



# НАСТАВНИЧЕСТВО

**Методическая мастерская. Процесс реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации (диагностика, подбор и формирование пар «наставник – наставляемый», обучение, определение форм и методов работы, вида наставничества, ведение банка наставников и наставляемых, их работы с использованием ИТ технологий.**

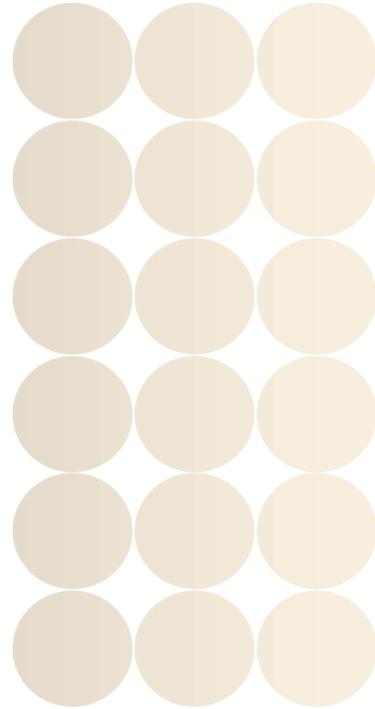
Калугина Т. Ю. директор, Филимонова Л. В. зам. директора,  
Хрущева А. А. учитель, куратор, Махно Е. И. старший  
воспитатель, МАОУ "СОШ 2", Североуральский ГО

ЕКАТЕРИНБУРГ  
16 НОЯБРЯ 2023 Г.

# НАСТАВНИЧЕСТВО



- Развивает потенциал сотрудников, поддерживает их карьерный рост и удерживает таланты работников.
- Передает ценные знания, опыт и навыки от опытных сотрудников к новичкам, обеспечивая непрерывность знаний .
- Создает позитивную организационную культуру и укрепляет командный дух.
- Улучшает коммуникацию внутри организации.
- Мотивирует и удовлетворяет сотрудников.
- Развивает лидерские качества опытных сотрудников.
- Снижает ошибки .
- Способствует росту организации.





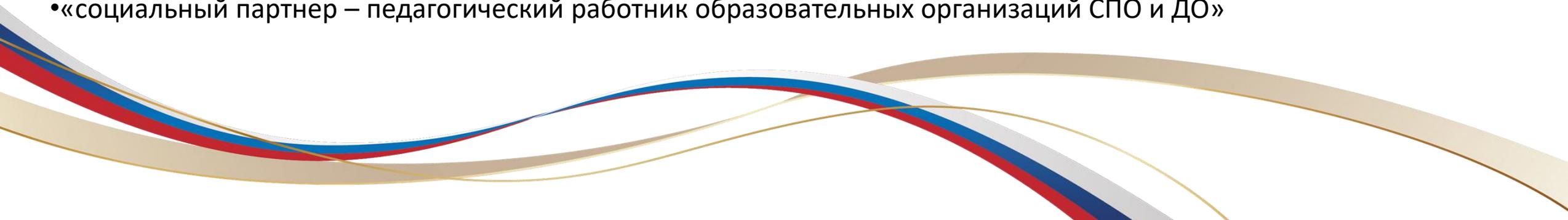
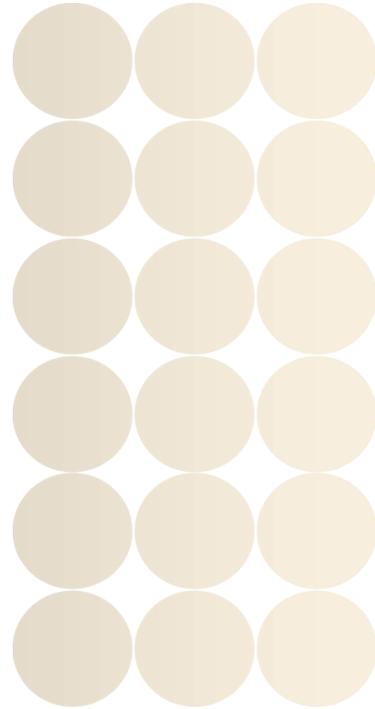
# КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

