



Министерство образования
и молодежной политики
Свердловской области



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
основан в 1930 году



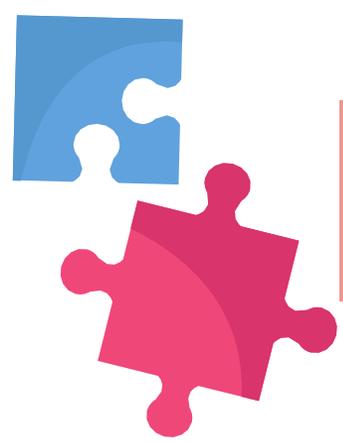
Реализация формы наставничества «учитель-учитель» в МАОУ СОШ № 26



Нормативно-правовые аспекты внедрения наставничества в образовательной организации

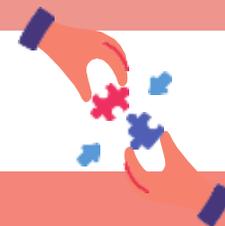
Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

Цель наставничества :создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию наставляемого, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию.



Основные этапы внедрения программы наставничества в образовательной организации

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар
6. Организация работы наставнической пар
7. Завершение наставничества

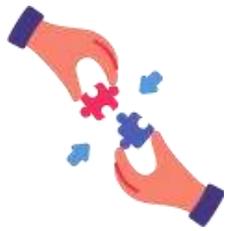


Локальные акты образовательной организации

- 1) Приказ о внедрении «Целевой модели наставничества»
- 2) Приказ о назначении ответственного за внедрение «Целевой модели наставничества»
- 3) Дорожная карта по внедрению «Целевой модели наставничества»
- 4) Положение о наставничестве в образовательной организации
- 5) Приказ об утверждении наставнических пар

Критерии отбора наставников

Стаж и квалификация сотрудника	<ul style="list-style-type: none">• стаж - от 10 лет;• учитель первой или высшей квалификационной категории.
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none">• глубокое знание преподаваемого предмета;• высокий уровень коммуникативной культуры.
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none">• стабильные результаты образовательной деятельности;• отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся.
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none">• умение слушать;• командный стиль работы;• аккуратность, дисциплинированность;• ответственность и ориентация на результат;
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none">• потребность в передаче опыта педагогической деятельности;• потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации.



Организация работы наставнической пары



Создается индивидуальный план работы , включающий в себя:

1) мероприятия по оказанию содействия в ознакомлении с правовыми актами, регламентирующими профессиональную деятельность наставляемого, иными документами и материалами, необходимыми для работы;

2) мероприятия по оказанию содействия в работе по предмету, организации урочной и внеурочной деятельности, работе в качестве воспитателя, участию в методической работе, работе со школьной документацией, работе по саморазвитию, работе с родителями и др.

3) мероприятия по ознакомлению наставляемого с формами и методами, многоуровневой системой оценки качества образования (ВСОКО), методикой проведения интерактивных уроков с использованием цифровых ресурсов Российской электронной школы

Формы работы наставнической пары

1. Взаимопосещение и анализ проводимых уроков

ФИО педагога-наставника: _____

ФИО педагога -наставляемого: _____

Дата посещения: _____

Класс: _____

Предмет/курс внеурочной деятельности: _____

Тема урока/занятия: _____

Какие формы, методы, технологии, которые применял учитель, Вы можете выделить в уроке/ занятии? _____

Какой этап (этапы) урока/занятия , по Вашему мнению, оказались наиболее продуктивными в данном уроке/занятии? _____

Какие профессиональные “дефициты” Вы можете выделить у наставляемого, выявленные Вами в данном уроке/занятии ? _____

Какие рекомендации при анализе урока/занятия Вы дали наставляемому по устранению этих “дефицитов”? _____

АНКЕТА

Уважаемые педагоги-наставляемые !

Просим Вас ответить на вопросы по итогам посещенных педагогических форм у педагогов-наставников,

ФИО педагога-наставника: _____

ФИО педагога -наставляемого: _____

Дата посещения: _____

Предмет/курс внеурочной деятельности: _____

Тема урока/занятия: _____

Какие формы, методы, технологии, которые применял учитель, Вы можете выделить в уроке/занятии? _____

Какой этап (этапы) урока/занятия , по Вашему мнению, оказались наиболее продуктивными в данном уроке/занятии? _____

Какие методы, формы, технологии Вы можете взять в свою педагогическую копилку? _____

Контроль эффективности работы наставнической пары



- 1) Личная рефлексия наставника и наставляемого (анкетирование по итогам наставничества)
- 2) Открытое публичное мероприятие для популяризации практик наставничества.
- 3) Конкурс педагогического мастерства “Педагогический дебют” (школьный уровень)

Результат наставничества



- 1) повышает профессиональный уровень и навыки без исключения всех сотрудников образовательной организации;
- 2) влияет на снижение текучести кадров;
- 3) способствует снижению риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей;
- 4) способствует укреплению профессионального сотрудничества внутри коллектива.

Трудности внедрения наставничества



- 1) Формализованное наставничество
- 2) Неготовность педагога осуществлять помощь молодому педагогу.
- 3) Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.