

## **Наставничество как фактор повышения качества образования.**

Добрый день, уважаемые коллеги!.

### Слайд 1

Тема моего выступления: « Наставничество как фактор повышения качества образования» Сегодня я предоставлю опыт работы нашей школы по реализации целевой модели наставничества.

Повышение качества современного образования связывается с решением множества задач: профессиональное развитие педагогов, обеспечение успеха каждого ученика, создание в образовательной организации материально-технических и психолого-педагогических условий, предполагающих успешные взаимоотношения в коллективе и др. Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов.

### СЛАЙД 2 Перечень документов для реализация программы наставничества

1. Назначен куратор по внедрению программы многофункционального наставничества в ОО («+»).
2. Разработано положение («+»).
3. Созданы необходимые локальные акты («+» необходимо обновить).
4. Разработан план мероприятий.
5. Выбраны наставники и наставляемые (написание ими заявлений, подписание соглашений).
6. Определены тематические направления деятельности, с которыми будут работать наставники и наставляемые.
7. Создана модель наставничества ОО.
8. Обновлено информации на сайте ОО в разделе «Наставничество».

9. Внесены данные в АИС "Кадры в образовании. Самарская область" в раздел "Наставничество".

10. Организована работа по реализации плана мероприятий в соответствии с составленной моделью

### Слайд 3

Более подробно изучить информацию можно на нашем сайте, в разделе «Наставничество»

### Слайд 4

Что же такое наставничество?

- это универсальная технология передачи жизненного, личностного и профессионального опыта, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- **Базовые принципы наставничества:**
- взаимообогащение;
- горизонтальные коммуникации;
- доверие.

### СЛАЙД 5\_

- Портрет педагогического сообщества нашей школы представлен 13 педагогическими работниками, причем 69% имеют стаж работы более 20 лет и 23% работника со стажем до 15 до 20 лет. И только один педагог имеет стаж работы 4 года.

Если судить о возрасте, то самая большая доля педагогов - 61% в возрасте от 50 до 65 лет и старше .

Старение педагогических кадров все-таки происходит быстрее, чем приток молодых специалистов, поэтому на первый план выдвигается проблема

удержания педагогов в профессии, в том числе грамотным методическим сопровождением.

	2018 г	2019 г	2020	2021	2022
Количество педагогических работников	15	15	15	15	13
Образование:					
высшее	14(94 %)	14(93 %)	14(93 %)	14(93 %)	12( 92 %)
средне-специальное	1(7%)	1(7%)	1(7%)	1(7%)	1(8%)
Количество педагогических работников, имеющие квалификационную категорию					
всего	11 (73 %)	8 (53 %)	8 (53 %)	8 (53 %)	6(46 %)
высшая	2 (13%)	6 (40%)	6 (40%)	6 (40%)	4(31%)
первая	9(60%)	2 (13 %)	2 (13 %)	2 (13 %)	2(15 %)
соответствие	0	1(7%)	1(7%)	3(20 %)	3(23 %)
Состав педагогического коллектива по стажу работы					
1-3 года	1(7%)	1(7%)	1(7%)	-	-
3-5 лет	-	-	-	1(7%)	1(8%)
5-10 лет	-	-	-	-	-
10-15 лет	-	-	-	-	-
15-20 лет	4 (27 %)	4(27 %)	4(27 %)	4(27 %)	3(23 %)
свыше 20 лет	10 (67 %)	10 (67 %)	10 (67 %)	10 (67 %)	9(69 %)
Возрастная категория педагогических работников					
до 30 лет	1(7%)	1(7%)	1(7%)	-	
31-45 лет	4 (27 %)	4 (27 %)	4 (27 %)	4(27 %)	3(23%)
46-55 лет	4 (27 %)	4 (27 %)	4 (27 %)	5(33 %)	5(38 %)
56-65 лет	6(40 %)	6(40 %)	6(40 %)	6(40 %)	3(23 %)

## Слайд \_6\_-

Цель программы наставничества ГБОУ СОШ с. Мосты:  
максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

## Слайд\_7\_

Задачи по реализации целевой модели наставничества :

- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- Создание условий для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.
- Оказание помощи педагогу с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

## Слайд \_8\_

Рассмотрим Целевую модель наставничества в форме «учитель - учитель» как организационную основу наставничества в школе.

## Слайд \_9

Портрет участников программы

### **Наставник**

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

### **Наставляемый.**

Педагог, имеющий педагогические дефициты

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

## Слайд 10, 11,12

**Целевая модель наставничества состоит из наставнических пар**

**Формы наставничества :**

### **"Наставник – ментор»**

Характеристика:

- наставник – высококвалифицированный специалист в области педагогики, осуществляющий научно-методическую поддержку и помощь в решение конкретных задач профессионально-личностного развития наставляемого (или группы наставляемых).

- наставляемый – любой педагог, желающий расширить свои возможности, повысить своё профессиональное мастерство;
- количество участников: пара, триада, группа. - как правило, краткосрочное наставничество, на срок решения поставленной цели.

### **"Наставник - тьютор"**

Характеристика: - наставник – специалист (директор, зам.директора, педагог и т.д.), который помогает определиться с индивидуальным образовательным маршрутом, сопровождающий продвижение наставляемого по индивидуальной траектории профессионально-личностного развития;

-наставляемый – любой педагог, желающий повысить своё профессиональное мастерство;

-количество участников: пара, триада, группа; - как правило, краткосрочное наставничество, на срок решения поставленной цели.

### **"Наставник - коуч"**

Характеристика:

- наставник – специалист (директор, зам.директора, педагогпсихолог, педагог), помогающий увидеть наставляемым свои достижения, создающий комфортные условия для становления и профессионального самосовершенствования педагогов;

- наставляемый – любой педагог, которому необходима психологическая помощь, поддержка, наставление.
- количество участников: пара, триада, группа;
- как правило, краткосрочное наставничество, на срок решения поставленной цели.

### **"Наставник-учитель (предметник)/воспитатель"**

Характеристика:

классическое наставничество;

- наставник – опытный педагог, профессионал своего дела; - наставляемый – молодой специалист или педагог, испытывающий трудности в реализации профессиональных задач;

- количество участников: один наставник, один наставляемый (индивидуальная работа);

- срок наставнической деятельности: от 1 года до 3 лет (по необходимости данный срок может быть продлен).

### Слайд 13

#### **Ожидаемые результаты Программы**

- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

### Слайд 14

- **Методы наставнической деятельности**, которые мы применяем в своей работе

### Слайд 15

- Прохождение КПК -100 % наставников прошли курсы повышения квалификации

### Слайд 16

Педагогические советы

### Слайд 17

Посещение уроков наставником и наставляемым

### Слайд 18

- \* Проведение открытых уроков

### Слайды 19-23

- \* Итоги реализации программы Наставничества :

Подводя итоги работы, можно сделать следующие выводы:

В нашем учреждении создана система работы , которая объединяет опытных наставников и наставляемых;

В работе применяются эффективные формы и методы, которые способствуют дальнейшему профессиональному росту педагогов;

Программа реализации многофункционального наставничества дает положительные результаты.

Значит, мы на правильном пути.

А это значит, что Наставничество- фактор повышения качества образования.

Слайд 24

Благодарим за внимание!