

МБОУ Юшалинская СОШ №25

***Опыт организации и  
осуществления наставничества в  
школе***

Новопашина Е.Е., замдиректора по УВР

11 декабря 2025года



## НАСТАВНИЧЕСТВО

«Процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; **форма взаимоотношений** между учителем и учеником...

Н. осуществлялось как **шефство** опытных передовых работников **над** учащимися и **молодыми** рабочими, пришедшими в трудовой коллектив...».

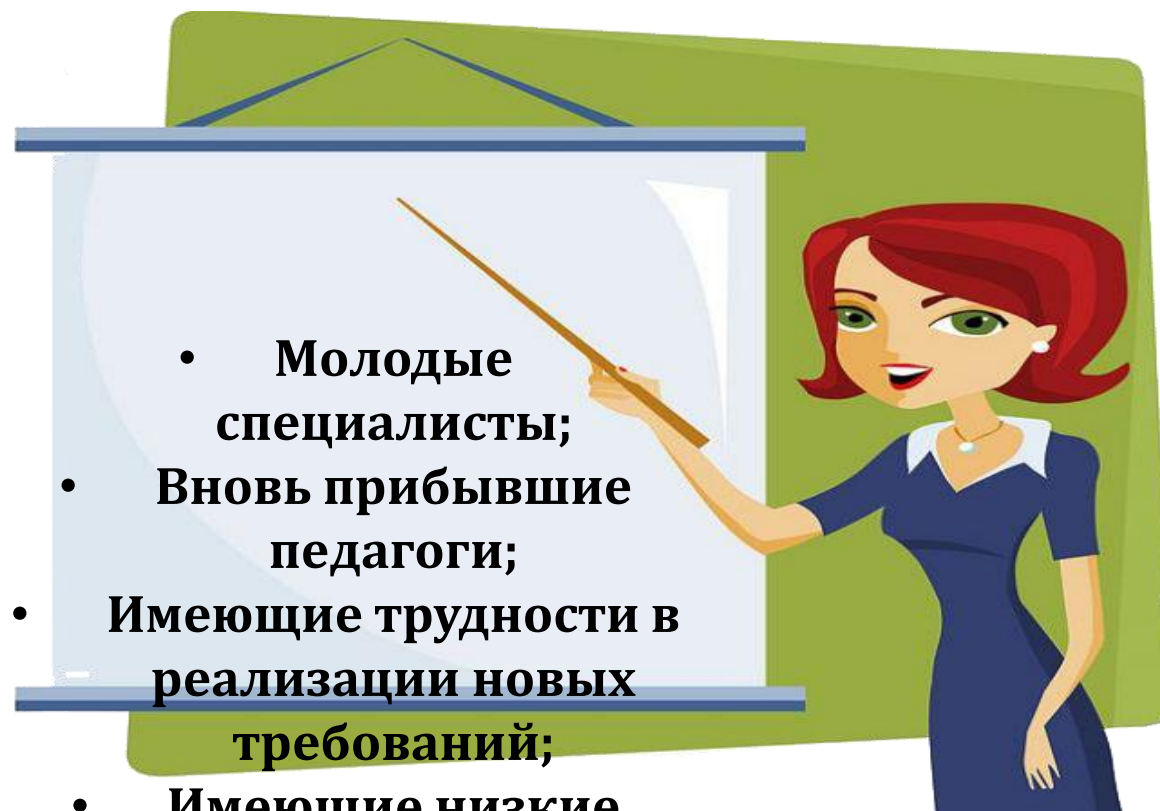
*Педагогический  
энциклопедический  
словарь. 2012*

# Цель наставничества -

оказание помощи  
в профессиональном  
развитии.







- Молодые специалисты;
- Вновь прибывшие педагоги;
- Имеющие трудности в реализации новых требований;
- Имеющие низкие показатели уровня обученности;



**Единство  
в направлениях  
работы  
и  
преемственность**

**Растим  
педагогические  
кадры**

**Член большой  
команды**

**Положительные  
результаты  
и успех в работе**

# Регламентирующие документы по наставничеству

1. Положение о наставничестве (протокол №2 от 17.09.2020г)
2. Программа наставничества (протокол №50 от 12.01.2023г)
3. Приказ директора о назначении наставников.
3. Положение о методическом совете .
4. Должностные обязанности учителя-предметника.
5. Положение о ШМО.
6. Положение о назначении стимулирующих выплат.



