

Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №3

## ***ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СОВЕТ***

**«Наставничество в образовании: современная  
теория и инновационная практика»**

29.02.2024



# Повестка заседания педагогического совета

№ п/п	Тема	Докладчик
1.	Целевая модель наставничества как компонент современной системы образования Российской Федерации	Галанова А.А., заместитель директора по УВР
2.	Наставничество как условие профессионального становления студентов педагогических вузов	Саррова В.Н., учитель русского языка и литературы
3.	Наставничество со студентами через призму личных переживаний	Крашенинникова Т. В., учитель начальных классов
4.	Основные направления работы педагога-наставника по адаптации и профессиональному развитию вновь принятых педагогических работников, молодых специалистов	Лысцова Л.С., руководитель МО учителей русского языка
5.	Реализация форм наставничества “учитель-ученик”, “ученик-ученик” в дополнительном образовании	Петренко Е.Н., руководитель МО учителей-наставников
6.	Форма наставничества “классный руководитель - классный руководитель”	Раченкова А.Ю., заместитель директора по ВВР
7.	Методическое сопровождение наставников. Решение педагогического совета.	Галанова А.А., заместитель директора по УВР
8.	Разное	Ковшова А.А., директор

# «Первый полет»

«Вся гордость учителя в учениках, в росте посеянных им семян...»

Дмитрий Менделеев



# Понятийный аппарат

Наставник

Наставничество

Наставляемый

**Основные  
понятия**

Форма  
наставничества

Куратор

Целевая модель  
наставничества

Программа  
наставничества







## НАСТАВНИЧЕСТВО –

Это универсальная **технология** передачи жизненного, личного и профессионального **опыта**,

формирования **навыков**, компетенций и **ценностей**



через неформальное **взаимобогащающее общение**, основанное на **доверии** и **партнерстве**.



# Понятийный аппарат

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, который отвечает за реализацию программы наставничества.

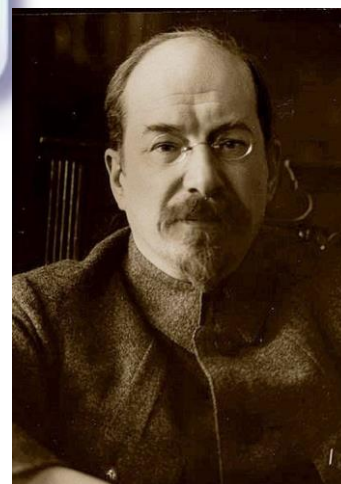
**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

# Экскурс в историю



1813 г.



А.В. Луначарский



А.С. Макаренко



70-80-е гг. 20 в.





# Национальный проект «Образование»

## Нормативное обеспечение системы (целевой модели) наставничества обучающихся и педагогических работников

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РАМКАХ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ОБРАЗОВАНИЕ»



- «Современная школа»



- «Успех каждого ребенка»



- «Учитель будущего»



- «Молодые профессионалы»

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 25.12.2019 года № Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися".



# “Учитель. Школьная команда”

«Нет ничего более эффективного, чем передача своего знания и своего опыта от сердца к сердцу, нет ничего более эффективного, чем воспитание на собственном примере».

**В.В. Путин**

**Проект «Учитель. Школьная команда»** предусматривает поддержку и развитие личностных и профессиональных компетенций педагогических работников (непрерывное профессиональное развитие, наставничество, адресная помощь и сопровождение) и максимальное использование потенциала каждого члена команды, постоянную коммуникацию и укрепление коллегиального сотрудничества, высокий уровень взаимопонимания в коллективе, направленных на достижение общих целей наиболее эффективными и действенными способами.



# Нормативно-правовая база

1.ФЗ РФ №273 «Об образовании в Российской Федерации», ст.28,47,48.

2. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

*В рамках национальных проектов «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» к 2024 году не менее 70% педагогических работников образовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.*

3. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»

4. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 « Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организации, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования»

5. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

6. Приказ Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 “Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность”

# Целевая модель наставничества

**Целевая модель наставничества** — это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

## Цели:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;
- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, проживающих на территории Российской Федерации.

## Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации.





