

МБОУ Юшалинская СОШ №25

*Опыт организации и
осуществления наставничества в
школе*

Новопашина Е.Е., замдиректора по УВР

11 декабря 2025 года



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...».

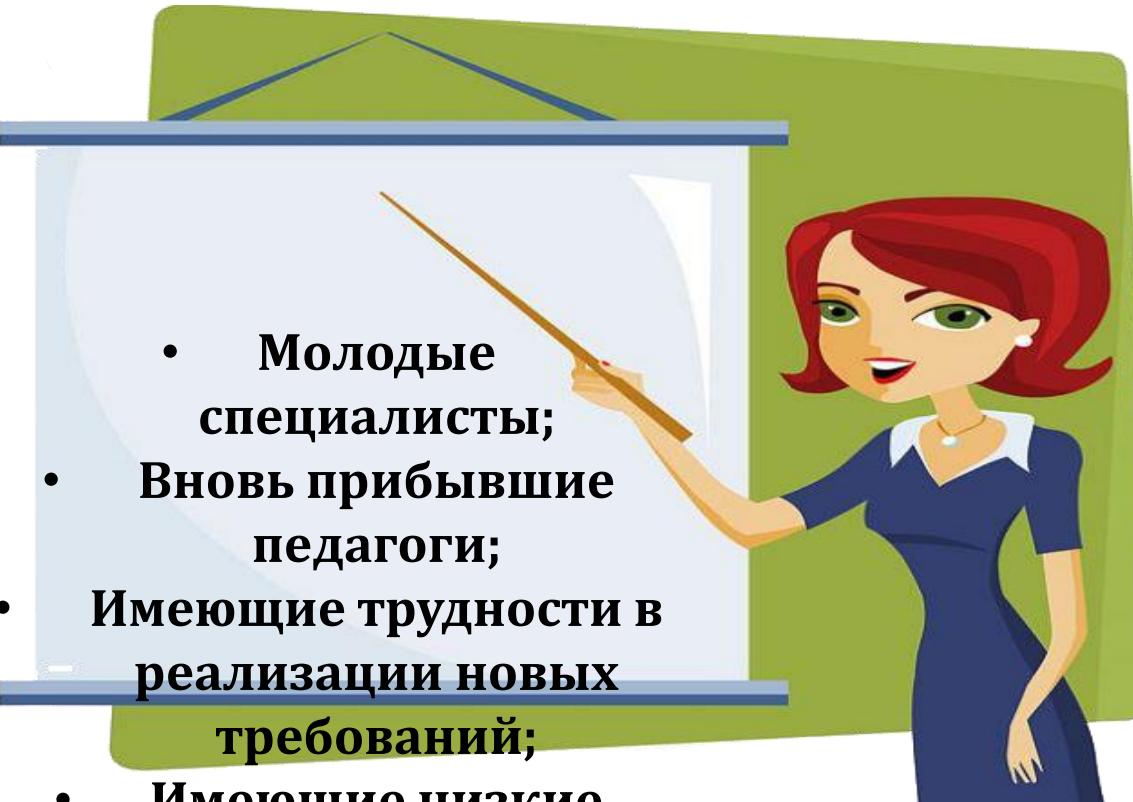
*Педагогический
энциклопедический
словарь. 2012*

Цель наставничества -

оказание помощи
в профессиональном
развитии.



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





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 преодоление 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