

Макарова Нина Дмитриевна-учитель математики
МКОУ СОШ №7 с.Кутана Алданский район
«Целевая модель наставничества в школе»

**Целевая модель наставничества в
форме «учитель -учитель» как
организационная основа
наставничества в школе.**

**МКОУ СОШ №7 с.Кутана
МО «Алданский район»
учитель математики Макарова Н.Д.
2021год**

Что такое наставничество в школе?

- создание условий для молодых специалистов по самореализации, приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.
- систематическая индивидуальная работа опытного педагога – наставника по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.



ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА



- Разработана ведомственным проектным офисом национального проекта «Образование»;
- Утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г № Р 145;
- 23 января 2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало Письмо № МР 42 02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации.



Организационная структура наставничества в школе на основе целевой модели



Куратор-сотрудник организации, который отвечает за реализацию программы наставничества.

- Разрабатывает программу
- Создает план работы
- Отбирает и готовит наставников
- Отбирает наставляемых
- Осуществляет сопровождение
- Оценивает эффективность
- Ведет документацию



Варианты программы

- опытный педагог - молодой специалист
- лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы
- педагог-новатор - консервативный педагог
 - опытный предметник - неопытный предметник
 - флеш - наставничество

Положение о наставничестве. (Структура Положения)

действовало до 2019 –2020 учебного года:

- Общие положения
- Цели, задачи и принципы наставничества
- Организационные основы наставничества
- Права и обязанности участников наставничества
- Руководство работой наставника
- Заключительные положения

предложена Целевой моделью:

- Общие положения
- Задачи и направления работы наставника
- Обязанности



Положение о наставничестве старая версия

- 1. Общие положения
- 2. Цели и задачи наставничества в образовательной организации
- 3. Организация наставничества
- 4. Порядок закрепления наставника за молодым учителем
- 5. Руководство деятельностью наставников
- 6. Функции учителя-наставника.
- 7. Права учителя-наставника
- 8. Ответственность учителя-наставника
- 9. Обязанности молодого специалиста
- 10. Права молодого специалиста
- 11. Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами



Положение о наставничестве

Новая версия

- 1. Общие положения**
- 2. Цели и задачи программы**
- 3. Участники программы наставничества**
- 4. Обязанности участников программы наставничества**
- 5. Варианты программ наставничества**
- 6. Реализация программы**



Форма наставничества "учитель -учитель"

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта;
- прививать молодому специалисту интерес к



Оцениваемые результаты

- **повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;**
- **рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе**
- **качественный рост успеваемости и улучшение поведения учащихся;**
- **рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.**

Результат работы наставников

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу,**
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.**
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат**
- наставляемые получают необходимые компетенции, профессиональные советы и**



Реализация целевой модели наставничества

Этапы программы

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. (дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.).
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.



Методы наставнической деятельности

- Консультирование
- Информирование
- Личный пример
- Организация обсуждения, в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта
- Создание специальных ситуаций, расширяющих опыт наставляемого
- Организация деятельности наставляемого, выступающей фактором его развития
- Методы диагностико-развивающего и



Документы, необходимые для работы наставника:

- Приказ о «Об организации работы с молодым специалистом».
- Положение о наставничестве.
- План работы ИОМ с молодыми специалистами, журнал наставника.
- Методические рекомендации наставнику.
- Аналитическая документация контроля адаптации молодого учителя.
- Отчеты наставника о проделанной работе представляются на:

заседание методического объединения

✕ **НАСТАВНИЧЕСТВО В
РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ
СПЕЦИАЛИСТАМИ;
НАЧИНАЮЩИМИ
ПЕДАГОГАМИ**



Цели и задачи наставничества

ЦЕЛИ:

- Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.
- создание условий для молодых специалистов по самореализации, приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности,
- закрепления молодых специалистов в коллективе.

Задачи:

- создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе молодых педагогов,
 - оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации учебной деятельности.
 - ускорить процесс профессионального становления
- 

Основные направления работы:

- Планирование и организация работы по предмету.
- Планирование и организация воспитательной работы.
- Работа с документацией.
- Работа по самообразованию.
- Контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста.
- Психолого - педагогическая поддержка.



Деятельность наставника в нашей СОШ три этапа

- 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
- 3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.



Разработка методических рекомендаций «В помощь молодому учителю» , семинары , круглые столы. Практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования.

"Разработка поурочных планов. Технологическая карта", "Триединая цель урока и его конечный результат" и т.д.





