

МАОУ «Дульдургинская СОШ №2»

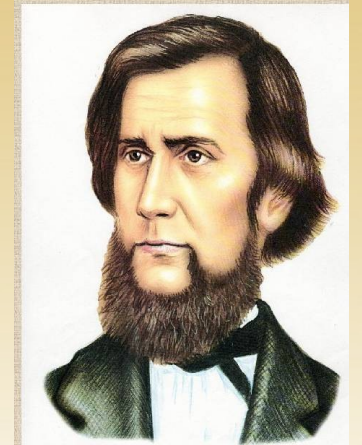
**ИЗ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ» И
«ПЕДАГОГ И ОБУЧАЮЩИЙСЯ» В СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЕ (ИЗ
ОПЫТА РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ)**

Выполнила учитель Дондокова Цыренжап Лхасарановна,
Учитель русского языка и литературы
МАОУ «Дульдургинская СОШ №2»

Чита, 2023



Актуальность проблемы



«Самый существенный недостаток в деле русского народного просвещения есть недостаток хороших наставников, специально подготовленных к исполнению своих обязанностей».

Д.К. Ушинский

«Наставник – это опытный работник-профессионал, который непосредственно на рабочем месте передает другому свои знания и опыт, знакомит его со спецификой работы, а также способствует формированию взаимоотношений в новом коллективе»

Чеглакова Л., Сташенко А.



**Введение новых
ФГОС**

**Введение
профессиональных
педагогических
стандартов**

**Государственная
образовательная
политика РФ**

НАСТАВНИЧЕСТВО

**запросы
общества**

**Реализация
парадигмы
«образование через
ВСЮ ЖИЗНЬ»**



3 блока компетенций, необходимые наставникам:

- 1) терпение, доброжелательность, эмоциональная устойчивость, нацеленность на результат и т.д. (общекультурные);
- 2) наличие высокой квалификации, необходимой сертификации и опыта (профессиональные);
- 3) умение найти контакт, доходчиво объяснить, показать общее и частности, поддержать, проверить, потребовать и т.д.

Наставник: это профессия или компетентность?

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

Чеглакова Л., Сташенко А.



Программа наставничества

практико-ориентированное
обучение групп педагогов (семинары,
практикумы, образовательные сессии
для педагогических работников)

парное взаимодействие
молодых специалистов с
опытными педагогическими
работниками

Самообразование, саморазвитие и
самопроектирование
молодого педагога



Дорожная карта наставничества:

1. Цель, задачи.
2. Набор мероприятий, обеспечивающих решение задач.
3. Набор целевых индикаторов дорожной карты (количественные или качественные показатели, характеризующие реализацию мероприятия).
4. Описание требуемых ресурсов и рисков при реализации дорожной карты.
5. Ключевые точки при реализации дорожной карты.
6. План коммуникации (наставник – молодой педагог – администрация образовательной организации – другие вовлеченные участники).



Технология «5 шагов к успеху»

Разработчик	Дондокова Цыренжап Лхасарановна, МАОУ «Дульдургинская СОШ № 2», учитель русского языка и литературы.
Целевая аудитория	педагогические работники, руководители образовательных организаций.
Целевые ориентиры	отработка механизмов реализации практики наставничества «опытный педагог – молодой педагог», профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогов для повышение его профессионального потенциала и уровня, повышения их готовности к реализации современных технологий обучения и воспитания, формирования устойчивой профессиональной мотивации и направленности на педагогическую деятельность.
Область применения	образовательные организации.
Новизна	Формирование профессиональных компетенций начинающего педагога проходит через эффективную технологию «5 шагов к успеху». Реализация данной технологии способствует безболезненной адаптации молодого педагога, становлению профессиональных качеств, раскрытию творческого потенциала молодого педагога и качественным образовательным результатам.
Апробация	общеобразовательное учреждение (МАОУ «Дульдургинская СОШ № 2»).

