**Семинар с элементами тренинга**

**«Наставничество как стратегически значимый элемент повышения профессионализма»**

Педагогическое наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами или специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого сотрудника необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

В соответствии с дорожной картой по "Наставничеству" в МАОУ «Тегинская СОШ» прошел семинар-практикум на тему: "Наставничество как стратегически значимый элемент повышения профессионализма ". В ходе подготовки к семинару были определены молодые специалисты (педагоги дополнительного образования стаж работы менее 3 лет) и наставник (педагог дополнительного образования стаж работы которого более 13 лет, с высшей квалификационной категорией).

**Цель:** изучить особенности организации работы с молодыми   специалистами, оказать информационно-методическую помощь в их профессиональном становлении.

**Задачи:**

**-** удовлетворить потребность молодых педагогов в непрерывном образовании и

оказывать им помощь в преодолении различных затруднений;

- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;

В ходе анкетирования и индивидуальных бесед с молодыми специалистами были выявлены основные трудности, с которыми сталкиваются молодые специалисты.

- поддерживание дисциплины на учебном занятии;

- как реагировать на неуместные или провокационные высказывания учащихся;

- как эффективно организовать, структурировать и конструировать учебное занятие и воспитательные мероприятия.

- проблемой стало необходимость молодого педагога в постоянном самосовершенствовании и саморазвитии, и ограниченном количестве свободного времени;

- трудности в самоорганизации и планирования своего рабочего времени и отдыха.

Такие ситуации вызывают у молодых специалистов самые различные переживания, от отчаяния и тревоги, потери уверенности в себе, до равнодушия и потери интереса к своей педагогической деятельности.

Наши молодые педагоги отметили, что молодой специалист не всегда уверен в своих силах, не имеет собственной сложившейся системы обучения и воспитания; особенно уязвим, испытывая в работе трудности из-за широкого спектра должностных обязанностей, неустойчивости, изменчивости сегодняшнего образовательного процесса.

**Ход работы:**

**Вступительное слово ведущего**

Система образования на современном этапе развития общества претерпевает существенные изменения. Наставничество …..

***Упражнение «Мои ожидания»***

Прежде чем приступить к работе, хотелось бы узнать, что вы ждете от сегодняшнего обсуждения. Расскажите о своих ожиданиях (участники по кругу высказываются).

Я надеюсь, что сегодняшнее занятие будет способствовать решению некоторых проблем.

Участники делятся на 2 группы – наставники и молодые специалисты.

**Анкетирование педагогов наставников**

Педагоги наставники отвечают индивидуально на вопросы анкеты:

1. Какие основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении?

2. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?

3. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его?

4. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере?

5. Каким образом Вы совершенствуете свой профессионализм?

**Экспресс-опрос молодых специалистов «Колесо баланса»**

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Оцените по шкале от 1 до 10 степень трудностей в различных сферах и областях своей профессиональной деятельности в первое время. Сферы представлены на бланке «Колесо баланса» (приложение 1).

Сферы:

**-** ориентация в пространстве школы (поиск кабинетов по расписанию, наличие/отсутствие своего кабинета, организация рабочего места);

- документация (заполнение журналов, рабочие программы)

- дисциплина на уроке;

- взаимодействие с родителями;

- методические трудности (выбор форм организации, технологий, методов и т.п.)

- коммуникативные (общение с коллегами, умение устанавливать контакты)

- приспособление к новым условиям и требованиям

- другое.

**Анализ результатов экспресс-опроса «Колесо баланса»**

Для выполнения следующего задания попрошу молодых специалистов объединиться в пары со своими педагогами наставниками. Вместе проанализируйте и обсудите результаты этого теста, молодые специалисты прокомментируйте свои оценки каждой сферы.

После работы в парах педагоги-наставники отвечают на вопросы:

*- Насколько комфортно было работать в паре?*

*- Какую информацию о своем педагоге вы получили, благодаря обсуждению?*

*- Какие профессиональные сферы у него в дефиците? В чем трудности?*

*- Что нового узнали о нём? Может быть, открыли для себя какие-то стороны его личности?*

**Упражнение «Спектрокарты»**

А теперь мы проверим, насколько психологически комфортно вы себя ощущаете в условиях наставничества: в роли молодого специалисты и в роли педагога наставника. Перед вами метафорические карты. Я предлагаю вам выбрать одну из них, которая наиболее точно отражает ваше состояние в новой для вас ситуации. Как вам в этой роли?

**Работа по группам**

3 группы по 3-4 человека. В группе обязательно должны быть и наставники, и молодые специалисты.

Опишите свои чувства, эмоции и состояние, которое соответствуют выбранной карте.

Обсуждение работы в группах: резюмируйте результаты совместной работы. *Что поняли? Увидели? Отметили? О чем задумались? Какие важные моменты выделили?*

**Упражнение «Даю-получаю»**

Участники делятся на 3 группы - Администрация; наставники; молодые специалисты. Все вы, так или иначе, включены в процесс работы в рамках программы «Наставничества». Проанализируйте каждый со своей позиции (администрация школы, молодые специалисты, педагоги наставники) - что вы вкладываете в этот процесс (ДАЮ) и какие преимущества и выгоды получаете в результате (ПОЛУЧАЮ)

**Анализ результатов анкетирования педагогов наставников**

В результате анализа ответов респондентов, были получены следующие данные….

**«Открытый микрофон»**

Тема сегодняшнего семинара обозначена как вопрос - «Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость?» В конце мероприятия, после совместной работы хотелось бы узнать ваше мнение по этому вопросу. Обсуждение участниками происходит в форме открытого микрофона. Для участия в дискуссии используется очень удобная формула для построения своего высказывания – ПОПС.

**Структура формулы ПОПС:**

**П** – позиция. ***«Я считаю, что…», «На мой взгляд, эта проблема заслуживает / не заслуживает внимания», «Я согласен с…».***

**О** – обоснование, объяснение своей позиции. **«Потому что…» или «Так как…».**

**П** – примеры. **«Например…», «Я могу доказать это на примере…».**

**С** – следствие (суждение или умозаключение). **«Таким образом…», «Подводя итог…», «Поэтому…», «Исходя из сказанного, я делаю вывод о том, что…».**

**Заключительное слово ведущего**

Для оценки эффективности проведённого мероприятия можно использовать лист рефлексии (приложение 2)

**Приложение 2**

**Лист рефлексии**

1. Считаете ли вы тему мероприятия актуальной?

да

нет

другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Отметьте состояние, которое вы испытывали в процессе работы:

интерес

удовольствие

раздражение

скука

беспокойство

эмоциональный подъём

3. Смогли ли вы узнать что-нибудь новое для себя?

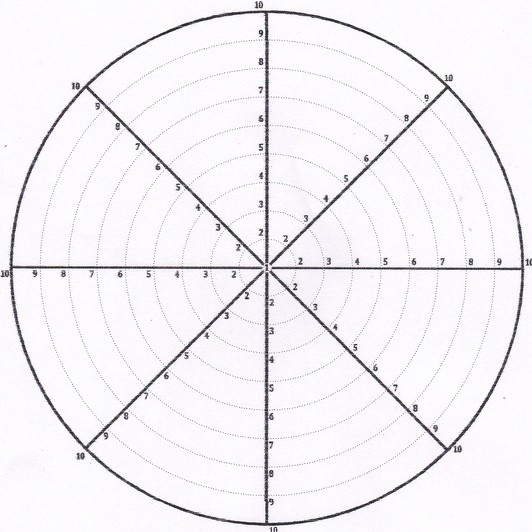
да

нет

другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение 1.**

**«Колесо баланса»**



Документация (журналы, рабочие программы)

другое

приспособление к новым условиям и требованиям

методические трудности

взаимодействие с родителями

дисциплина на уроке

умение устанавливать контакты с коллегами

ориентация в пространстве школы