



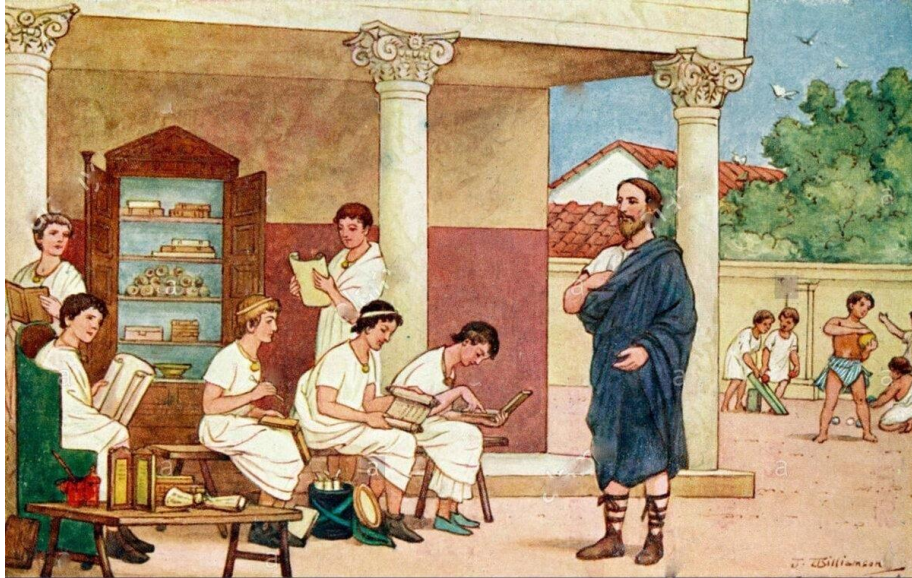
НАСТАВНИЧЕСТВО

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.

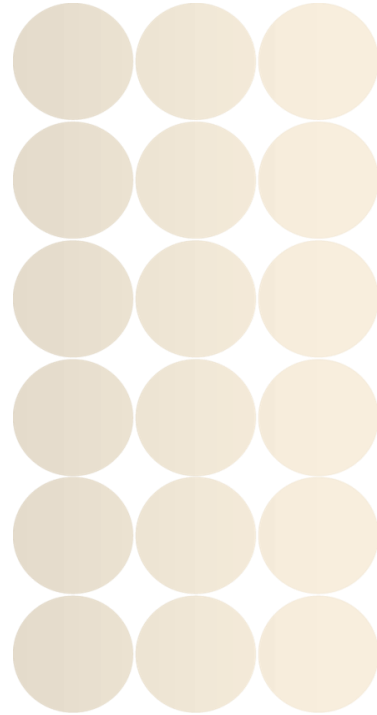
Калугина Т. Ю. директор, Филимонова Л. В. зам. директора,
Хрущева А. А. учитель, куратор, Махно Е. И. старший
воспитатель, МАОУ "СОШ 2", Североуральский ГО

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.





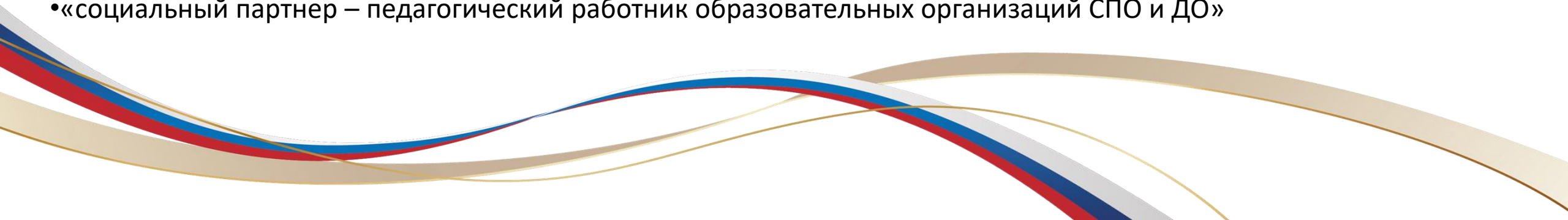
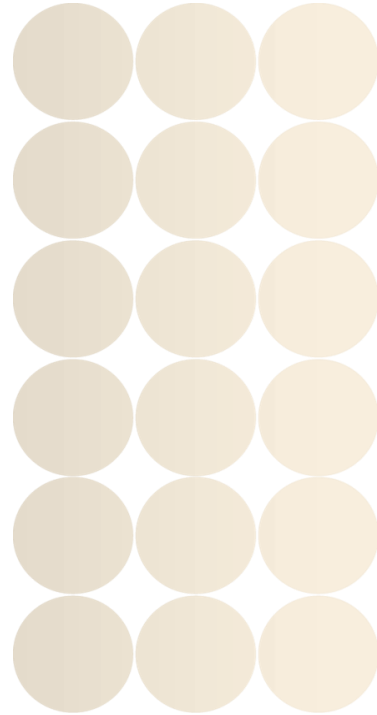
КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Роли:

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

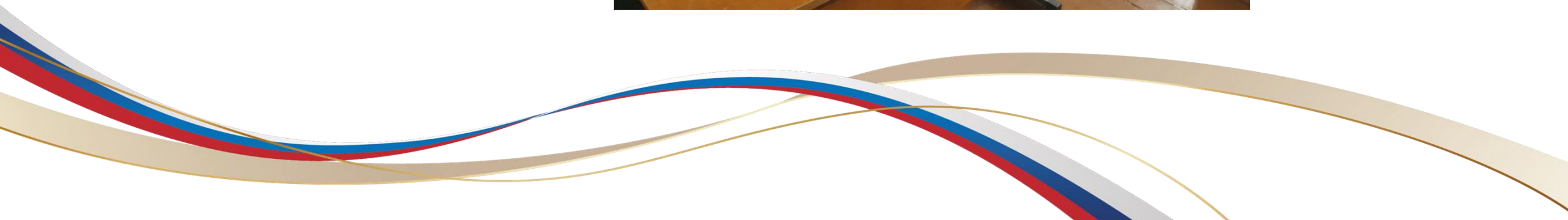
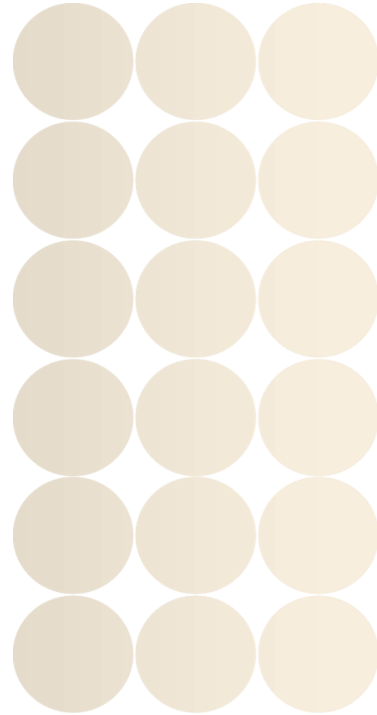
Формы взаимодействия:

- «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

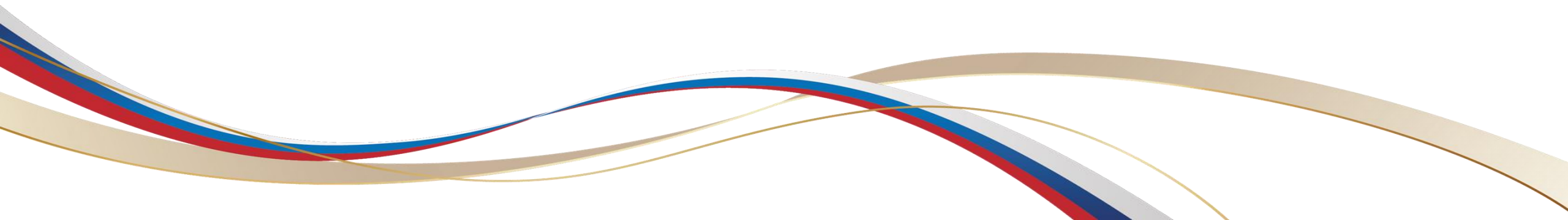
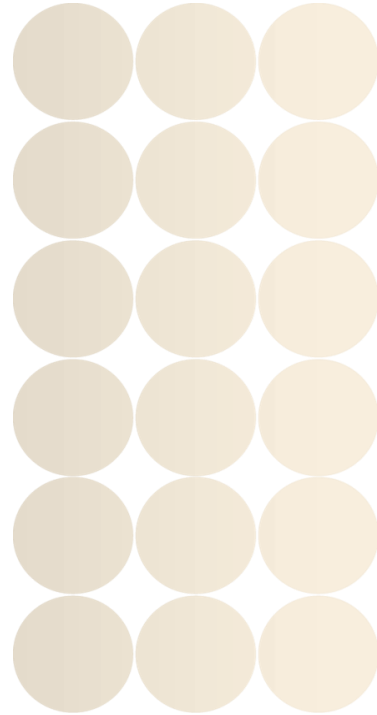
1 Подготовка условий для запуска программы наставничества.

