация успешной самоподготовки учащихся. Преемственность классной работы и работы в ГПД»	октябрь	Педагог-психолог Орсини М-А.В, заместитель директора Григорьева М.И., заместитель директора Коробкова А.С.
«Создание классными руководителями индивидуальной образовательной траектории обучающихся «группы риска».	ноябрь	Педагог-психолог Орсини М-А.В, заместитель директора Григорьева М.И., заместитель директора Коробкова А.С. социальный педагог Ивашкина Е.К.
«Работа ШМО по созданию информационной среды как условия повышения качества образования школьников».	декабрь	Педагог-психолог Орсини М-А.В, заместитель директора Григорьева М.И., заместитель директора Коробкова А.С., заместитель директора Сергеенкова С.А.
«Помощь родителям (законным представителям) в подготовке домашних заданий школьников»	январь	Педагог-психолог Орсини М-А.В, социальный педагог Ивашкина Е.В.
«Индивидуальный подход к учащимся с ОВЗ в учебной деятельности»	апрель	Педагог-психолог Орсини М-А.В, заместитель директора Григорьева М.И., социальный педагог Ивашкина Е.В.

«Вся наша жизнь – проект».

Успех в современном мире во многом определяется способностью человека организовать свою жизнь как проект: определить дальнюю и ближайшую перспективу, найти и привлечь необходимые ресурсы, наметить план действий и осуществить его, оценить, удалось ли достичь поставленных целей.



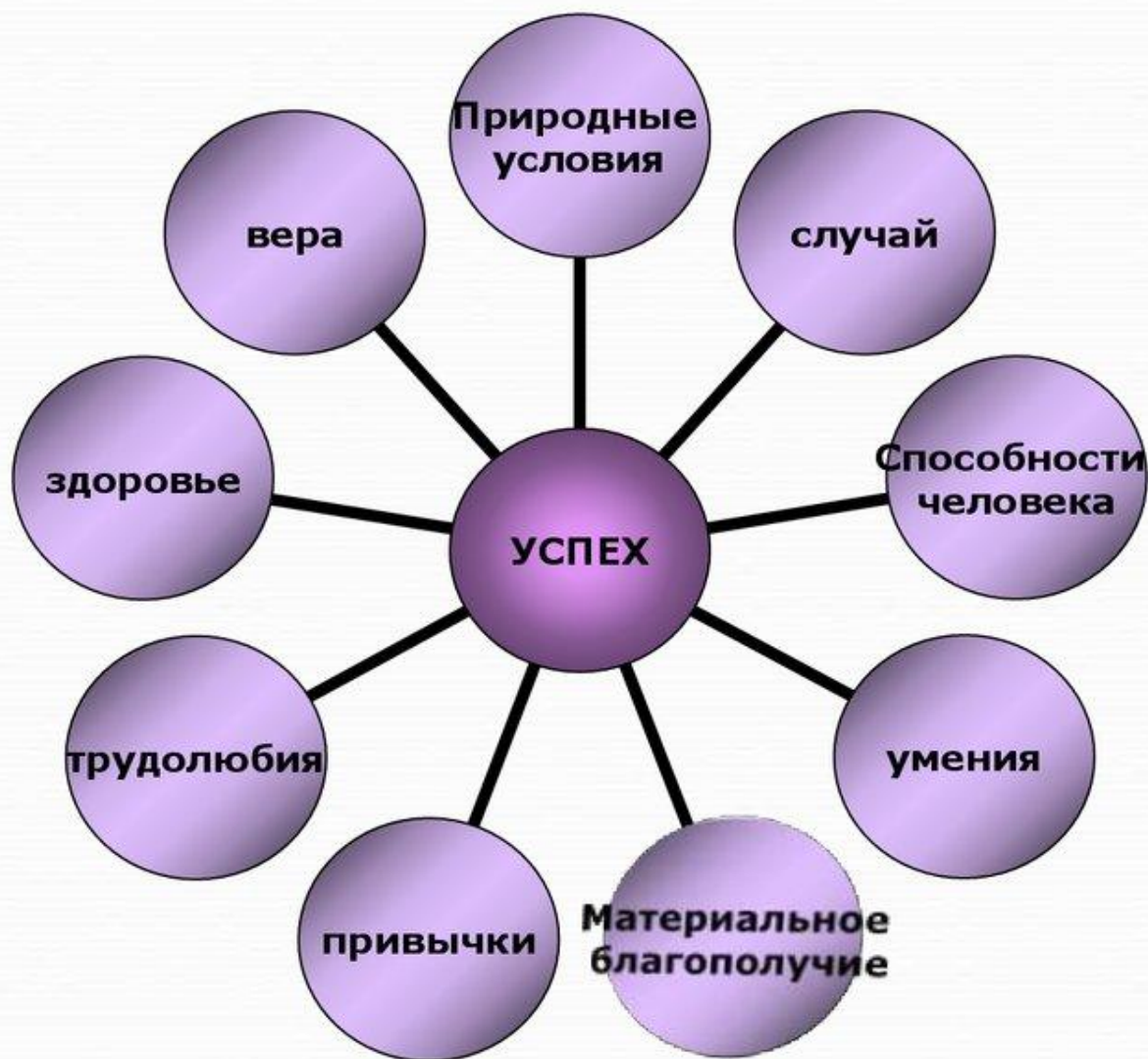
— это проект, направленный на достижение заранее запланированного результата в собственной жизни. Автор проекта, рассматривает себя, свою жизнь как предмет преобразования.

Жизненный цикл проекта

Понятие жизненного цикла пришло к нам из биологии: организмы от рождения до смерти проживают множество этапов. Точно так же в XX веке это понятие стали применять к системам, которые создает человек. Сначала вы что-то задумали, затем сделали, довели до реализации, после этого вам надо это утилизировать.



