

МБУДО «СТАРОБЕШЕВСКАЯ ШИ»

Презентация на тему: «Наставничество как основа преемственности поколений»



Выполнила:
Преподаватель
по классу сольного пения
Плахотная Юлия Владимировна

Происхождение наставничества:

Ментор (др.-греч. Μέντωρ) — персонаж древнегреческой мифологии с острова Итаки, старый друг Одиссея.

Одиссей, отправляясь в Трою, поручил Ментору воспитание Телемаха, сына Одиссея.

В наше время имя Ментор часто употребляется как нарицательное, в смысле наставника или руководителя юношества. Более опытного и надежного.



Понятие «НАСТАВНИЧЕСТВО»

*«отношения обучения,
характеризующиеся доверием,
уважением и приверженностью, в
которых наставник поддерживает
профессиональное и личностное
развитие другого (подопечного), делясь
своим жизненным опытом, влиянием
и экспертными знаниями»*

*Говард Барчич,
«Наставничество» 2008 год*

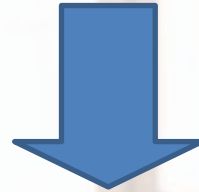
Наставничество актуально, потому что...

Это универсальная **технология интенсивного развития личности**, формирования навыков, компетенций и ценностей через **передачу опыта**



Быстрее, **ЧЕМ ТРАДИЦИОННЫЕ СПОСОБЫ!**

**Наставничество - эффективная форма
адаптации новых преподавателей**

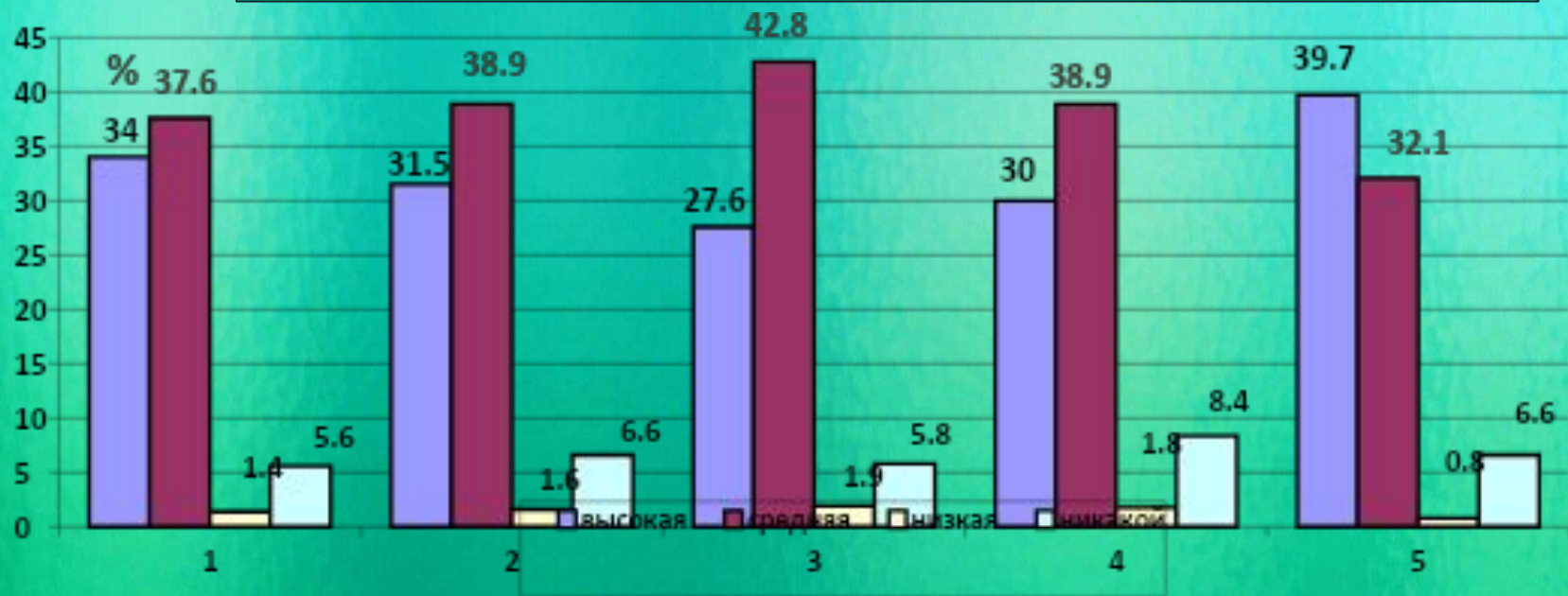


**Наставничество – процесс закрепления на
практике и дальнейшей поддержки
текущих знаний**



**Наставничество - неотъемлемый элемент
педагогического развития, ключевая
часть обучения педагогов**

Оценка молодыми специалистами роли наставника в своем становлении как специалиста



1 – адаптация к работе в коллективе

2 – воспитание самостоятельности и независимости в работе

3 – формирование коммуникативной компетентности в отношениях с обучающимися

4 – осознание своего профессионального долга

5 – воспитание ответственного отношения к работе

Наставничество

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых работников (специалистов) под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

- *оказание помощи молодому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;*
- *создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника;*
- *вовлечение молодого работника в трудовой процесс и общественную жизнь организации с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в организации;*

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

- *адаптация молодого работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в организации;*
- *формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;*
- *повышение качества подготовки и квалификации молодых работников (специалистов), постоянное совершенствование форм и методов наставничества;*
- *создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.*

5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА:

Для решения разных задач и ролей



Ученик-ученик



Студент-ученик



Работодатель-
ученик



Учитель-ученик



Учитель-ученик

Структура реализации программы наставничества



Координатор программы



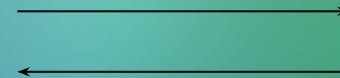
Куратор



Наставники



Наставляемые



Цикл работы наставника

Знакомство

Понять, чем участники будут полезнее друг другу.
Договориться о следующей встрече

1

«Проба пера»

Решение пробной задачи.
Проверяем, смогут ли участники сработаться

2

Планирование

Определение форматов встреч, целей, задач, сроков и проч.

3

4

Серия встреч

Мотивирующее, взаимообогащающее сотрудничество

5

Итоговая встреча

Рефлексия, обратная связь, благодарность

Обучение наставников

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации цикла наставнического взаимодействия

Технологии эффективного общения и мотивации на основе принципов доверия



Технология активного слушания, позиции в общении



Технология проведения развивающих бесед с целью создания индивидуального плана развития наставляемых

Технология вовлечения и управления

Обучение технологии наставнической работы и этапам наставнического цикла



Знакомство наставника и наставляемого



Первая рабочая встреча

Составление дорожной карты развития наставляемого (цель, ожидаемые результаты, действия)



Мой наставник

Моим наставником в МБУДО «Старобешевская ШИ» стала заведующая фортепианным отделом Ясинская Виктория Антоновна.

Под ее чутким руководством мне стали известны многие нюансы ведения педагогической документации, психологические приемы работы с обучающимися, а так же методы работы с родительским комитетом. Не смотря на то, что я работаю в школе искусств уже более девяти лет, Виктория Антоновна всегда дает советы, для улучшения рабочих процессов.

Я с большим уважением отношусь к большому педагогическому опыту этого Преподавателя и беру с нее пример в работе.

В моей жизни наставничество сыграло важную роль. Помогло быстро влиться В школьный коллектив, улучшить свою работоспособность используя опыт более Мудрого наставника.

СПАСИБО
ЗА
ВНИМАНИЕ!

