

Информационный материал
по обобщению практики реализации
системы наставничества педагогических работников
в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении города
Новосибирска «Вторая Новосибирская гимназия»

Основные направления, обеспечивающие реализацию системы наставничества педагогических работников в образовательной организации	Описание
Образовательная организация (<i>краткое наименование в соответствии с Уставом</i>)	МАОУ Вторая гимназия
ФИО (<i>полностью</i>), должность куратора реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации	Курченкова Жанна Владимировна, заместитель директора по УВР
Контакты куратора: - рабочий телефон (<i>желательно «прямой»</i>) - сотовый телефон - адрес электронной почты	Раб. 3418986 Моб. 89139879035 j.kurchenkova@gym2.nsk.ru
Какие нормативные правовые документы и методические материалы разработаны в образовательной организации для обеспечения реализации системы наставничества педагогических работников? (<i>перечень разработанных документов, методических материалов в образовательной организации</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в МАОУ Вторая гимназия; • Положение о системе наставничества; • Дорожная карта (план мероприятий) по реализации системы наставничества в МАОУ Вторая гимназия (Приказ об утверждении дорожной карты); • Приказ о внедрение системы (целевой модели) наставничества в МАОУ Вторая гимназия • Приказ о закреплении пар «наставник — наставляемый»; • Приказ о мерах стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества; • Информационная база наставников гимназии.
Какова кадровая обеспеченность реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации? (<i>педагоги высшей квалификационной категории, педагоги-стажисты, руководители МО, РМО, педагоги-эксперты и т.п.</i>)	Педагоги высшей квалификационной категории – 100% Педагоги-стажисты – 100% Педагоги-эксперты – 12%

<p>Осуществляется ли психолого-педагогическое сопровождение реализации системы наставничества педагогических работников, если «да», то через какие формы работы педагога-психолога?</p>	<p>Мониторинг психологической готовности к роли наставника. Семинар-практикум «Методы развития саморегуляции, повышения стрессоустойчивости и рефлексии». Мониторинг совместимости наставнических пар (наставник – наставляемый).</p>
<p>Установлено ли в образовательной организации стимулирование педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность? <i>(указать материальное (денежное) и нематериальные способы стимулирования)</i></p>	<p>Материальные/нематериальные способы стимулирования</p>
<p>Организовано ли взаимодействие с социальными партнерами при реализации системы наставничества педагогических работников? <i>(наименование организаций, формы, способы совместного сотрудничества)</i></p>	<p>Не организовано</p>
<p>Используемые формы наставничества педагогических работников в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «педагог-педагог»; - «руководитель образовательной организации-педагог»; - «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»; - «социальный партнер – педагог образовательной организации» <p><i>(с описанием модели взаимодействия)</i></p>	<p>Форма наставничества - «педагог-педагог»</p> <p>Системы наставничества МАОУ Вторая гимназия носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).</p> <p>Характерными особенностями системы наставничества являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого; – личностноориентированная направленность; – выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды;

	<ul style="list-style-type: none"> – опора на лучший опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования; – направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.
<p>Используемые виды наставничества педагогических работников в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виртуальное (дистанционное) наставничество; - наставничество в группе; - краткосрочное и целеполагающее наставничество; - реверсивное наставничество; - ситуационное наставничество; - скоростное консультационное наставничество; - традиционная форма наставничества («один на один») - <i>(описание)</i> 	<p>Вид наставничества определяется индивидуально в зависимости от специфики, целей и задач, ожидаемых результатов.</p> <p>Виды наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> – виртуальное (дистанционное) наставничество; – краткосрочное и целеполагающее наставничество; – ситуационное наставничество; – традиционная форма наставничества.
<p>Разработаны ли критерии и показатели оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников в образовательной организации ?</p> <p><i>(перечислить критерии, показатели)</i></p>	<p>Критерии эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества (на примере «учителя-предметника»)</p> <ul style="list-style-type: none"> – результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски; – эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым; – процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ; – динамика успеваемости обучающихся; – динамика участия обучающихся в олимпиадах; – социально-профессиональная активность наставляемого и др.
<p>Какие возможные риски и способы их предотвращения вы видите при внедрении системы наставничества педагогических</p>	<p>При внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в</p>

<p>работников в образовательной организации?</p>	<p>гимназии <i>возможны следующие риски.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов. – Высокая нагрузка на наставников и наставляемых. – Низкая мотивация наставников. – Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника. – Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту. – Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.
<p>Дополнительная информация (в свободной форме)</p>	<p>-</p>