

МБДОУ города Абакана
«Детский сад комбинированного
вида «Мастерок»»

МАШИ
ЛЮБИМЫЙ
ДЕТСКИЙ САД

Дружинина С.А. ВКК
Сморгович О.А. 1КК

Лекция

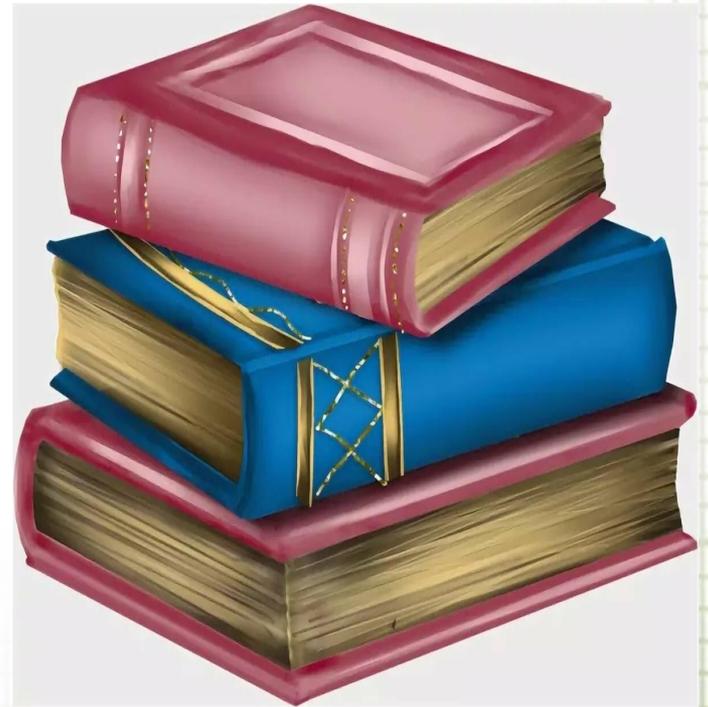
**«Сущность и содержание
понятия «наставничество» .
Наставничество в современном
образовательной практике»**

1. Содержание понятия «наставничество»



Словарь В. Даля

«наставник» - учитель или
воспитатель,
руководитель;
«наставничество» -
звание, должность,
дело наставника.



Лесли Рай

«Наставничество является самым важным и успешным методом, способствующим развитию человека. Это планомерная работа по передаче навыков от начального к подчиненному»

Г.Льюис

«Наставник - человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией»



ТЪЮТОРСТВО

наставничество

менторинг

коучинг

**В современной педагогике
используются два термина:
«наставничество» и
«тьюторство».**

**Тьютор - наблюдатель за
воспитанниками.**

Определению современных отечественных исследователей

Наставник - это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия, поднимая дух ученика, делясь с ним своим энтузиазмом, посредством своих действий и своей

**Для самого педагога
наставничество является
наиболее:**

- повышения своей квалификации;
- развития трудовой деятельности;
- высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество - это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки ее к активному участию в трудовой (служебной) деятельности.

**2. Сущность
«Наставничества».
Терминология
«Наставничества». Понятие
«Коучинга»**

Терминология «Наставничества»

«Наставничество - процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником».

Для чего нужно наставничество:

- для поддержания и стимулирования обучения сотрудников;
- для передачи знаний, норм и традиций, существующих в организации и накопленных наставником;
- для раскрытия потенциала ученика-практиканта.

Наставничество бывает:

1. коллективным (несколько наставников на группу сотрудников или одного сотрудника);
2. групповым (один наставник на группу сотрудников);
3. персональным (один наставник на одного сотрудника).

Понятие «коучинга»

«Коучинг -- целенаправленный процесс развития потенциала сотрудников, способствующий как максимизации их производительности, так и успешной деятельности компании»

Задачи коучинга

- помогает клиенту расширить кругозор, посмотреть на проблему более полно; коучинг наставничество производителю сотрудник;
- помогать клиенту решить задачу собственными руками;
- у клиента вырабатываются навыки, которые позволят решить ему аналогичную проблему самостоятельно.

Как складывается эффективность работы коучера

Эффективность = потенциал -
препятствие.

3. Роль наставничества в современном образовании

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения

Наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее:

- педагог - наставник должен обладать высокими профессиональными качествами;
- коммуникативными способностями;
- пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей.

Наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению документации;
- формы и методы организации НОД, досуга детей;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.
2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.
3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

*Стоять над жизнью молодой,
Храня прекрасное единство,
Честь вековая, долг святой-
Учительство и материнство.*

*Сначала души пробуди,
Пусть жажда к знанию в них проснётся,
Потом питомцев поведи
К прозрачно – чистому колодезю.
Живую воду из глубин
Ты черпать научи рукою,
Чтоб свой народ и край любить,
Мужать и хорошет душою.*

(В. Раабе)

Спасибо за внимание!