

МАОУ «Дульдургинская СОШ №2»

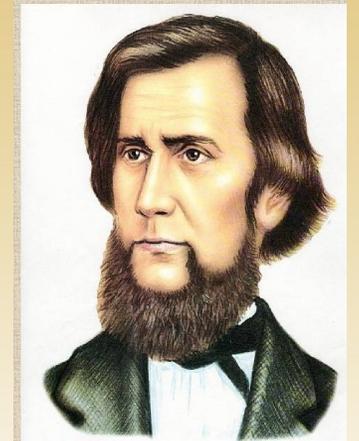
**ИЗ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ» И  
«ПЕДАГОГ И ОБУЧАЮЩИЙСЯ» В СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЕ (ИЗ  
ОПЫТА РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ)**

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	<p>Формирование профессиональных компетенций начинающего педагога проходит через эффективную технологию «5 шагов к успеху».</p> <p>Реализация данной технологии способствует безболезненной адаптации молодого педагога, становлению профессиональных качеств, раскрытию творческого потенциала молодого педагога и качественным образовательным результатам.</p>
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.

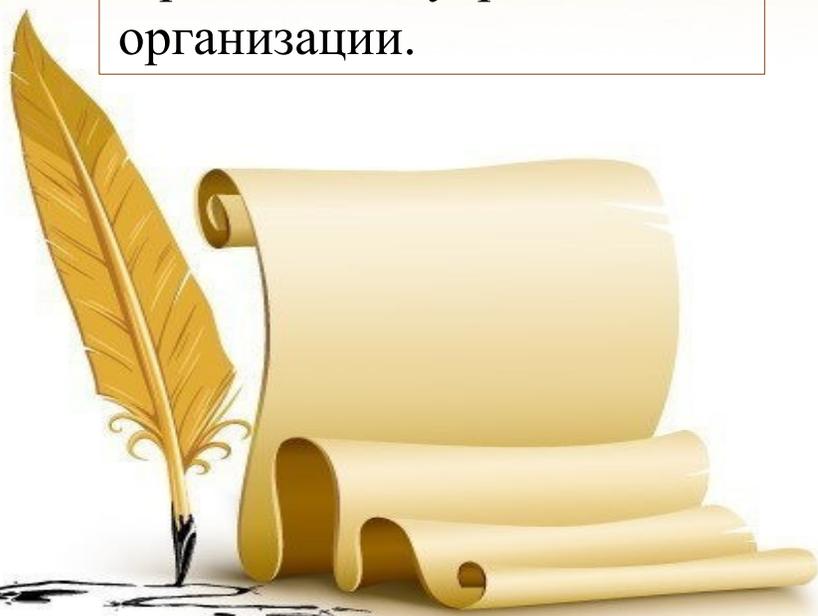
Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния

**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