## Роли:

- 1) Куратор
- 2) Наставник
- 3) Наставляемый

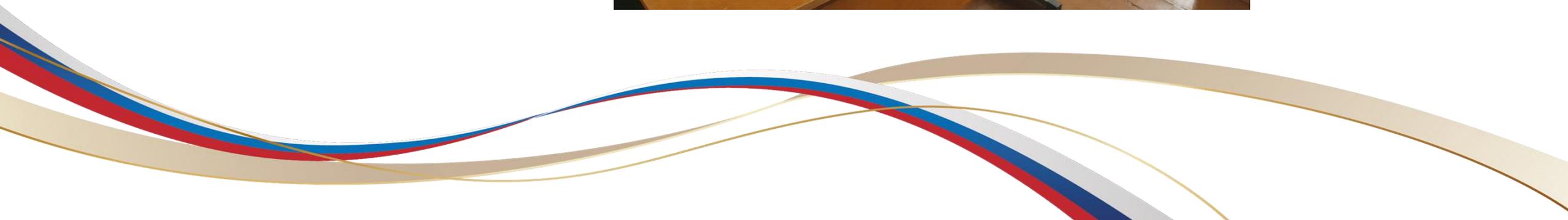
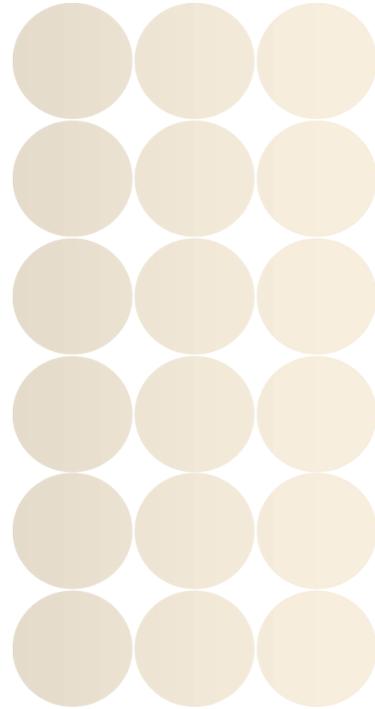
## Формы взаимодействия:

- «педагог – педагог»
- «руководитель ОО – педагог»
- «тьютор – педагог»
- «работодатель – студент»
- «педагог вуза/ссуза – молодой педагог ОО»
- «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и ДО»



## ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ "СОШ № 2"

- Виртуальное (дистанционное)
- Групповое («веерное»)
- Групповое комплексное
- Краткосрочное, или целеполагающее
- Реверсивное
- Ситуационное
- Скоростное консультационное
- Традиционное





# ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

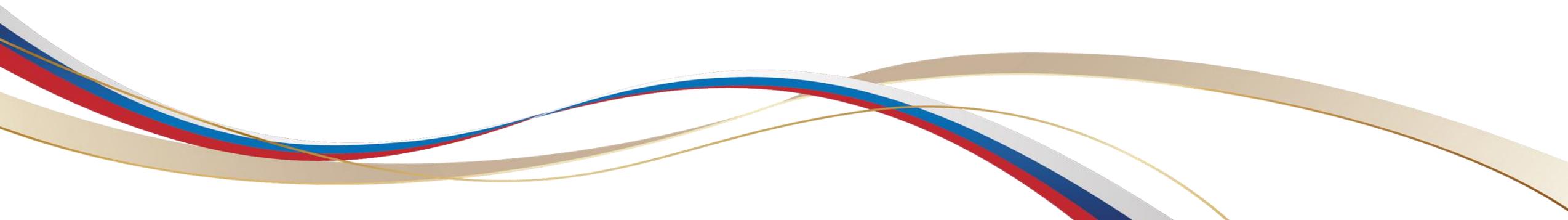
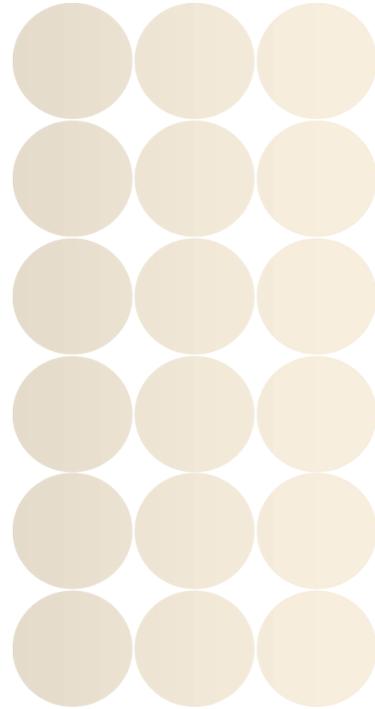
## 1 Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и определить соответствующие этим запросам критерии для поиска наставников.

