

BbCcDdEeFfGgHhIiJjKkLlMmNnOoPpQqRrSsTtUuVvWwXxYyZz



Опыт наставнической деятельности
в МОАУ «СОШ им. Н.Р. Ирикова»
с. Зилаир МР Зилаирский район РБ

Колбинцева Екатерина Анатольевна
заместитель директора по НМР

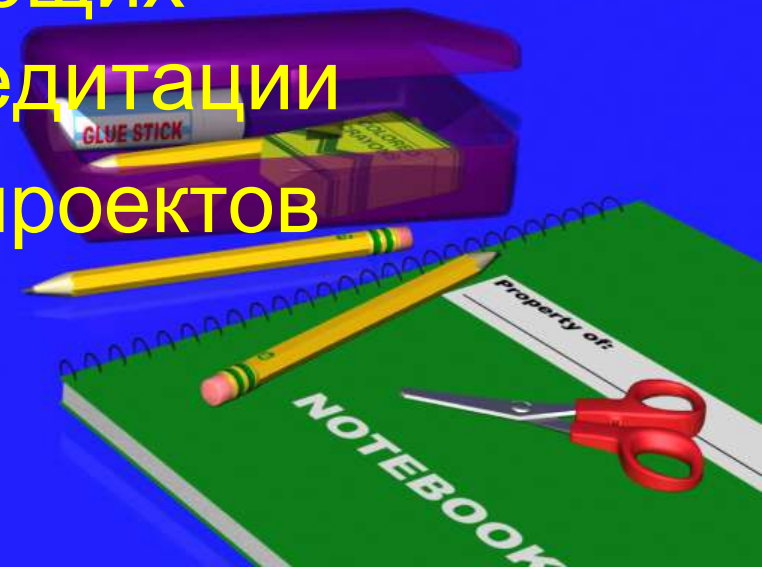
Формы наставнической деятельности в школе:

- 1. Школа-школа
- 3. Педагог-педагог
- 4. Педагог-ученик

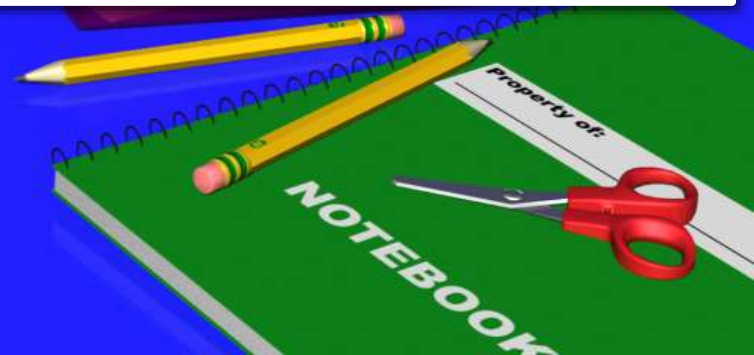


Школа-Школа

- Кураторство школ с низкими образовательными результатами (ШНОР)
- Промежуточная аттестация для учащихся ОО , не имеющих государственной аккредитации
- Курирование школой проектов ЮНЕСКО в районе)



МОАУ «СОШ им. Н.Р. Ирикова» -Ассоциированная школа ЮНЕСКО



Мобильный технопарк Кванториум



BOOK

Педагог-педагог

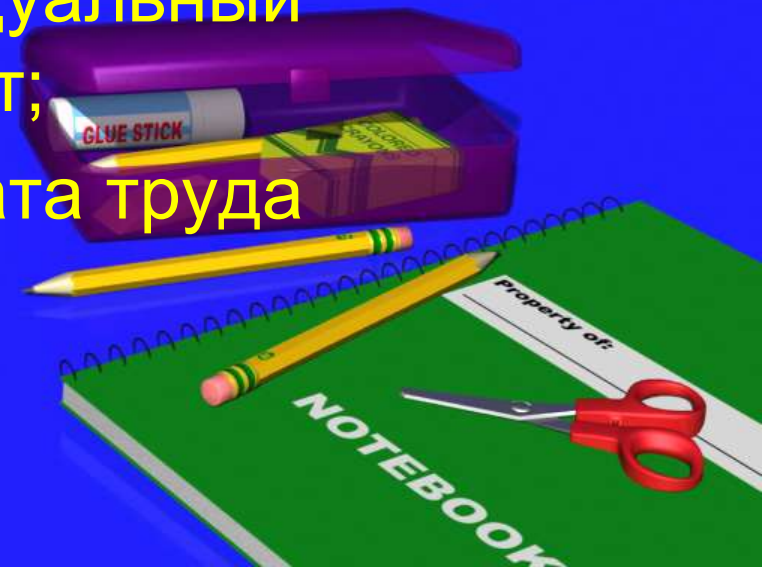
Педагогом –
наставником
становятся
учителя опыт
работы которых
более 20 лет.