Из чего складывается жизненный успех



Тематика занятий с молодыми специалистами в формате

«Школа молодого учителя»

Первый год обучения



● Занятие первое.

1. Презентация программы школы молодого учителя.
2. Знакомство с локальными актами школы, образовательной программой

● Занятие второе.

1. Требование к плану воспитательной работы. Методы познания личности.
2. Методические разработки: план характеристики класса; тематика родительских собраний; беседа с родителями, стиль взаимоотношений в семье и личность ребенка.

● Занятие третье.

1. Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы и формы уроков.
2. Практикум: самоанализ урока.

● Занятие четвертое.

1. Проблемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся.
2. Игра-тренинг (каждый участник показывает свои варианты начала урока).
3. Методические разработки: способы организации работы учащихся с учебником, текстом, дополнительной литературой.

Второй год обучения

○ Занятие первое

1. Развитие творческих способностей учащихся.
2. Мини-исследование «Оценка уровня творческого потенциала личности».

○ Занятие второе

1. Интеграция - один из путей развития познавательного интереса учащихся.

○ Занятие третье

1. Современные педагогические технологии в образовательном процессе.
2. Информационные технологии в образовательном процессе

Третий год обучения

Занятие первое

1. «Организация современного урока».
2. «Самоанализ современного урока», «Управленческая деятельность педагога на уроке и во внеурочной деятельности»

Занятие второе

1. Обсуждение тем «Портфолио как средство предоставления собственного опыта», «Техника составления портфолио»,
2. «Работа педагога по самообразованию»

Занятие третье

1. Памятка учителю «Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся».
2. Использование активных методов обучения (превращение модели в игру)

Занятие четвертое

1. Навыки коммуникации и общения в современном образовании.
2. Методичка для учителя «Деятельность учителя на уроке при личносно ориентированном обучении».



Эффекты наставничества

- 1) повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;**
- 2) снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых учителей и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;**
- 3) снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей - носителей знаний, навыков;**
- 4) укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.**

РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Здесь нужно оговориться: рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – **подготовить**

высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Наиболее ощутимыми результатами такой работы должны быть:

- – во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
- – во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;
- – в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!



Типичные ошибки наставничества

- 1) недооценка степени дискомфорта молодого специалиста, отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;
- 2) навязывание молодому специалисту своего мнения, принуждение к простому копированию своих действий без объяснения причин, почему нужно делать так, а не иначе;
- 3) перегрузка молодого специалиста одновременно замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов;
- 4) отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда, формальное выполнение обязанностей.

Вывод: система работы с молодым педагогом способствует:

- адаптации молодого педагога к новым условиям труда;
- формированию его заинтересованности в работе;
- получению положительных результатов;
- развитию педагогического потенциала;
- созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя и будет принят и востребован.



Мысли вслух...

Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет мне, как **завучу** вместе с педагогами -наставниками быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Мысли вслух...

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Считается, что общение наставника и молодого специалиста не стоит ограничивать формальными рамками трудового дня, диалог не состоится, если между наставником и учеником будет большая дистанция. Откровенность в рамках профессиональных обязанностей между наставником и обучаемым необходима для того, чтобы правильно сформулировать тактические цели процесса адаптации, предложить возможность психологической разгрузки и т. д.

ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

- **1. Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»
- **2. Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.
- **3. Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.
- **4. Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

- **5. Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.
- **6. Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.
- **7. Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.
- **8. Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

Бонус за призвание, или как поощрять наставничество



- **Тест «Наставничество»**

В каких годах впервые появилось понятие «Наставничество»

- 20-30 гг. XX века
- 80-х гг. XX века
- 70-х гг. XX века
- 90-х гг. XX века

Кто является автором утверждения « НАСТАВНИЧЕСТВО – система отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство и совет и поддержку другому»

- С.Я.Батышев
- А.С.Макаренко
- Г. Льюис
- В.Даль

Какой из перечисленных вариантов не относится к виду деятельности наставника:

- Аналитическая деятельность
- Реабилитационная деятельность
- Информационная деятельность
- Методическая деятельность

Что по мнению Сократа являлось главной задачей наставника:

- Приобщить молодых специалистов к корпоративной культуре
- Пробудить мощные душевные силы ученика
- сформировать у подрастающего поколения необходимые устойчивые морально-волевые качества, высокую сознательности, дисциплинированность, трудолюбие
- развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения

Выберите основные сферы применения наставничества

- Экономическая
- Социальная
- Духовная
- Все перечисленные

Памятка молодому учителю



1. Изучай возможности каждого ученика.
2. Вступая в контакт с учениками, не стоит демонстрировать своё превосходство. От общих коллективных действий педагога и обучающихся зависит успех урока. Старайся чаще хвалить и поощрять.
3. Помни: большинство нарушений дисциплины на уроке происходит из-за недостаточной загруженности обучающихся полезной, интересной работой.
4. В учебной работе на уроках используй разнообразные методы, приёмы, формы и способы обучения, которые активизируют познавательную деятельность (беседа, семинар, эксперимент, самостоятельная работа, ИКТ) и индивидуальную работу с учащимися.
5. Проводи внеклассную работу по предмету в форме, экскурсии, диспута.
6. Принимай активное участие в оформлении учебного кабинета.
7. Без требовательности педагога на уроке невозможна организация учебной и общественной работы.
8. Настойчиво овладевай навыками самоанализа. Кто старается разобраться в хорошем и плохом на своих уроках, тот уже достиг половины успеха.

Благодарю за внимание!