Технология «5 шагов к успеху»



Практика наставничества «Педагог – молодой педагог»

Классный
руководитель

Внеурочная
работа

Наука

Традиция

Урок

Имидж

Конкурс

Аттестация



Желание продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации

Стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

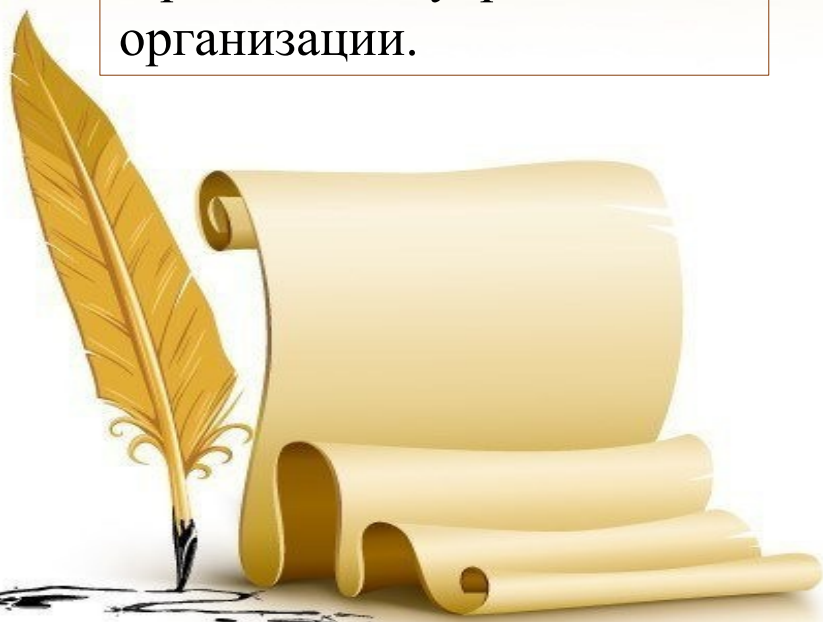
Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния

Оцениваемые результаты у наставляемого

Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах

Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами

Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста



Повышение уровня
удовлетворенности
собственной работой и
улучшение
психоэмоционального
состояния

Профессиональные советы и
рекомендации

Стимул и ресурс для
комфортного становления и
развития внутри
организации.

Рост числа специалистов,
желающих продолжать свою
работу в качестве учителя на
данном
коллективе/образовательной
организации

Оцениваемые результаты у наставника

Качественный рост
успеваемости и
улучшение поведения в
подшефных классах

Сокращение числа
конфликтов с
педагогическим и
родительским
сообществами

Рост числа собственных
профессиональных работ:
статей, исследований,
методических практик
молодого специалиста

усиление уверенности в
собственных силах и развитие
личного, творческого и
педагогического потенциала.



«Что наставничество дает молодому педагогу?»

Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и способности: развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, коллегами.

«Что наставничество дает ученику?»

Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе, стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

«Что наставничество дает наставнику для профессионального развития?»

Педагог-наставник развивает свои профессиональные качества: методические, психолого-педагогические, информационные

«Чем наставник помогает образовательной организации?»

Образовательное учреждение повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров (развитие кадрового потенциала); достижения высокого качества образования; улучшает взаимоотношения между коллегами.





Дорогие коллеги-наставники!

Хочу выразить слова огромной благодарности Вам, за Ваш труд. За то, что изо дня в день Вы каждому из своих учеников и молодых коллег дарите частичку себя. Вы даете знания, делитесь своим опытом с молодыми коллегами, уделяете свое внимание и, в конце концов, дарите частичку своего сердца.

Спасибо за Ваш профессионализм, уникальный подход к каждому ребенку и молодому учителю, Ваше безграничное терпение и ответственность.

От чистого сердца я хочу сказать Вам большое спасибо за Ваш труд, за Ваше терпение, за Ваше умение находить в каждом ребенке и молодом учителе талант, за Ваши старания, за Вашу поддержку.

Я искренне желаю Вам здоровья, благополучия, крепких сил и замечательного настроения. Пусть каждый день открывает что-то новое и доброе не только для Ваших учеников и молодых коллег, но и для Вас, пусть и летом, и зимой, и весной, и осенью Ваша жизнь будет яркой, веселой и интересной!



Благодарю за внимание