ЕВООК

Для организации работы формы НД Педагог-Педагог необходимо:

- Приказ о наставнических парах
- Положение о наставнической деятельности;
- Персонализированная программа наставничества и индивидуальный образовательный маршрут;
- Регламентированная оплата труда наставника



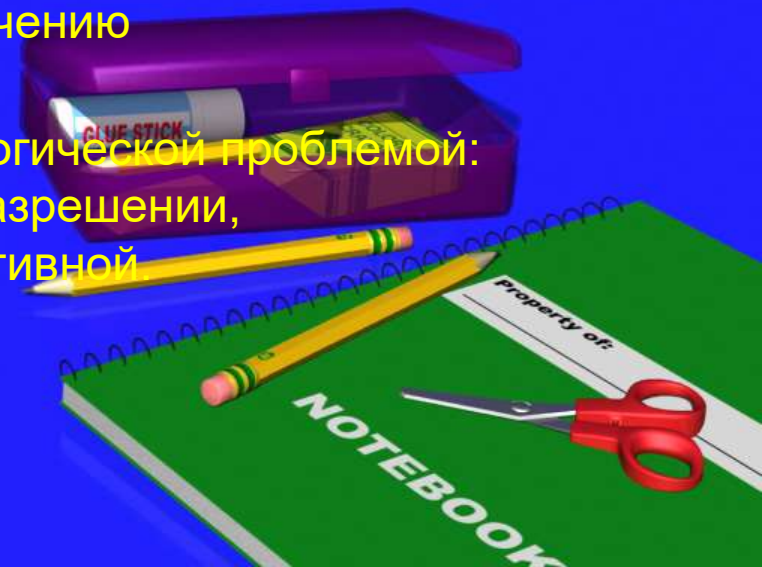
Нормативно – правовые документы

- Устав учреждения
- Положение об организации наставничества в МОАУ «СОШ им. Н.Р.Ирикова»
- Положение о стимулирующих выплатах
- Коллективный договор школы.



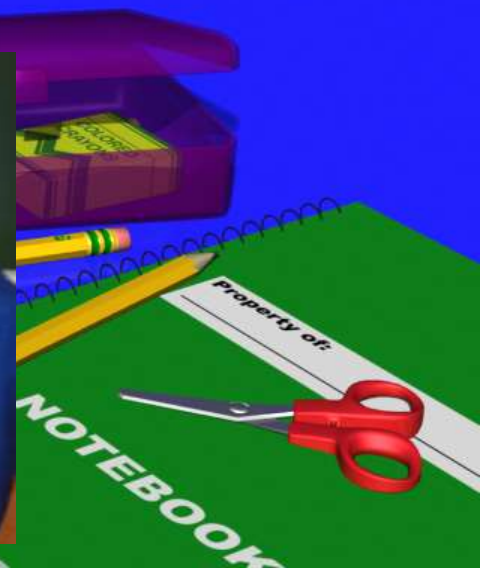
Условия назначения педагогов – наставников

1. Назначение педагогов-наставников осуществляет администрация учреждения.
2. На основе их психологической совместимости (тестирование психологом)
3. Учет мнения самого начинающего (молодого) педагога.
4. Учет показателей:
 - – место жительства: проживание рядом способствует общению в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;
 - – общность интересов: проявление интереса к одним и тем же вещам, увлечениям, хобби, ведет к сплочению единомышленников;
 - – общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, педагогическая помощь не будет эффективной.



Этапы взаимодействия наставника и начинающего (молодого) педагога.

1. **Прогностический:** определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках начинающего (молодого) педагога.
2. **Практический:** разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений начинающего (молодого) педагога.
3. **Аналитический:** определение уровня профессиональной адаптации начинающего (молодого) педагога и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.



Формы работы с начинающими (молодыми) педагогами

1. КОЛЛЕКТИВНАЯ РАБОТА

- Педагогический совет
- Педагогический семинар
- Вечера вопросов и ответов
- «Круглый стол»
- Педагогические конференции
- «День молодого педагога»

2. ГРУППОВАЯ РАБОТА.

- Групповое консультирование
- Групповые дискуссии
- Обзоры педагогической литературы
- Деловые игры

3. ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА

- Индивидуальные консультации
- Практические занятия



Педагог-ученик



Результаты наставничества

1. повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам учреждения;
2. развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике детского сада;
3. формирование в учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение начинающих (молодых) педагогов.



