



**Наставничество - как стратегия
стимулирования непрерывного
развития администрации и
педагогических работников
образовательной организации**

Драничникова Ирина Владимировна,
заместитель директора по УВР МБОУ «ООШ №38»

Наставничество - популярный тренд и осознанная необходимость

тема наставничества является одной из центральных в нацпроекте «Образование»



В Указе Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 г. необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества



НАСТАВНИЧЕСТВО

**профессиональное
развитие,
его персонификация,
комплексный подход к
каждому работнику
образования**

01

важнейшее условие в профессиональном становлении молодого учителя, в повышении педагогического мастерства. Значимо в профессиональной ориентации учащихся

02

кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника — менее опытному

03

форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество

04

образовательный процесс на рабочем месте


05

система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников


06

часть корпоративной культуры всех инновационных организаций, это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения


КАЧЕСТВА, НЕОБХОДИМЫЕ НАСТАВНИКУ



Документы по организации наставничества




Знание практики управления организацией - наставник имеет опыт управления и решения проблем, связанных с управленческой деятельностью, понимает нормы культуры и ценности организации, знает, с кем войти в контакт, чтобы разрешить проблему, постоянно находится в курсе происходящего в школе



Коммуникабельность, навыки межличностного общения. Для того чтобы быть понятным, наставник должен уметь излагать свои взгляды и мысли в свободной и ясной манере, использует при этом уместные примеры и метафоры, разговаривает с учетом уровня развития собеседника.

Ориентация на развитие - наставник проявляет активный интерес к развитию других



Креативность - открытость новым идеям и различным способам достижения результатов, применение творческого подхода к решению задач. Она проявляется в том, чтобы предложить оригинальное решение тех проблем, в которых наставляемый может испытывать трудности, а также в способности наставника руководить наставляемым в процессе решения различных задач

Положение
об общественно-профессиональном институте
наставничества в образовательных организациях
Кемеровской области-Кузбасса

1. Общие положения

1.1. Положение об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных организациях Кемеровской области (далее - Положение) разработано в соответствии с:

от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 05.07.2013 г. №86-ОЗ «Об образовании в Кемеровской области»;

1.2. Настоящее Положение определяет цель, задачи, функции, права и обязанности общественно-профессионального института наставничества и его участников.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 05.07.2013 г. №86-ОЗ «Об образовании в Кемеровской области»;

1.2. Настоящее Положение определяет цель, задачи, функции, права и обязанности общественно-профессионального института наставничества и его участников.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 05.07.2013 г. №86-ОЗ «Об образовании в Кемеровской области»;

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №38»
П Р И К А З**

О назначении наставника

30.08.2021

№ 139

В соответствии с планом работы муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №38» на 2021-2022 учебный год (раздел «Методическая работа с педагогами»), с целью профессионального становления молодых педагогов, повышения уровня их методической, научно-теоретической, психолого-педагогической компетентности

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Назначить:

1.1. Горбову Светлану Александровну, учителя русского языка и литературы наставником учителя русского языка и литературы Деметьевой Ирины Анатольевны на период с 01.09.2021 по 31.05.2022.

1.2. Соколову Наталью Николаевну, учителя начальных классов

ФОРМА И МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

ФОРМА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»



*взаимодействие молодого педагога
(при опыте работы от 0 до 3 лет)
или нового сотрудника
(при смене места работы)
с опытным и располагающим
ресурсами и навыками педагогом,
оказывающим разностороннюю
поддержку*

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей проф. деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ускорить процесс профессионального становления педагога и др.

МОДЕЛИ

«ОДИН НА ОДИН» (СИТУАЦИОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО)



ФЛЭШ-НАСТАВНИЧЕСТВО

от англ. **Situational Mentoring**,
предоставление
наставником
необходимой
помощи всякий
раз, когда
подопечный
нуждается в
указаниях и
рекомендациях

ФЛЭШ-НАСТАВНИЧЕСТВО (от англ. Flash Mentoring)

Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой могут поделиться своим профессиональным опытом и дать некоторые рекомендации. После этой встречи её участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев.