*Посещение уроков опытных учителей.
Анализ уроков. "Типы уроков. Формы уроков", "Формы контроля УУД"
.Семинар-практикум "Организация дифференцированного подхода к учащимся».*

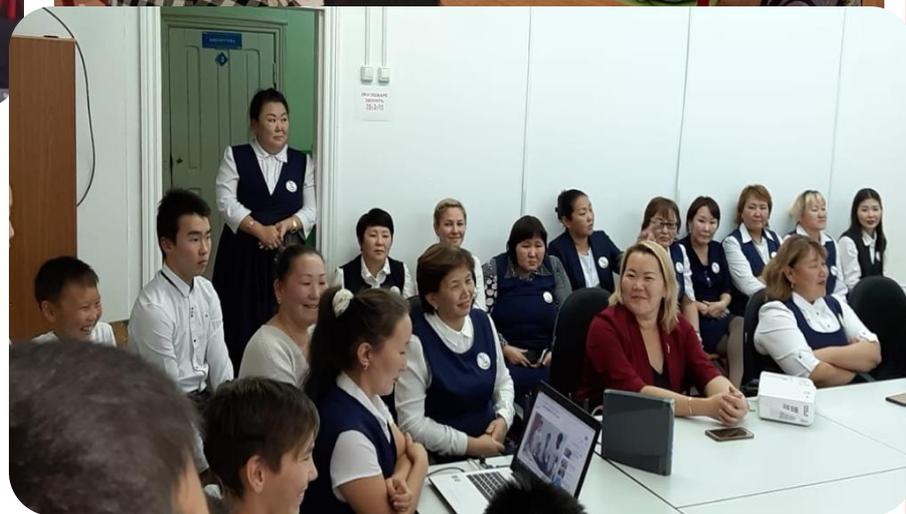
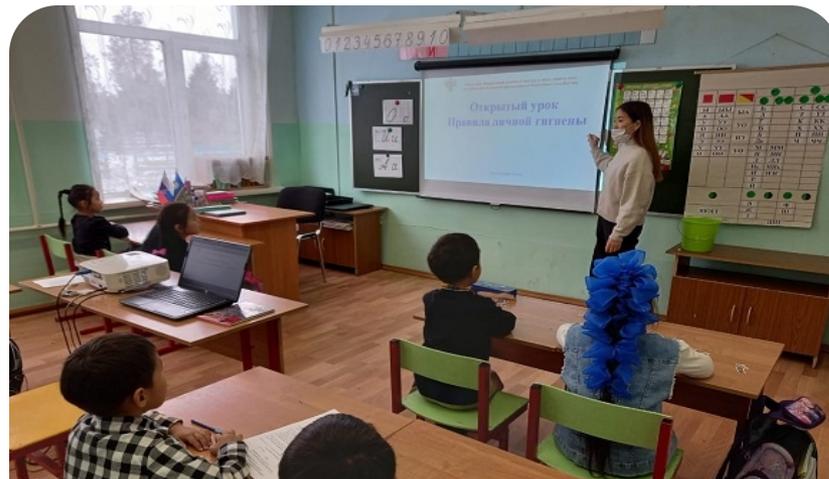
Психологические тренинги "Учусь строить отношения", "Анализ педагогических ситуаций.



Рабочие моменты



Неделя молодого специалиста: открытые уроки; выступления-презентации по теме самообразования. Круглый стол "Исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии"



Результаты работы наставничества МКОУ СОШ №7 за 2016-21 год.

- Педагогические кадры – 100% укомплектованы.
- Ведущие учителя предметники математики, биологии и химии, физики, русского языка и литературы, якутского языка и литературы, эвенкийского языка, технологии – местные, наши выпускники. Прошли профессиональное становление, стажировку через наставников.
- Школа Молодого Учителя работает с 2008-года. Имеется опыт работы наставничества.
- Средний возраст педагогических кадров 29-40 лет, кадровый потенциал педагогов нашей школы.
- Молодые учителя проходят повышение квалификации, имеют первую квалификационную категорию. Готовятся к аттестации после стажировки, накапливая опыт собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик во время работы наставничества.



**85 % педагогического коллектива
составляют наши выпускники школы**



наставники МКОУ СОШ №7

- **Макарова Нина Дмитриевна** учитель математики руководитель методического объединения ШМУ (школа молодого учителя) .
- Прошли стажировку наставляемого учителя математики МКОУ СОШ №7 Мартынова Г.Н., Докторова А.Н. выпускницы института математики и информатики, СВФУ им.М.К.Аммосова.



**Наставник Макарова Татьяна Михайловна
учитель биологии и географии**

**Проходит стажировку молодой специалист, учитель биологии
и химии Егорова Вероника Максимовна, выпускница
СВФУ им.М.К.Аммосова ,БГФ**



**Наставник Егорова Марина Владимировна
учитель начальных классов.**

**Проходит стажировку молодой специалист Сосина Ольга
Вячеславовна учитель начальных классов , выпускница
СВФУ им.М.К.Аммосова ,педагогический институт.**



спасибо за внимание !