## 2 Формирование базы наставляемых.

заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и/или педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества в соответствии с принятыми в организации формами наставничества.



## ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

### 3 Формирование базы наставников.

Результатом этапа является формирование базы наставников. Они могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.

Банк данных наставников – наставляемых в МАОУ «СОШ № 2»

по форме «учитель»- «учитель»

№ п/п	Ф.И.О. наставника	Место работы, должность	Ф.И.О. наставляемого	Место работы, предмет	Профессиональные запросы	Период включения в банк
1	Бублий Ольга Николаевна	МАОУ «СОШ № 2», учитель русского языка и литературы	<u>Тыртышная</u> Вероника Владимировна	МАОУ «СОШ № 2», учитель русского языка и литературы	Структура урока, планирование Использование образовательных дистанционных технологий в обучении русского языка.	сентябрь 2023
2	Гущина Светлана Викторовна	МАОУ «СОШ № 2», учитель начальных классов	Шарпаева Юлия Владимировна	МАОУ «СОШ № 2», учитель начальных классов	Процесс адаптации молодого специалиста, Методика построения урока	сентябрь 2023
3	Потанина Наталья Викторовна	МАОУ СОШ № 9, учитель математики	Хрушева Анна Александровна	МАОУ «СОШ № 2», учитель математики	Оказание практической помощи через индивидуальные консультации, в том числе и дистанционные. Организация практических занятий по решению заданий ГИА .	сентябрь 2023
4	Тыртышный Никита Сергеевич	МАОУ «СОШ № 2», учитель математики	Назарова Александра Алексеевна	МАОУ «СОШ № 2», учитель начальных классов	Цифровые образовательные ресурсы в начальной школе.	сентябрь 2023
5	Филимонова Анастасия Андреевна	МАОУ «СОШ № 2», воспитатель	<u>Крыженкова</u> Наталья Витальевна Гайер Елена Анатольевна	МАОУ «СОШ № 2», воспитатель	Цифровые образовательные ресурсы в дошкольной образовательной организации.	сентябрь 2023



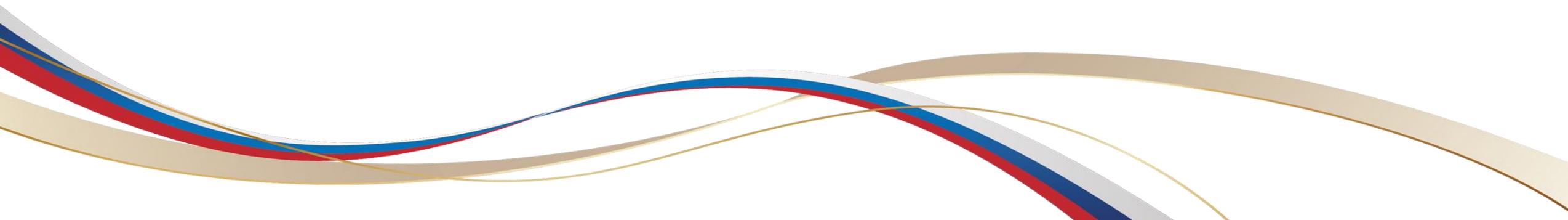
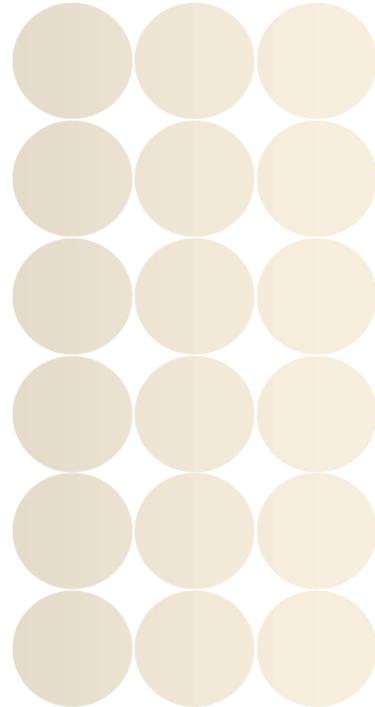
# ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## **4 Отбор и обучение наставников.**