ПРЕИМУЩЕСТВА:

помогает наставляемому учиться, обращаясь за помощью к более опытному коллеге

Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале

темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов-педагогов

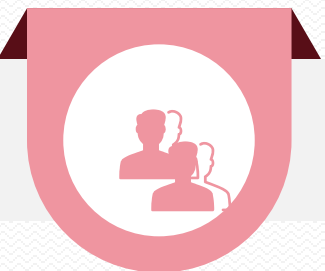
Последовательное Flash-наставничество в МБОУ АСГО «ООШ №38»:

подопечный работает с двумя и более наставниками (директор, заместители директора, учитель-предметник), с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч (еженедельно в течение месяца-двух)

РОЛИ НАСТАВНИКА



«Проводник» - ознакомление с системой школы «внутри».



«Защитник интересов» - помощь в решении всех конфликтных ситуаций, образующихся в процессе педагогической деятельности молодого учителя



«Консультант» - помогает наставляемому разобраться в определении целей деятельности, решении возникающих проблем



«Репетитор» – наставник в силу своего более широкого и богатого опыта и знаний обучает своих подопечных



«Кумир» - наставник собственными индивидуальными и профессиональными достижениями, социальным положением, стилем работы и общения заинтересовывает молодого учителя процессом профессионального самосовершенствования



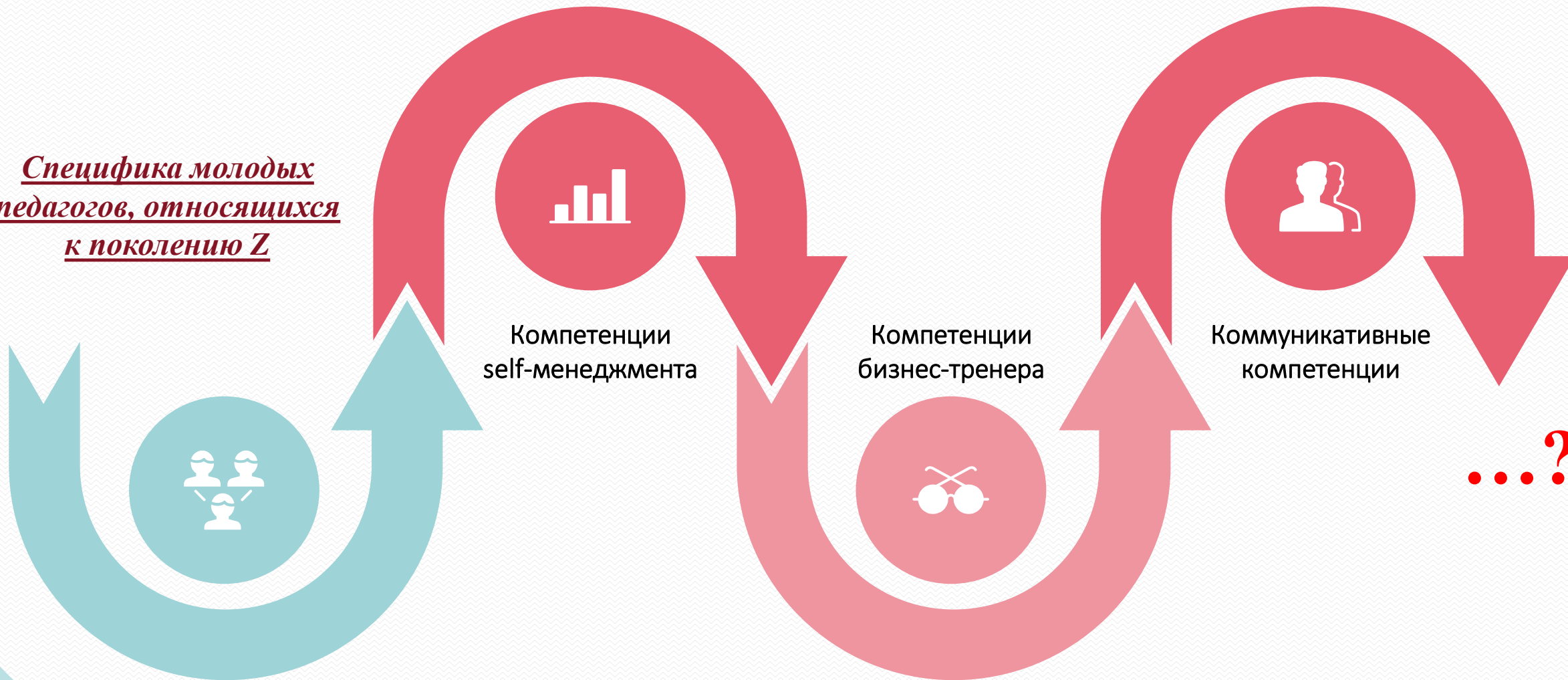
«Советник» (друг, помощник, опекун) – обладает высокой степенью сопереживания и навыками общения



ТРУДНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Подготовленность профессиональных наставников

Специфика молодых педагогов, относящихся к поколению Z



Коммуникативные компетенции

Навыки командной работы

Умение слушать, убеждать, аргументировать...

Навыки публичного выступления.

Компетенции бизнес-тренера
(навыки андрогогики – обучения взрослых)

Компетенции self-менеджмента
(помогают эффективно контролировать своё состояние, время и процессы)

Навыки лидерства

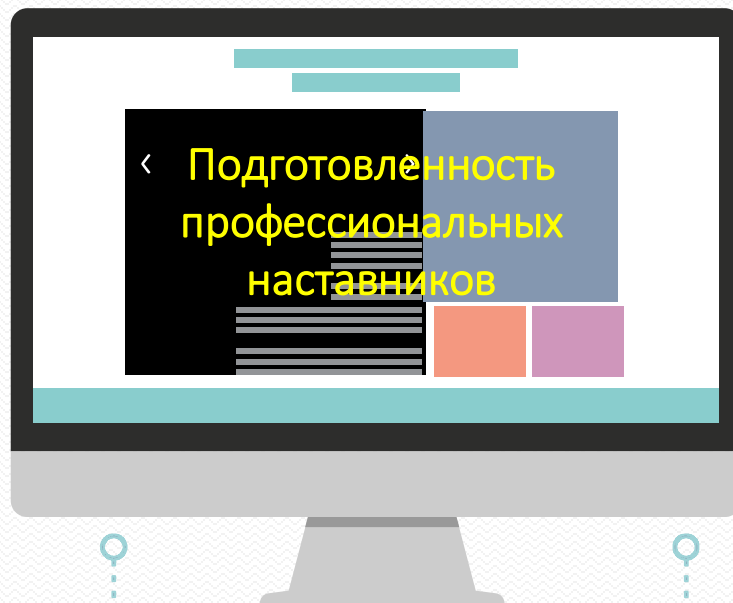
Стрессоустойчивость, управление эмоциями

Навыки постановки задач сотрудникам, мотивирования, делегирования

Умение планировать и ставить цели, управлять временем

Техники воздействия на сознание

Управление собственным развитием





Принципы саморазвития

Индивидуальный подход к каждому



Элективность обучения



Опыт-источник новых знаний



Самомотивация



Обучение – это работа в группе



Результаты учебы (самообразования) применимы на практике



Высокий приоритет самообучения



Самообразование и саморазвитие эффективно – если оно продолжается постоянно



***Наставничество** — это инвестиция в долгосрочное
развитие организации, в ее «здоровье»
Дэвид Майстер*



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