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



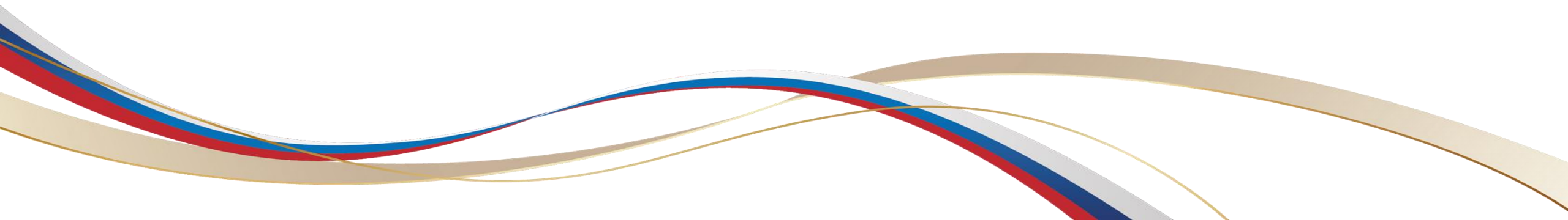
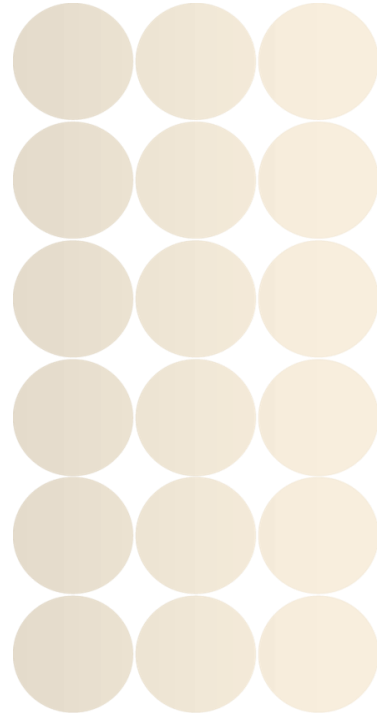
ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

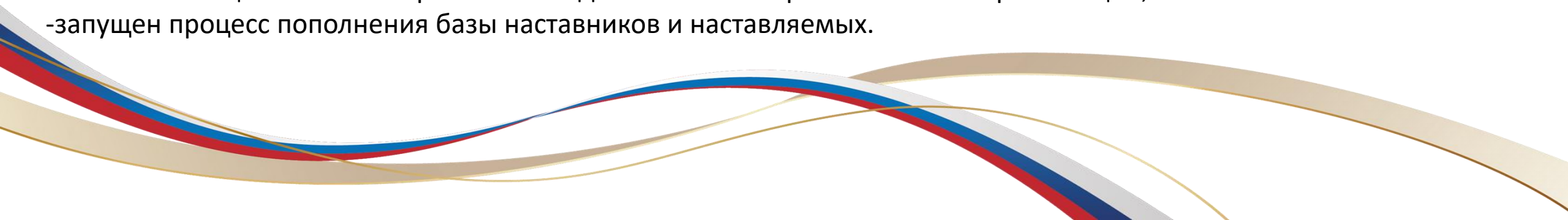
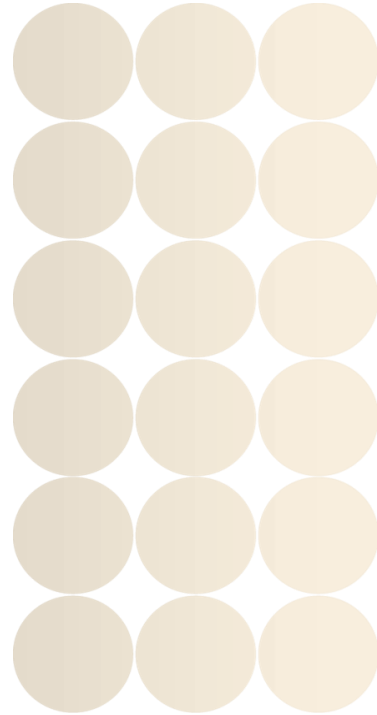
6 Организация работы наставнических пар или групп.