Результатом реализации четвертого этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.

## **5 Формирование наставнических пар или групп.**

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.





# ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

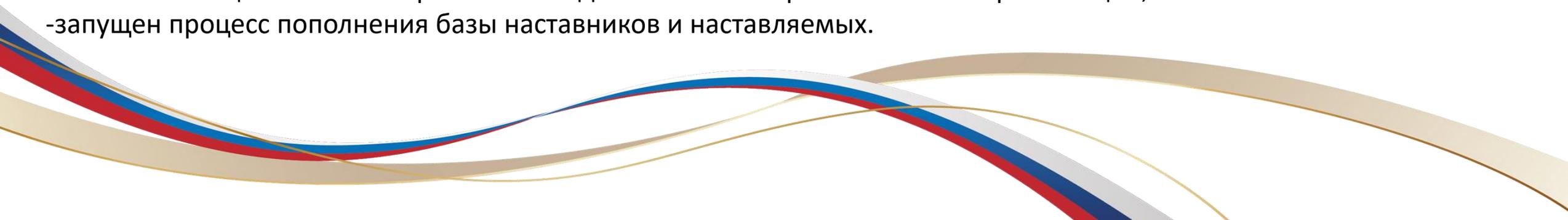
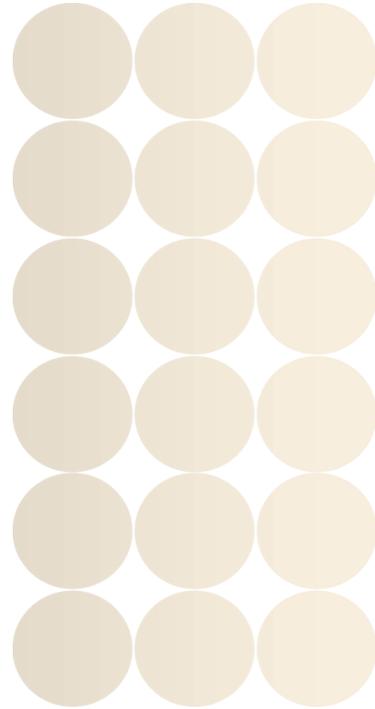
## 6 Организация работы наставнических пар или групп.

Результатом шестого этапа должны стать наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

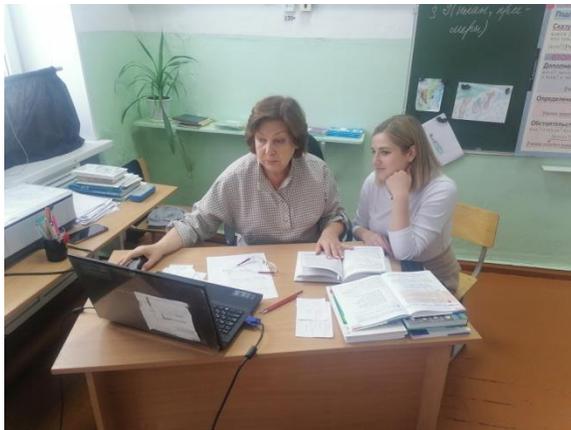
## 7 Завершение наставничества.

