



**Я убедился, что, как бы
человек успешно не окончил
педагогический вуз,
как бы он не был талантлив,
а если не будет учиться на
опыте, то никогда не будет
хорошим педагогом...**

А.С.Макаренко



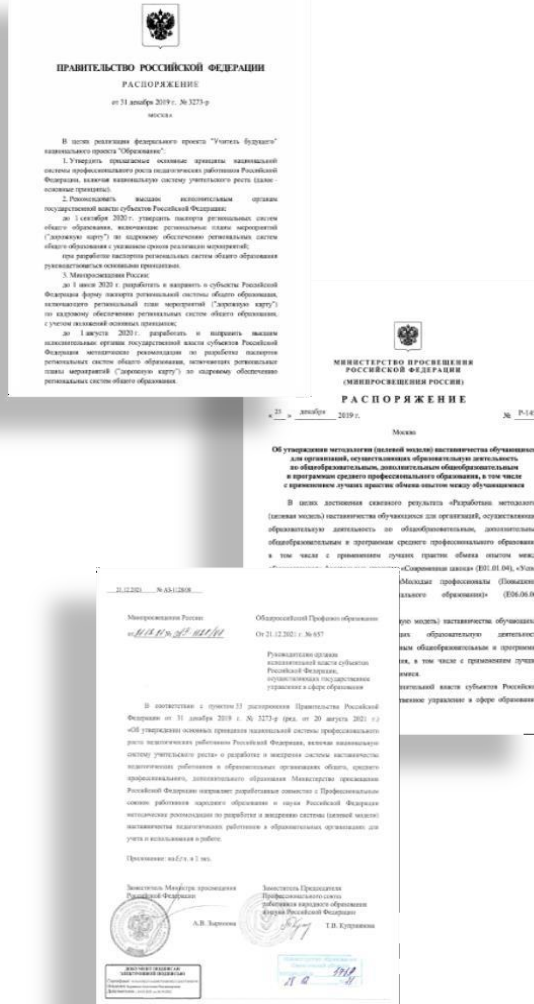
**Организация наставничества
педагогов в условиях
современного образования
в МБОУ «Школа № 87».**

СИСТЕМА (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ НАЛИЧИЕ СТРУКТУРНЫХ КОМПОНЕНТОВ:

ВНЕШНИЙ КОНТУР

**Основные принципы национальной системы
профессионального роста педагогических работников
Российской Федерации, включая национальную систему
учительского роста (п. 33 распоряжения Правительства
РФ от 31.12.2019 № 3273-р).**

