



**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
Дом детства и юношества «Факел» г. Томска**

Организация системы наставничества для эффективной работы ДДиЮ «Факел»

**Пономарева Татьяна Александровна,
заместитель директора по учебной работе**

Цель, задачи:

ЦЕЛИ:

- успешное закрепление в образовательной организации молодого специалиста;
- повышение профессиональных компетенций молодого/начинающего педагога;
- создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

ЗАДАЧИ:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование в своей деятельности передового педагогического опыта;
- прививать интерес к педагогической деятельности....

Этапы организации наставничества в ОО:

- 1. Планирование и внедрение**
- 2. Отбор наставников**
- 3. Подготовка наставников**
- 4. Обучение**
- 5. Оценка результатов наставнической деятельности**

- 1. Программа развития системы наставничества, положения, приказы...**
- 2. Собеседование с наставниками и наставляемыми**
- 3. Обучающие мероприятия для наставников**
- 4. Непосредственная работа наставника с наставляемым**
- 5. Анкетирование, отчетная документация**

В образовательных организациях могут быть реализованы различные формы наставничества:

- «руководитель образовательной организации – педагог»;**
- «работодатель – студент»;**
- «педагог вуза/ссуза – молодой педагог образовательной организации»;**
- «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций»;**
- «молодой педагог – опытный педагог»;**
- «педагог – педагог»;**
- «педагог – обучающийся»;**
- «обучающийся – обучающийся».**

Модели наставничества

Традиционная модель,
менторинг

Ситуационное
наставничество

Партнерское
наставничество

Групповое
наставничество

Краткосрочное
наставничество

Скоростное
наставничество

Флеш-наставничество

Виртуальное
наставничество

Саморегулируемое
наставничество

Реверсивное
наставничество

Командное
наставничество

Супервизия

Модель «Подающий
надежды»

Модель «Тень»

© Ольга Виноградова, 2013, 2017 Mind Map:

ТИП II Низкие способности Высокая мотивация	ТИП IV Высокие способности Высокая мотивация
ТИП I Низкие способности Низкая мотивация	ТИП III Высокие способности Низкая мотивация

↑ Мотивация

→ Способности

Стили наставничества



Инструктор



Помогающий



Мотиватор



Контролёр

Роль наставника

Цель: Найти правильный **ПОДХОД** к стажёру

Контексты применения:

- ✓ Знакомство со стажёром
- ✓ Новая задача

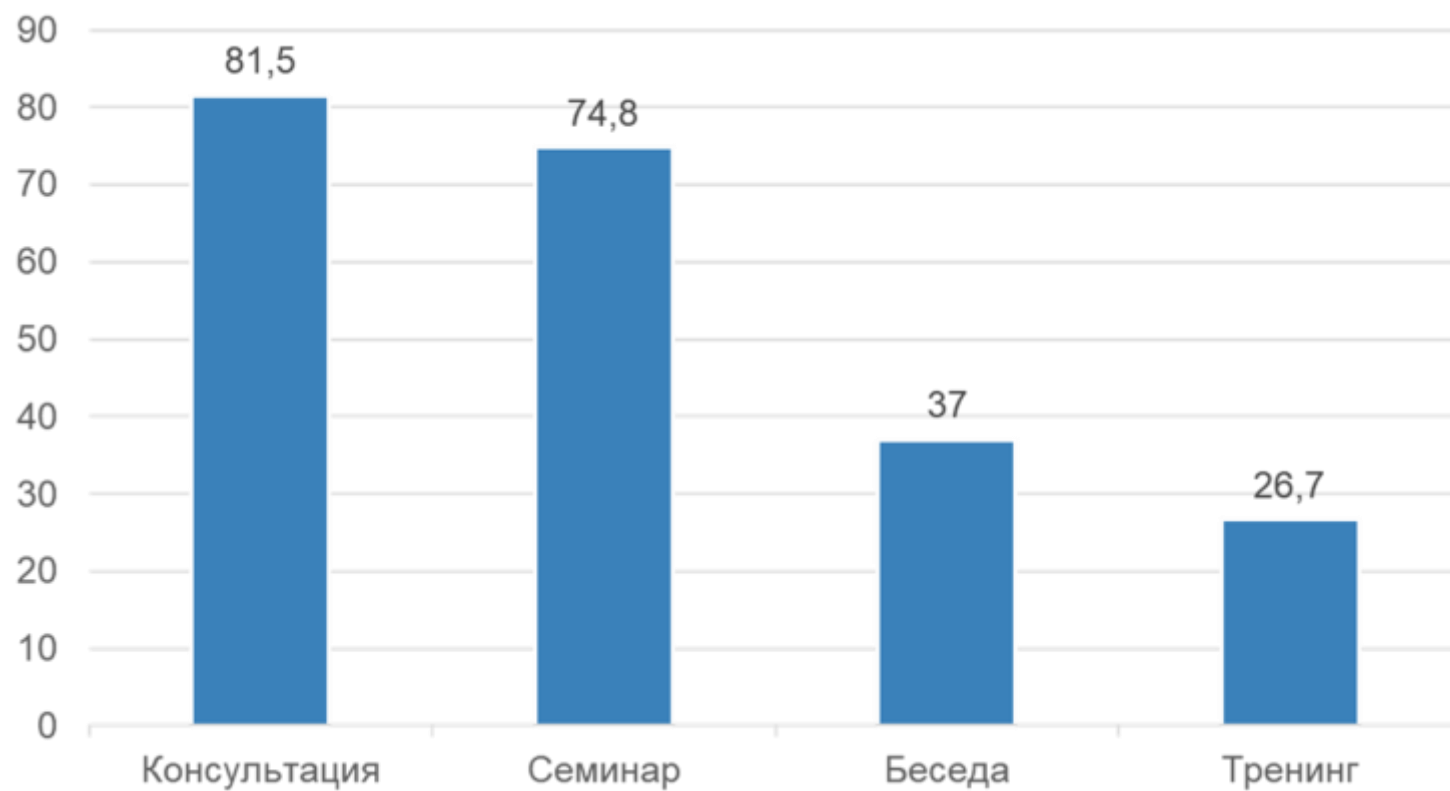
Критерии выбора стиля взаимодействия с наставляемым

1. Анализ цели
2. Подбор средств управления для достижения цели
3. **Личностные качества наставника**

Качества наставника:

- **компетентность -85,9%;**
- **креативность- 55,6%;**
- **инициативность- 43,6%;**
- **требовательность -43 %**

Актуальные формы работы с молодыми специалистами



Нормативная документация

- ▶ Положение
 - ▶ Формирование наставнических групп (ежегодно)
 - ▶ Приказ (ежегодно)
 - ▶ Планы наставников (ежегодно)
 - ▶ Общий план (ежегодно)
 - ▶ Аналитическая справка по итогам года
-
- ▶ 2022 года присвоен статус муниципальной сетевой площадки по методическому сопровождению молодых педагогов (Распоряжение №644р от 28.06.2022)

Проблемы

- ▶ Найти специалиста
- ▶ Закрепить в коллективе

Источники привлечения специалистов

- ▶ Практика студентов
- ▶ Выпускники
- ▶ *Центр занятости*
- ▶ *По рекомендации*

Молодой специалист и его тревоги

- ▶ Адаптация в коллективе
- ▶ Проведение занятий (подготовка, содержание занятия, *дисциплина на занятии*)
- ▶ Мотивация профессионального роста
- ▶ *Организация работы с родителями*
- ▶ **Документация!**

Наставнические группы:

- ▶ Педагог – педагог
- ▶ Педагог – обучающийся
- ▶ Обучающийся – обучающийся