Результаты этапа:

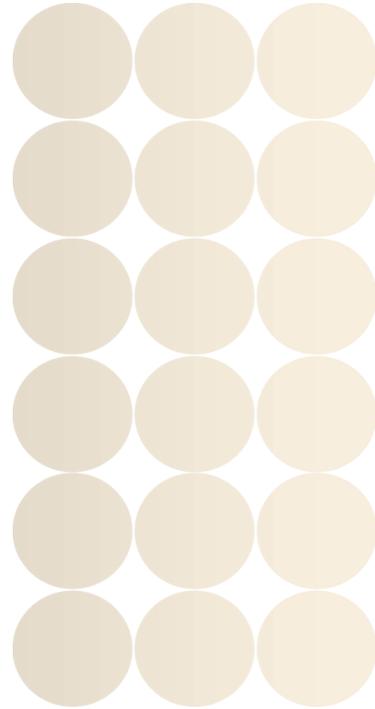
- достигнуты цели программы наставничества;
- собраны лучшие наставнические практики;
- внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций;
- запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.



## ПОСТРОЕНИЕ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ В МАОУ «СОШ № 2»

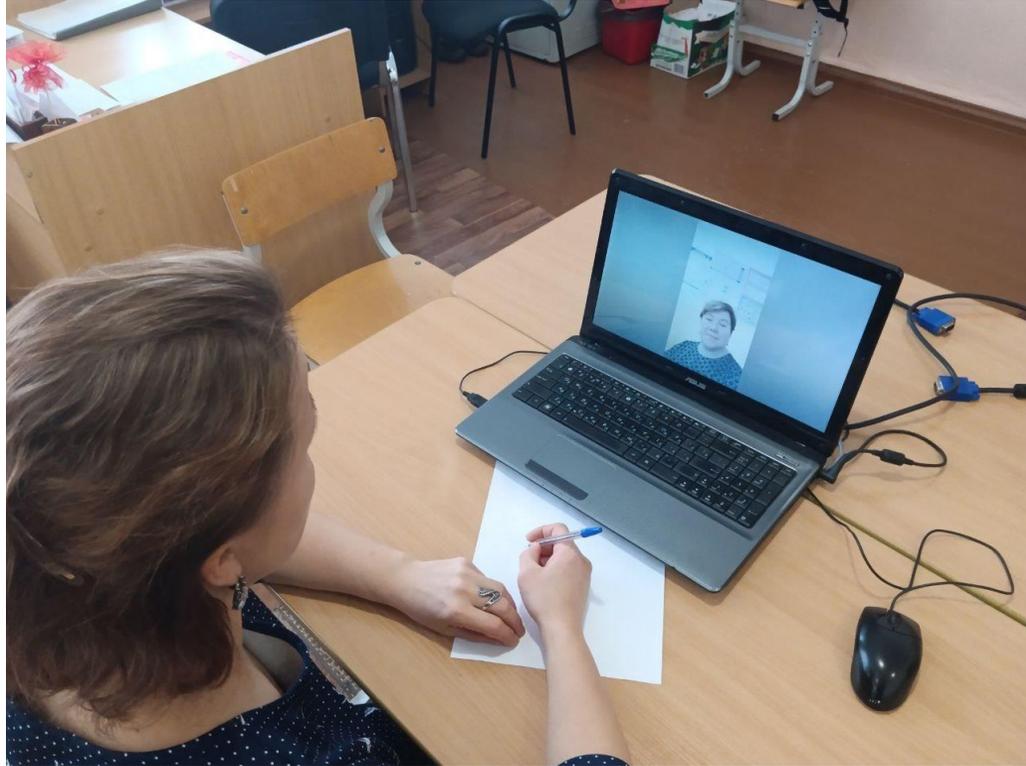


В нашей образовательной организации наставничество это уникальный процесс индивидуальной помощи, поддержки и передачи знаний от человека к человеку. Так, наставляемые ставят цель — личностный рост и профессиональное развитие, а наставники помогают успешно реализовать эти цели. Одним из важных инструментов совместной работы пары становится индивидуальный план развития наставляемого, который помогает выстроить шаги к достижению цели и отслеживать промежуточные результаты на протяжении всего взаимодействия. «Наставничество» помогает ее участникам не только улучшить уже имеющийся профессиональный уровень, но и приобрести навыки передачи своих умений и знаний другому человеку.



## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИТ ТЕХНОЛОГИЙ В РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Роль педагога-наставника возрастает многократно в связи с широким внедрением информационных технологий. Эффективно используем систему сетевого взаимодействия педагога-наставника, что создает условия для планирования профессионального роста, развития соответствующих навыков и компетенций



# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИТ ТЕХНОЛОГИЙ В РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Мы работаем с обучающимися на таких сайтах  
как: <https://math100.ru>

<https://uchi.ru>

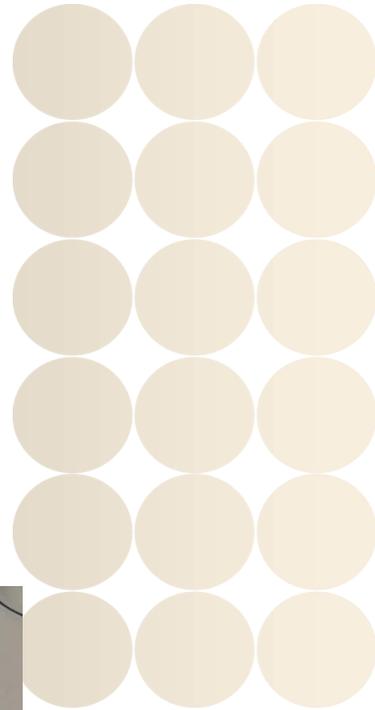
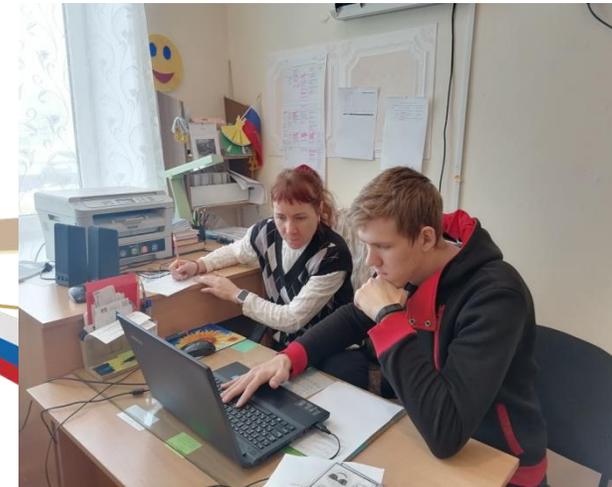
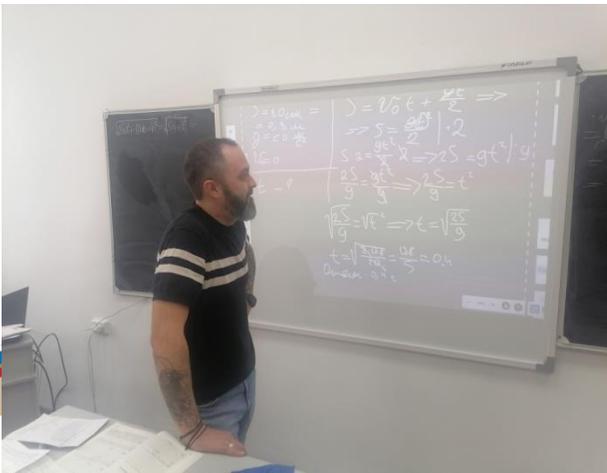
<https://math-ege.sdamgia.ru>

<https://math-ege.sdamgia.ru>





# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИТ ТЕХНОЛОГИЙ НАСТАВНИКОМ В РАБОТЕ С НАСТАВЛЯЕМЫМ



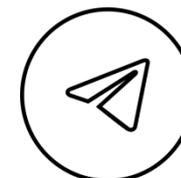
# РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ "СОШ 2"



Результатом правильной организации работы наставников в нашей школе будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников ... Наставничество полезно для всех сотрудников школы. С его помощью молодые педагоги испытывают меньше стресса в первые месяцы работы и быстрее растут как профессионалы. Наставники реализуют самообразование, развивают навыки руководителя и повышают свой статус в учреждении.



## ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ «УЧИТЕЛЬ БУДУЩЕГО»



**В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ БОЛЕЕ 70 ТЫС. ПЕДАГОГОВ.  
ХОТИТЕ БЫТЬ В КОНТАКТЕ?  
ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ**