

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ



Наставничество в школе: современные черты традиционной практики и новые точки роста



МБОУ СОШ № 19
2023

ЦЕЛЬ:



- реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

ЛОКАЛЬНО-НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ:

- Дорожная карта;
- Положение о системе наставничества педагогических работников;
- Приказ о формировании наставнических пар;
- Приказ об утверждении персонализированных программ наставничества.



ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА. МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



Форма:

- педагог-педагог

Модели:

- опытный предметник – неопытный предметник
- опытный предметник – молодой специалист

ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА:



- Систематическая методическая поддержка неопытных педагогов организации
- Систематическая методическая поддержка молодых педагогов (имеющих педагогических стаж менее трех лет) организации
- Традиционное наставничество («один на один»)
- Целеполагающее наставничество
- Ситуационное наставничество

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:



- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:



- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.



НАСТАВНИЧЕСКИЕ ПАРЫ:

На начало реализации программы	Завершенные программы	Незавершенные программы
5	5	0

SWOT-АНАЛИЗ:



Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none">• Наличие педагогов, которые могут выступать в роли наставников и наставляемых.• Сроки, содержание реализуемой программы варьируемые.• Разные виды, формы наставничества и модели взаимодействия.• Функции и ответственность сторон закреплены.• Ожидаемые результаты программы обозначены.• Система взаимодействия всех участников программы налажена.• Система поощрений (денежные выплаты)	<ul style="list-style-type: none">• Подготовительный этап долгий из-за документооборота.• Большая загруженность учителей, в связи с чем остается мало времени для совместной работы наставников и наставляемых.

SWOT-АНАЛИЗ:



Возможности	Проблемы, возникающие на разных этапах
<ul style="list-style-type: none">• Повышение профессиональных компетенций педагогов• Профессиональная адаптация молодых специалистов.• Закрепление и увеличение количества молодых специалистов в ОУ.• Привлечение учителей в ОУ.	<ul style="list-style-type: none">• Трудности в согласовании времени и планировании встреч наставника и наставляемого.• Низкая активность некоторых наставляемых во взаимодействии с наставником.

РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ



Актуальность работы по направлению "Наставничество"

Ожидания от программы "Наставничество"

Уровень комфорта работы в паре

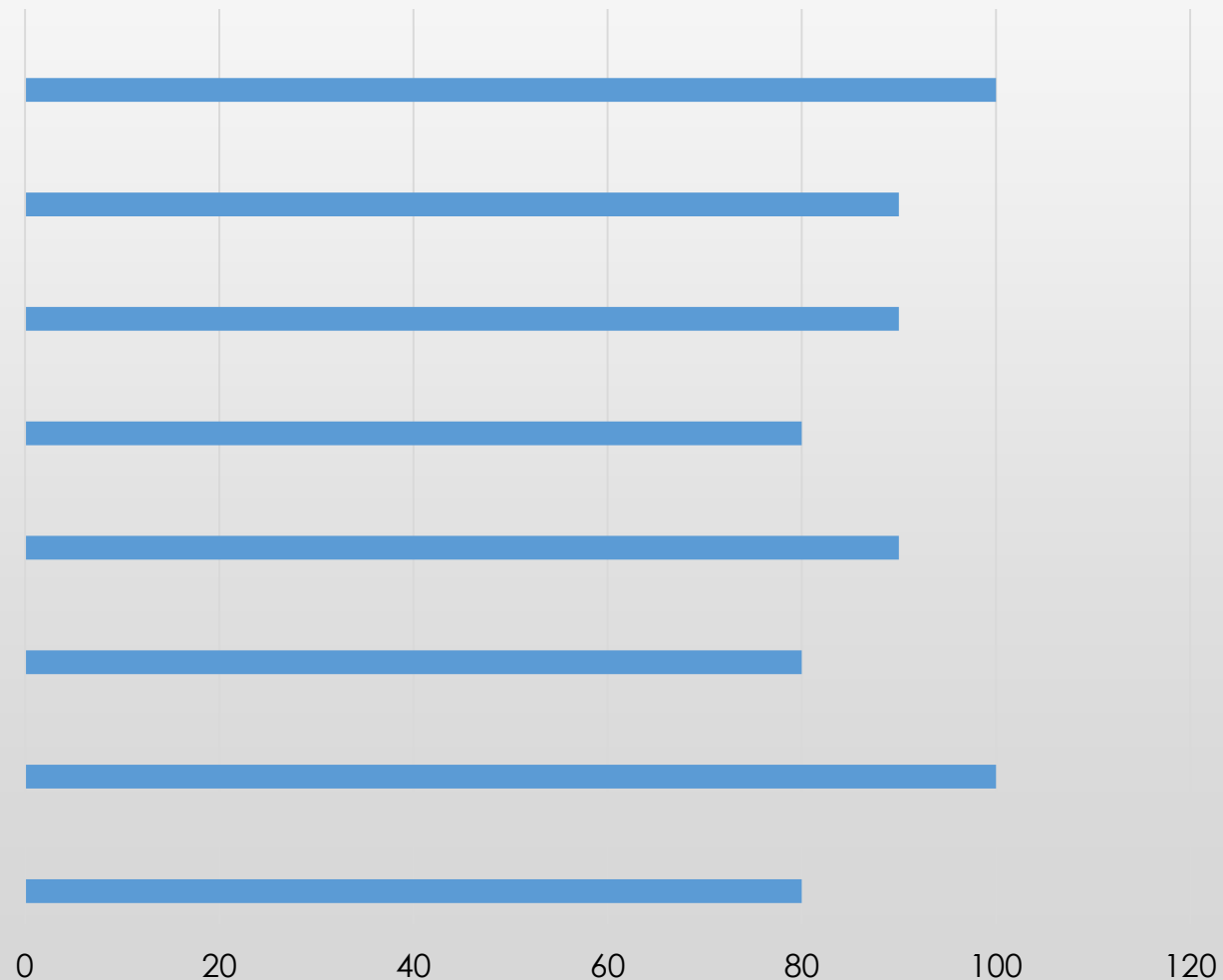
Степень адаптации к работе в ОУ

Степень закреплённости в ОУ

Эффективность мероприятий

Удовлетворенность системой мотивации

Желание продолжать участие в программе "Наставничество"



ВЫВОДЫ:



- Уровень эффективности реализации системы наставничества в МБОУ СОШ № 19-ОПТИМАЛЬНЫЙ;
- Персонализированные программы наставничества реализованы в полном объеме;
- Работу по реализации целевой модели «Наставничество» в ОУ в 2023-2024 уч. г. продолжить.

ТОЧКИ РОСТА:

- Разработать гугл-анкеты, гугл-формы для мобильной обратной связи;
- Сформировать наставнические пары среди классных руководителей;
- Запустить реверсивное наставничество.

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!



МБОУ СОШ № 19
2023