# Формы наставничества

## Традиционные формы наставничества

“Учитель -  
ученик”

“Учитель –  
учитель”

“Работодатель/  
Учитель –  
студент”

“Студент –  
ученик”

“Ученик-  
ученик”



# Модели наставничества

## Модели наставничества

**Флэш-наставничество**

**Виртуальное наставничество**

**Реверсивное наставничество**

**Командное наставничество**

**Скоростное наставничество**



# Целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 3

Руководитель образовательной организации

Социальные партнеры  
(преподаватели вузов,  
студенты и т.д.)

Наставник



Куратор

Наставляемые: -  
учащийся  
-студент  
-педагог



Совет наставников





## Форма наставничества “Работодатель/учитель- студент”

**Цель:** получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

**Задачи:**

- оптимизировать процесс формирования и развития профессиональных навыков, умений и знаний студентов;
- воспитывать профессионально значимые качества личности студентов;
- прививать студентам интерес к деятельности по саморазвитию и самосовершенствованию;
- создавать условия для успешной адаптации и социализации студентов на учебной и производственной практиках, в обществе, педагогической среде;
- передать личный профессиональный опыт.

**Ожидаемые результаты:**

повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников с должным уровнем подготовки.

# Форма наставничества “Работодатель/учитель- студент”

Наставник – учитель, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.



Наставляемый – студент, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции



## Методы и приемы наставничества

- личный пример;
- демонстрация;
- совместное планирование и анализ деятельности;
- инструктирование;
- консультация;
- соревнование;
- создание ситуации выбора;
- выполнение заданий проблемного типа, «повышенной сложности»;
- дискуссия;
- создание алгоритма;
- требование;
- убеждение;
- провокация;
- подсказка;
- умышленная ошибка;
- создание ситуации успеха;
- контроль;
- оценка, поощрение

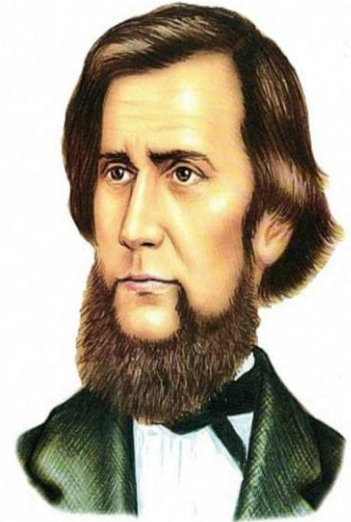




## Форма наставничества “Работодатель/учитель- студент”

К.Д. Ушинский говорил:

«Три пути ведут к знанию: путь размышления - это путь самый благородный, путь подражания - это путь самый легкий и путь опыта - это путь самый горький.»



## Форма наставничества “Работодатель/учитель- студент”



# Форма наставничества “Работодатель/учитель- студент”

## Работодатель – студент

### Студент-наставляемый



Не имеет прикладных навыков, необходимых для получения работы, мало информирован о собственных карьерных перспективах, не мотивирован, не готов к труду.



### Работодатель-наставник



Представитель сообщества благодарных выпускников, активный профессионал с опытом работы. Проходит анкетирование, чтобы понять реальную возможность оказать не только профессиональную помощь, но и оказать влияние на процесс саморазвитие студента.



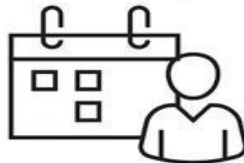
- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников. Личные встречи или групповая работа в формате “быстрых встреч”
- Демо-день с посещением учащимися предприятия

### Формирование пар



### Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами.
- Развитие коммуникационных навыков
- Работа с пособиями Ментори “Рабочие тетради наставника”
- Самостоятельная подготовка программы профпрактики



Наставляемый профессионально подготовлен, осознанно входит в профессию, имеет перспективу успешного трудоустройства.



Защита проекта, продукта, представление бизнес-модели, результатов стажировки, получение наставляемым приглашения на работу.



Наставник получает статус лидера и поощрение на работе. Развивает гибкие навыки и умение работать с новым поколением, чувствует свою принадлежность сообществу. Формирует пул будущих сотрудников.