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

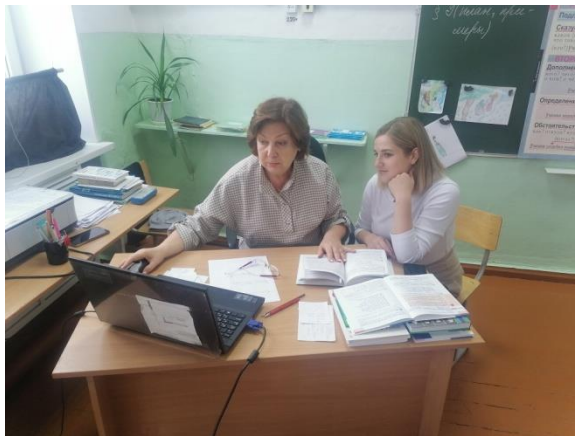
7 Завершение наставничества.

Результаты этапа:

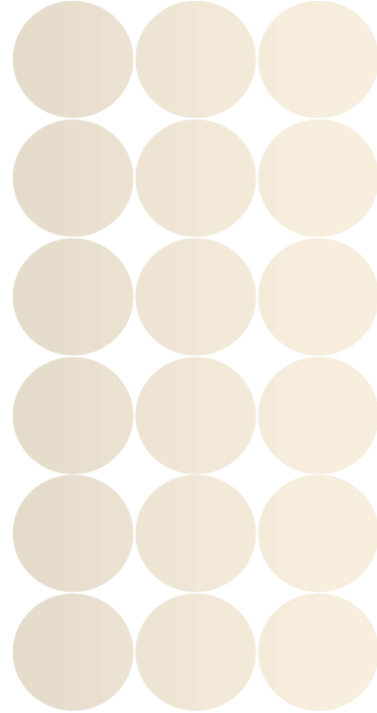
- достигнуты цели программы наставничества;
- собраны лучшие наставнические практики;
- внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций;
- запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.



ПОСТРОЕНИЕ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ В МАОУ «СОШ № 2»

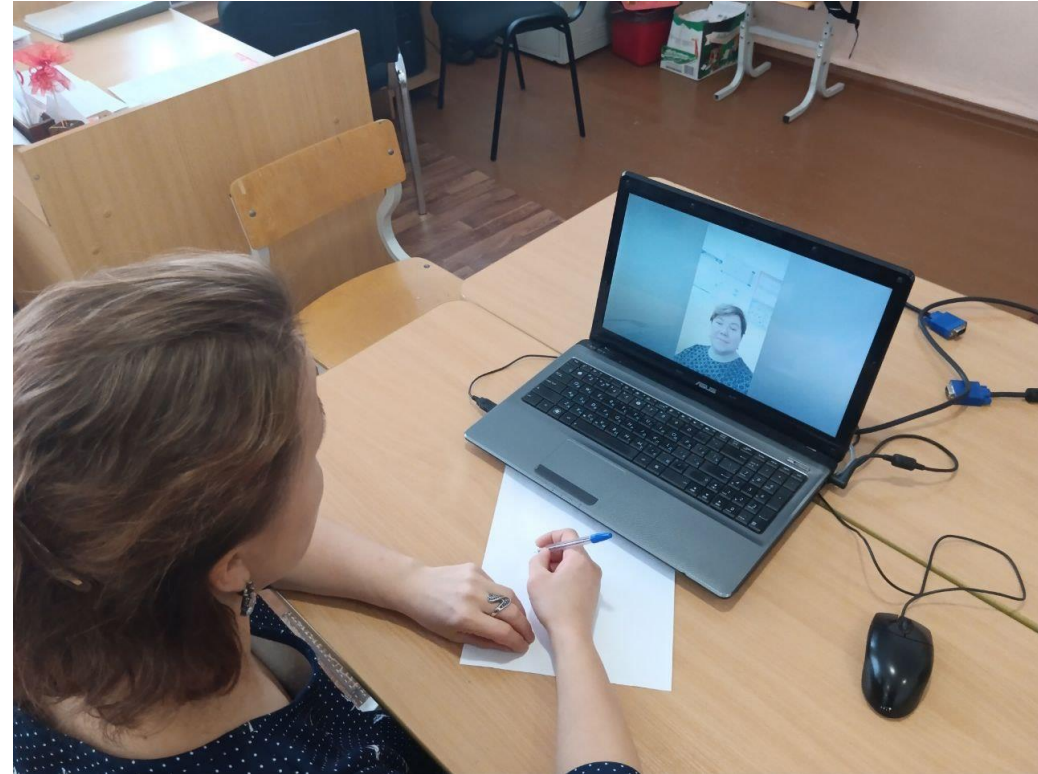


В нашей образовательной организации наставничество это уникальный процесс индивидуальной помощи, поддержки и передачи знаний от человека к человеку. Так, наставляемые ставят цель — личностный рост и профессиональное развитие, а наставники помогают успешно реализовать эти цели. Одним из важных инструментов 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>

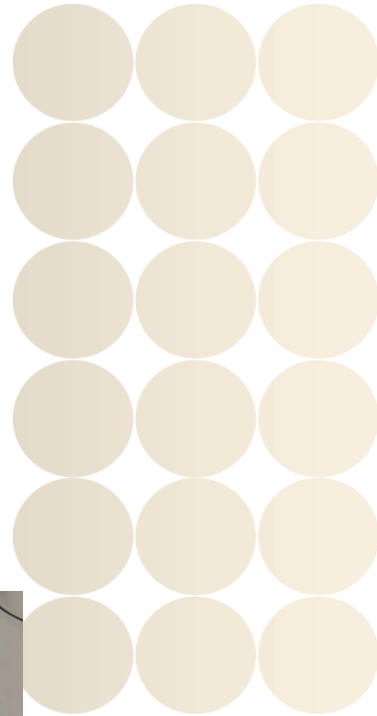
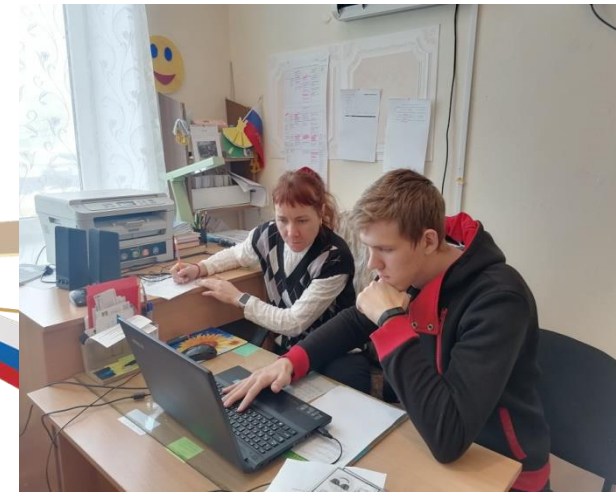
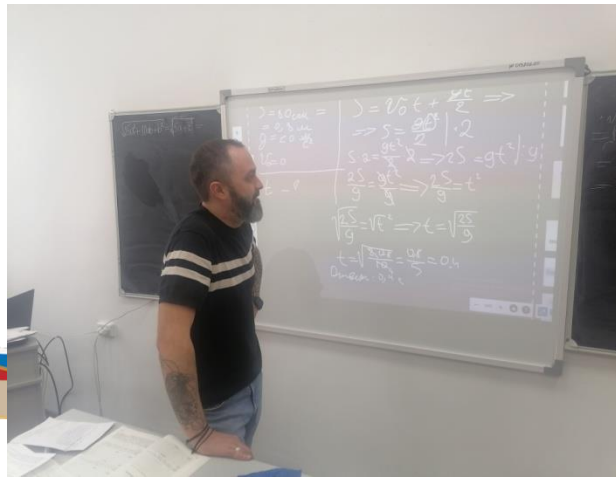
<https://math-ege.sdamgia.ru>

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





ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИТ ТЕХНОЛОГИЙ НАСТАВНИКОМ В РАБОТЕ С НАСТАВЛЯЕМЫМ



РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ "СОШ 2"

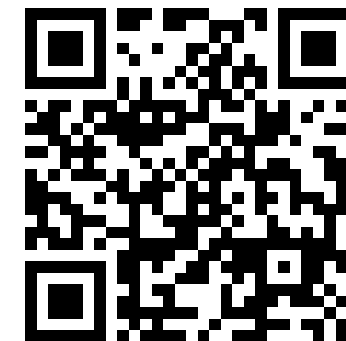
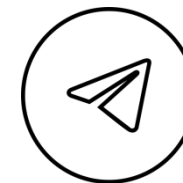
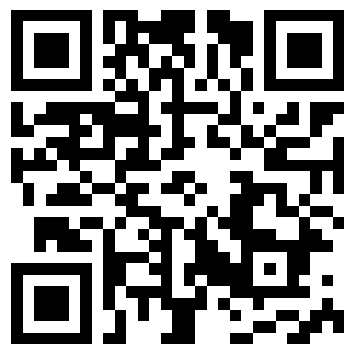


Результатом правильной организации работы наставников в нашей школе будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность 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**