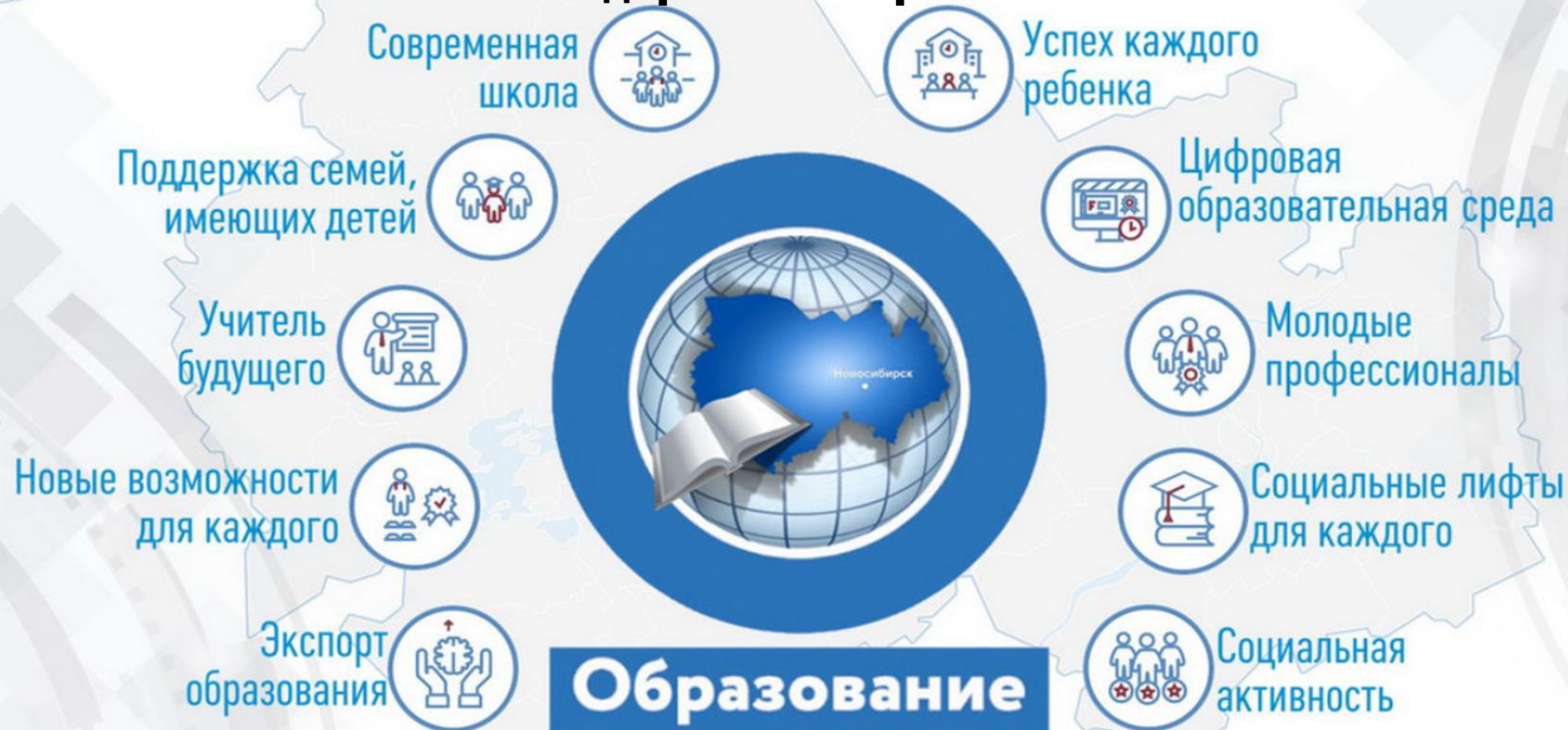
**Методические рекомендации по разработке и
внедрению системы (целевой модели) наставничества
педагогических работников в образовательных
организациях (письмо Минпросвещения России от
21.12.2021 № АЗ-1128/08 и Общероссийского
Профсоюза образования от 21.12.2021 № 657).**

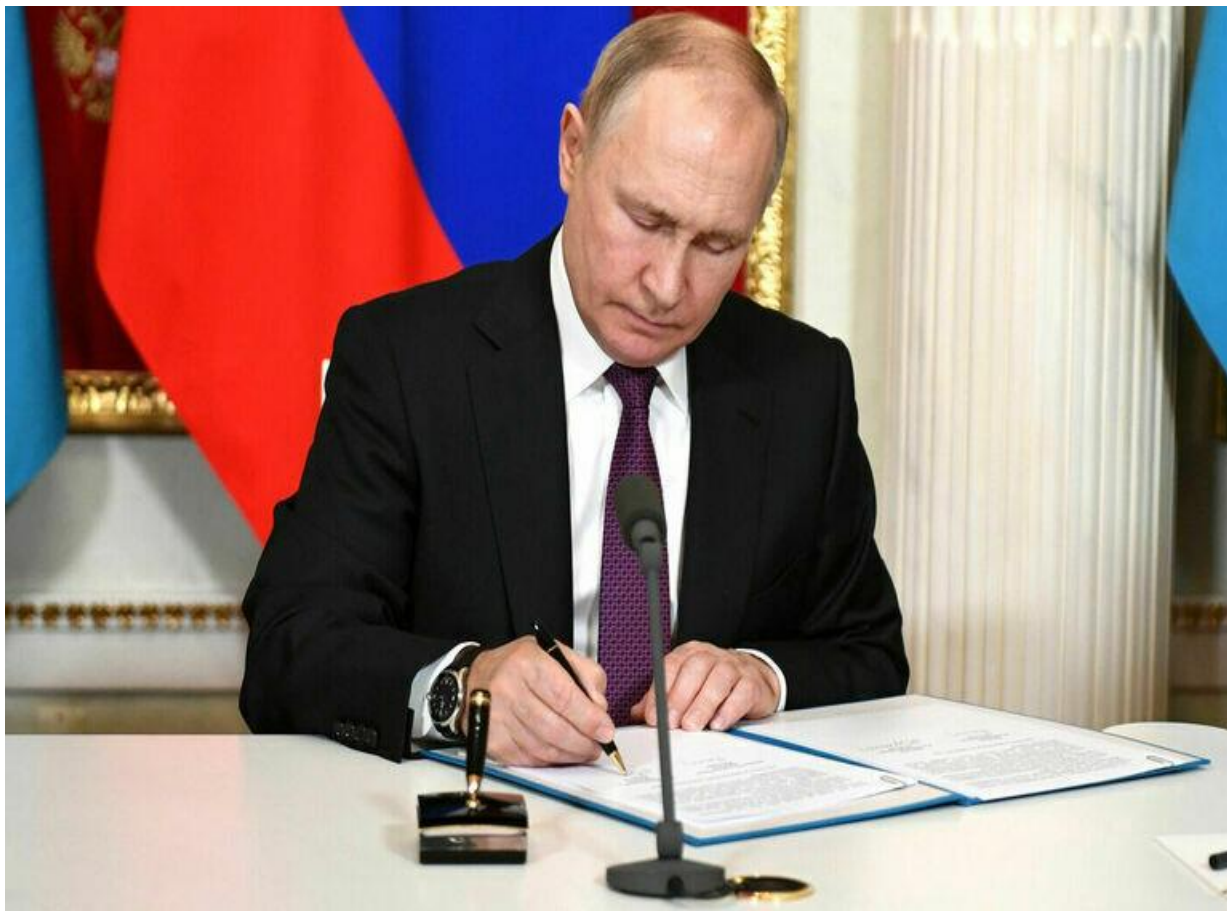




Национальный проект «Образование»

10 Федеральных проектов





Установлены гарантии оплаты труда наставников.

Установлены особенности регулирования труда наставников. Наставничество признано работой. В трудовом договоре или допсоглашении нужно указывать содержание, сроки и форму ее выполнения. Определен порядок установления размеров и условий выплат за наставничество. Работник может досрочно отказаться от наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение о наставничестве, предупредив об этом работника не менее чем за 3 рабочих дня.



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ **ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН**

О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации

Принят Государственной Думой

29 октября 2024 года

Одобен Советом Федерации

6 ноября 2024 года

Статья 1

Внести в главу 55 Трудового кодекса Российской Федерации
(Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3)

изменение, дополнив ее статьей 351⁸ следующего содержания:

**«Статья 351⁸. Особенности регулирования труда работников,
выполняющих работу по наставничеству в сфере
труда**

Наставничество в сфере труда (далее — наставничество) —
выполнение работником на основании его письменного согласия по
поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи





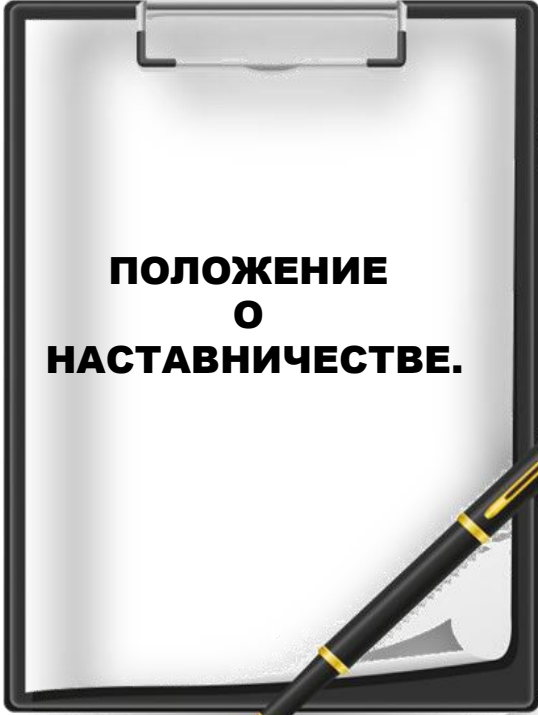
Министерство ПО РО. Постановление №7 от 05.04.2022 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций», в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)».



Целевой программой наставничества в Ростовской области «Вместе к успеху» кафедры педагогики государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Ростовской области «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования». Рассмотрена и утверждена на заседании ученого совета (протокол от 18.03.2022 № 4)