## Наставнические пары : учитель-учитель

Наставник	наставляемый	Направления работы
Елохина М.М.	Силина А.А., Степанова О.А.	Организация работы в соответствии с требованиями ФГОС, Применение интерактивных методов обучения; Организация классного руководства
Новопашина ЕЕ.	Лапина Т.С. Аникина Ю.А.	Оформление документов Планирование работы Ведение внутреннего мониторинга Работа с родителями
Сарычева Р.Г.	Ассенгеймер Н.Н.	Организация работы в соответствии с ФГОС Практико-ориентированный подход;
Лапина Т.С.	Клепиков Ю.П.	Планирование работы по безопасности Организация работы на уроке





# Обучение наставников



1. Требования к организации наставничества.
2. Определение уровня сложностей в работе молодых специалистов
3. психологические приемы поддержки педагогов;
4. Планирование индивидуальной работы с педагогом;
5. Установление доверительных отношений;



## Каким должен быть наставник?

### Психологическая готовность

- Обладать навыками консультирования и оценивания
- Быть открытым и готовым к диалогу
- Обладать терпением и спокойствием, умением чувствовать и понимать молодого учителя
- Быть примером в отношениях с коллегами, с учащимися и их родителями
- Должен развивать свой творческий потенциал, находиться в педагогическом поиске, совершенствовать свои методы и формы работы
- Перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками.

# Деятельность наставников

- Анализ затруднений молодого педагога
- ( профессиональные дефициты)
- определение зон роста
- Подготовка к участию в работе ШМО, педсоветов ,родительских собраний.
- Консультирование в методических вопросах;





## Задачи наставничества

- Формирование интереса и творческого отношения к педагогической деятельности;
- Развитие способности качественно выполнять профессиональные обязанности;
- Формирование и развитие профессиональных и личностных компетенций;
- Освоение традиций школы ;
- Формирование корпоративной культуры;
- Обеспечение непрерывного образования;
- Оказание помощи в преодолении различных затруднений.



# Направления в работе:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации урочной и внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- **ТСО** (в соответствии с требованиями САНПиН)



# Методическая помощь наставника

Наставник	Молодой учитель
✓ Изучение нормативных документов и локальных актов ОУ;	
✓ Обучение планированию и ведению школьной документации	Консультирование или совместная работа
✓ Посещение уроков молодого учителя	✓ Посещение уроков наставника;
✓ Анализ посещенных уроков	
✓ Моделирование	✓ Проведение урока
Анализ итогов контрольных работ, проверочных и итогов четверти Анализ воспитательной работы (причины и корректировка)	



# Этапы работы



**1й этап – проектировочный**

**(адаптационный).**

**2й этап – основной**

**(практический).**

**3й этап – оценочный**

**(аналитический).**

## Сложности в работе наставляемых педагогов

1. Вопросы дисциплины и порядка на уроке – 70%
2. Оформление школьной документации- 50%
3. Методические аспекты урока ( применение системно-деятельностного подхода, атмосферы сотрудничества, работа со слабоуспевающими)-50%
4. Осуществление классного руководства ( работа с родителями)-40%

# «Кодекс наставника».

***Не приказывать.***

«Вы должны», «Вам необходимо», «Вам нужно» и т.п.

***Не поучать.***

«Если бы Вы послушали меня, то...», «Если бы Вы последовали моему примеру...»

***Не подсказывать решения.***

«На Вашем месте я бы...»

***Не выносить суждений.***

«Вы слишком мало внимания уделяете работе»

***Не оправдывать и не оправдываться***

«Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд».

***Не ставить «диагноз»***

«Вам нельзя работать в школе», «Вы слишком эмоциональны».



# Методические вопросы

- ✓ Обязанности классного руководителя;
- ✓ Организация работы с неуспевающими учащимися;
- ✓ Анализ и самоанализ урока;
- ✓ Системно-деятельностный подход
- ✓ в организации урока.
- ✓ Формирование функциональной
- ✓ грамотности на уроке;
- ✓ Организация работы с родителями;
- ✓ Методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий ...



## + «Обратная связь" наставничества:

Атмосфера доверия  
и сотрудничества

Профессиональный рост

Способности  
и творческий потенциал

Что достигнуто и что делать дальше

Ощущение помощи

# Проблемы в реализации плана наставничества

1. Неумение объективно проводить самооценку (завышенная самооценка)
2. Слабые навыки критического мышления (неумение выявить проблемные зоны)
3. Низкий уровень личной мотивации и стремления к профессиональному росту.
4. Загруженность педагога (ведение 1,5 ставки)







Спасибо за внимание