

**Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 33» города Смоленска**

# **«Организация наставничества молодых педагогов в рамках школьного методического объединения»**

**Подготовила: учитель математики  
высшей категории  
Давыдовская Анастасия Юрьевна**

**2022 год**



Президент России  
В.В. Путин

«Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое.

Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков»

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, *основанное на доверии и партнерстве.*



# Три главные роли

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

# Цель наставничества



**Методическое  
сопровождение  
деятельности  
молодых  
специалистов**

**Эффективное  
вхождение в  
должность**

**Формирование  
педагогически и  
методически  
грамотного педагога**

# Задачи наставничества



Создавать условия для повышения профессионального становления молодых педагогов и самореализации их в образовательной среде;



Оказывать методическую помощь по внедрению современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс;



Формировать у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании;



Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодых педагогов;



Закрепить желание молодых педагогов продолжить работу в образовательном учреждении.

# Ожидаемые результаты

Высокий уровень *включенности* молодого педагога в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, *усиление уверенности* в собственных силах и *развитие* личного, творческого и педагогического *потенциала*



# Учитель – учитель

**Учитель–  
наставляемый**



Имеет проблемы с адаптацией на новом рабочем месте, не уверен в своих силах и желании остаться в роли учителя, испытывает педагогические и организационные трудности



**Учитель-наставник**

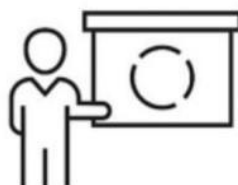


Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.



Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/ возможностей.

**Формирование пар**



**Обучение наставника**

Производится при необходимости. Куратор рассказывает о форматах возможного взаимодействия с МС



Наставляемый повышает свою квалификацию, закрепляется в профессии, способен творчески подойти к деятельности.



Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.



Наставник получает закрепленный и уважаемый статус

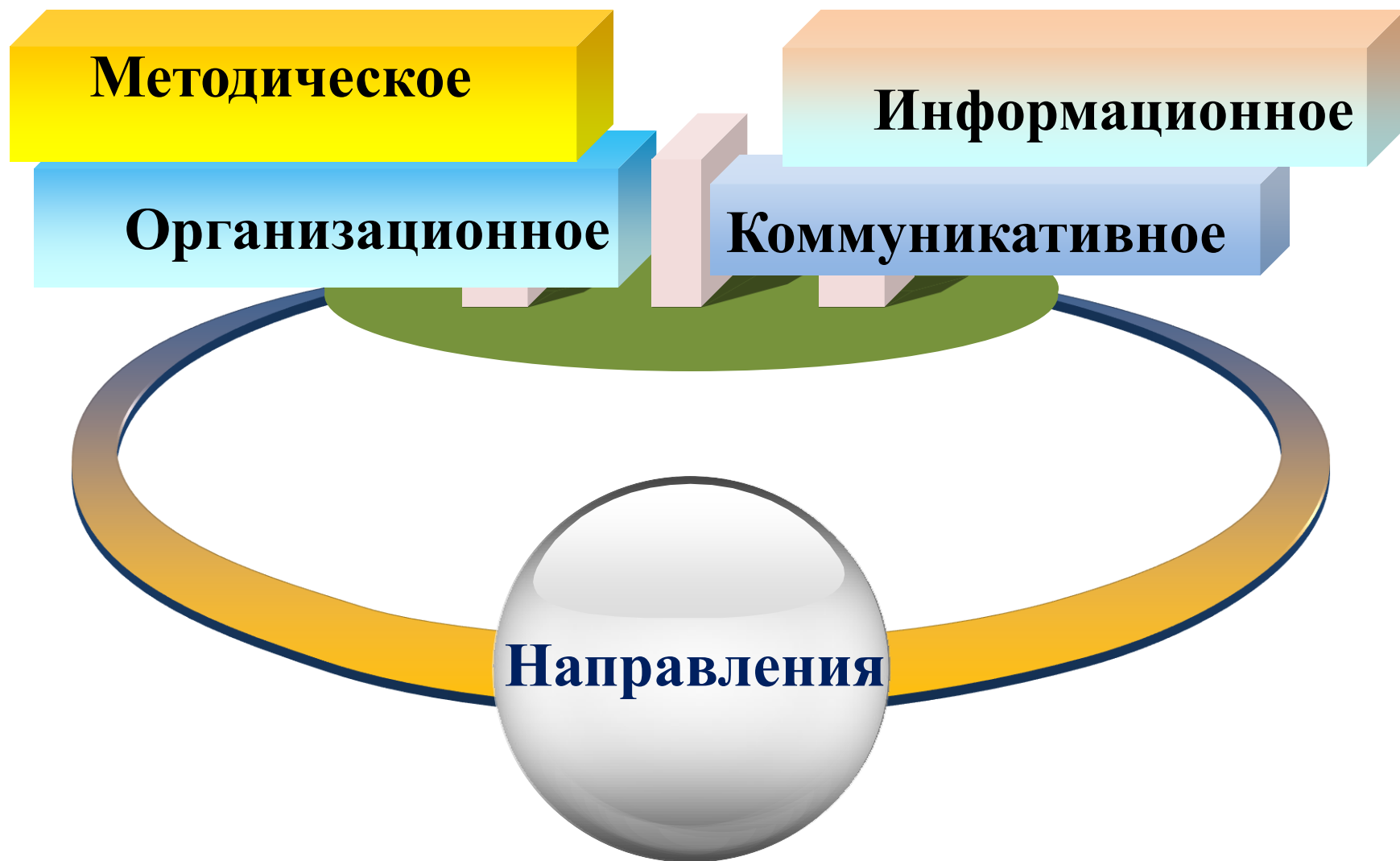


# Типы наставничества

- Прямое – непосредственный контакт с педагогом;
- Опосредованное – наставничество проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму;
- Коллективное .



# «Школа молодого педагога»





# Этапы наставничества

## Адаптационный

Определяется круг обязанностей молодого специалиста, выявляются недостатки в умениях и навыках.

## Контрольно-оценочный

## Проектировочный

Разрабатывается и реализуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений.

Проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога и степень готовности к выполнению своих обязанностей.



# Формы работы с МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

## Традиционные

- **собеседование, консультирование;**
- **взаимное посещение и анализ уроков;**
- **помощь в составлении конспектов уроков**

## Нетрадиционные

- **психологический тренинг;**
- **психолого--педагогическая деловая игра;**
- **"мозговой штурм»;**
- **презентация себя как учителя, классного руководителя;**
- **презентация уроков;**
- **аукцион педагогических идей.**

## Системная работа с молодым педагогом на кафедре МИФ привела к следующим результатам

- Лауреат конкурса «Молодые педагоги образованию» (школьный этап)
- Имеет двух призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников по математике.
- Онлайн-участник Международного фестиваля педагогических мастерских молодых педагогов «Общайся! Создавай! Применяй!»

# Эффекты наставничества

- 1) **Повышение профессионального уровня** и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;
- 2) **Снижение текучести кадров за счет усиления** профессиональной мотивации молодых учителей и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;
- 3) **Снижение риска профессионального выгорания** наиболее опытных учителей - носителей знаний, навыков;
- 4) **Укрепление профессионального сотрудничества** всех членов коллектива.







*Спасибо  
за внимание!*