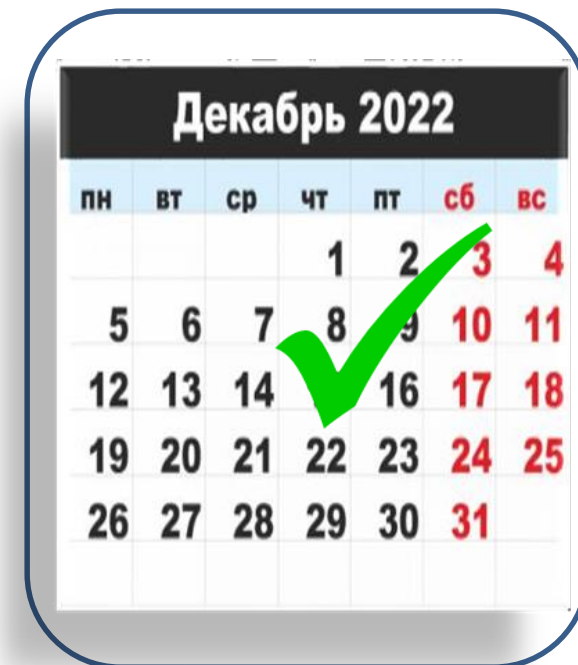
ВНУТРЕННИЙ КОНТУР

- 1.Устав МБОУ «Школа №87».**
- 2.Программа развития МБОУ«Школа №87»**
- 3.Программа целевой модели наставничества в МБОУ «Школа №87»:**
 - **положение о наставничестве,**
 - **положение о методическом сопровождении молодых педагогов,**
 - **план методической работы с молодыми специалистами,**
 - **индивидуальный план наставника.**



**ПОЛОЖЕНИЕ
О
НАСТАВНИЧЕСТВЕ.**

**Срок внедрения системы
наставничества
педагогических работников
в образовательных
организациях
Российской Федерации
– 15 декабря 2022 года.**



Актуальность программы наставничества обусловлена государственной политикой в области модернизации образования. Как «удержать» молодого педагога в образовательной организации и сделать его успешным?



**Цели и задачи:
успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.**

Данная форма наставничества «учитель – учитель» персонализированной программа наставничества предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет).

- ✓ **носит точечный, персонализированный и индивидуализированный характер, ориентирована конкретного педагога;**
- ✓ **является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);**
- ✓ **создается для конкретной пары наставников и наставляемых, разрабатывается совместно наставником и наставляемым;**
- ✓ **включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.**

Основные принципы организации наставничества:

Добровольность и
взаимопонимание.

Гуманность и
ответственность.

Соблюдение прав
молодого
специалиста и
наставника.

Искреннее
желание помочь в
преодолении
трудностей.

Умение
общаться;



ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

ТРАДИЦИОННАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА («один на один»)

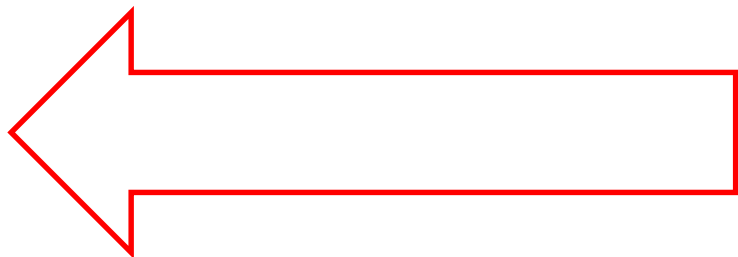
- предполагает взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.



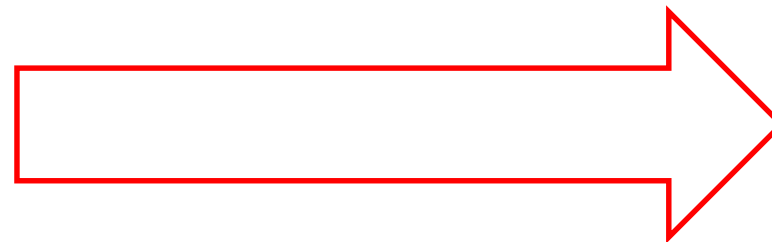
СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА:

- ✓ широкая практика подготовки и развития педагогических работников и управленческих кадров;
- ✓ Охватывает разные категории сотрудников с различными целями;
- ✓ В основе деятельности наставника лежит восполнение профессиональных дефицитов наставляемого.

КАКИМ БУДЕТ ПУТЬ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ?



**ОДИН
пойдёшь –
в тупик попадёшь!**



**С НАСТАВНИКОМ
пойдёшь – помощь
найдёшь!**



В становление педагога должен быть системный подход: его индивидуальный маршрут.

Моя главная задача – помогать создавать ситуацию успеха, атмосферу стимулирующую педагога на самообразование и самосовершенствование.

Этапы и модели реализации персонализированной программы наставничества.

1

Анализ профессиональных запросов:

- анкетирование молодого педагога с целью выявления профессиональных запросов;**
- проведение диагностической беседы-консультации с наставником для уточнения зон профессионального развития;**
- уточнение запросов наставляемого и предложение путей их реализации;**
- разработка мер по преодолению профессиональных трудностей (при наличии).**



2

Вхождение в должность.

- знакомство с основными образовательными программами, рабочими программами, Программой развития;
- налаживание взаимодействия с коллегами: руководством ОО, педагогами-предметниками, педагогом-психологом и др.;
- изучение сайта ОО, страниц ОО в социальных сетях, правил размещения информации в Интернете о деятельности ОО;
- разъяснительная работа по должностной инструкции учителя-предметника и классного руководителя.





Организация деятельности по профессиональному развитию педагогического работника.

- **знакомство с современными педагогическими технологиями;**
- **организация психолого-педагогического сопровождения молодого специалиста;**
- **вовлечение педагога в работу временных и постоянных рабочих групп;**
- **знакомство с успешным опытом организации урочной и внеурочной деятельности;**
- **изучение успешного опыта организации работы с родителями (в т.ч. подготовка и проведение родительских собраний; организация индивидуальных консультаций, вовлечение родителей во внеурочную деятельность классного коллектива);**
- **формирование понимания эффективного поведения педагога при решении конфликтных ситуаций (между педагогом и обучающимся, педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), знакомство со способами их профилактики и урегулирования.**



4

Использование цифровых проектов и ресурсов в образовательном процессе.

- работа по эффективному использованию цифровых ресурсов и проектов в образовательном процессе (ЦОК и РЭШ);
- изучение возможностей использования муниципальных цифровых образовательных проектов и интеграции их потенциала в образовательную и проектную деятельность (проекты «Историческая параллель»);
- демонстрация успешного опыта использования потенциала конкурсов, мероприятий и акций проект «Педагогический дебют».



5

Организация работы по эффективному развитию каждого обучающегося и развитию одаренности.

- использование успешного опыта организации работы с одаренными детьми и проектной деятельности;**
- знакомство с цифровыми платформами, группами и сообществами (федеральными, региональными и муниципальными) олимпиад, конкурсов и конференций;**
- вовлечение обучающихся в работу муниципальных, региональных и федеральных программ по развитию одаренности (программы центра «Ступени успеха», федеральной территории «Сириус», программ высших учебных заведений, в том числе ЮФУ, РАНХиГС и др.)**

Планируемые результаты реализации персонализированной программы наставничества.

- **результативность реализации рабочей программы по предмету;**
- **повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;**
- **улучшение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры;**
- **усовершенствование педагогического мастерства молодого специалиста;**
- **улучшение личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде);**
- **позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе;**
- **улучшение психологического климата в образовательной организации как в работе наставляемого с обучающимися, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.**

Формы и методы реализации программы.

- **консультационная беседа наставника с наставляемым;**
- **взаимопосещение уроков, внеклассных мероприятий с их последующим анализом;**
- **совместная работа по подготовке методических материалов по предмету;**
- **наблюдение наставника за наставляемым;**
- **ведение дневника наблюдения наставника;**
- **анкетирование участников образовательного процесса;**
- **организация участия в конференциях, конкурсах, курсах и программах;**

Оценка эффективности программы.

- **успешность наставляемого в конкурсах, проектах и др.**
- **степень вовлеченности в реализацию проектов образовательной организации;**
- **степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;**
- **организация успешного взаимодействия с родителями;**
- **эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли педагога;**
- **качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;**
- **увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.**



Обязательное условие успеха - постоянная обратная связь между наставником и подопечным. Иначе из фокуса уходят важные детали, а адаптация теряет системность. Для эффективной совместной работы лучше всего применять индивидуальный подход: поговорить с человеком об увлечениях, выяснить его цели, и как наставник может ему помочь. В процессе общения не нужно принимать решения и проживать жизнь за наставляемого, стоит занять позицию советчика и помогать ему самостоятельно находить ответы. И помнить, что наставник не может настаивать на своем мнении и решать за другого человека, как ему лучше поступить.

2017 года Вручение аттестатов



РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ



**«ЛИДЕР ГОДА» –
2021.
II МЕСТО
в районном этапе
городского конкурса
лидеров и руководителей
детских и молодёжных
общественных
объединений.**



РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ



**Учитель года –
2023**

**3 место в
номинации
«Педагогическ
ий дебют»**

**районный этап
Всероссийског
о конкурса
«Учитель года –
2023»**



Конкурса

«Историческое просвещение: традиции и новации» в номинации «Учитель начальной школы».





РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ



Февраль 2024
ПОБЕДИТЕЛЬ
Конкурса
«Историческое
просвещение:
традиции и новации»
в номинации «Учитель
начальной школы.



Учитель будущего