# Форма наставничества “Работодатель/учитель- студент”

## Дуг Лемов "Мастерство учителя"

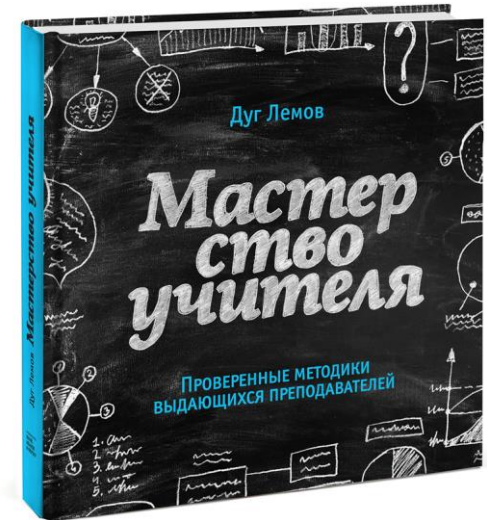
40 ЛУЧШИХ МЕТОДИК ДЛЯ КАЧЕСТВЕННОГО УРОКА

В книге собраны приёмы и методики работы на уроке самых успешных учителей-мастеров.

Каждый приём расписан по схеме:

название - основная идея - пример учебной ситуации, в которой его уместно применить.

Все методики дополнены специальным словарём - набором фраз, которыми может пользоваться учитель взамен традиционных и устаревших.



*Если ты хочешь, чтобы твои распоряжения выполнялись беспрекословно, отдавая их, стой на месте. Если ты при этом будешь, скажем, раздавать тетради, у класса создастся впечатление, что твои указания не важнее, чем все другие твои действия. Отдавая их, стой на месте. И дети отреагируют на это должным образом.*



# Форма наставничества “Учитель-учитель”

Технология наставничества применима для решения проблем

Молодой специалист в  
новом коллективе



Адаптация вновь принятого  
педагога



Проблемы педагога с большим стажем,  
ощущающего себя некомфортно в мире новых  
образовательных технологий или  
испытывающего кризис профессионального  
роста



## Форма наставничества “Учитель-учитель”

**Цель:** успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста (нового), повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### **Задачи:**

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя.

**Ожидаемые результаты:** высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

# Форма наставничества “Учитель-учитель”

## Учитель – учитель

Учитель–  
наставляемый



Имеет проблемы с адаптацией на новом рабочем месте, не уверен в своих силах и желании остаться в роли учителя, испытывает педагогические и организационные трудности



Учитель-наставник



Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.



Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/ возможностей.

**Формирование пар**



**Обучение наставника**

Производится при необходимости. Куратор рассказывает о форматах возможного взаимодействия с МС



Наставляемый повышает свою квалификацию, закрепляется в профессии, способен творчески подойти к деятельности.



Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.



Наставник получает закрепленный и уважаемый статус

## Форма наставничества “Учитель-учитель”

“Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...”

А.С. Макаренко

**Молодой специалист** – учитель, специалист - педагог с высшим или средним профессиональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

**Вновь прибывший педагог (учитель, специалист)** – педагогический работник, имеющий непрерывный стаж педагогической деятельности более 3 лет в другой образовательной организации и поступивший на работу в школу.





## Форма наставничества “Учитель-учитель”

### **Цель работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами:**

создание в ОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

### **Задачи:**

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учителей в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших учителей во все сферы школьной жизни.
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

## Форма наставничества “Учитель-учитель”

### Принципы работы:

**Обязательность** - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

## Форма наставничества “Учитель-учитель”

### Формы и методы работы:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение уроков;
- взаимопосещение уроков;
- участие в разных мероприятиях;
- прохождение курсов, посещение семинаров.



## Форма наставничества “учитель-ученик”

**Цель:** раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств; создание условий для осознанного выбора профессии; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными и социальными потребностями.

### **Задачи:**

- помочь в реализации лидерского потенциала;
- развивать гибкие навыки и метакомпетенции;
- оказать помощь в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации;

**Ожидаемые результаты.** высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ СОШ № 3, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.



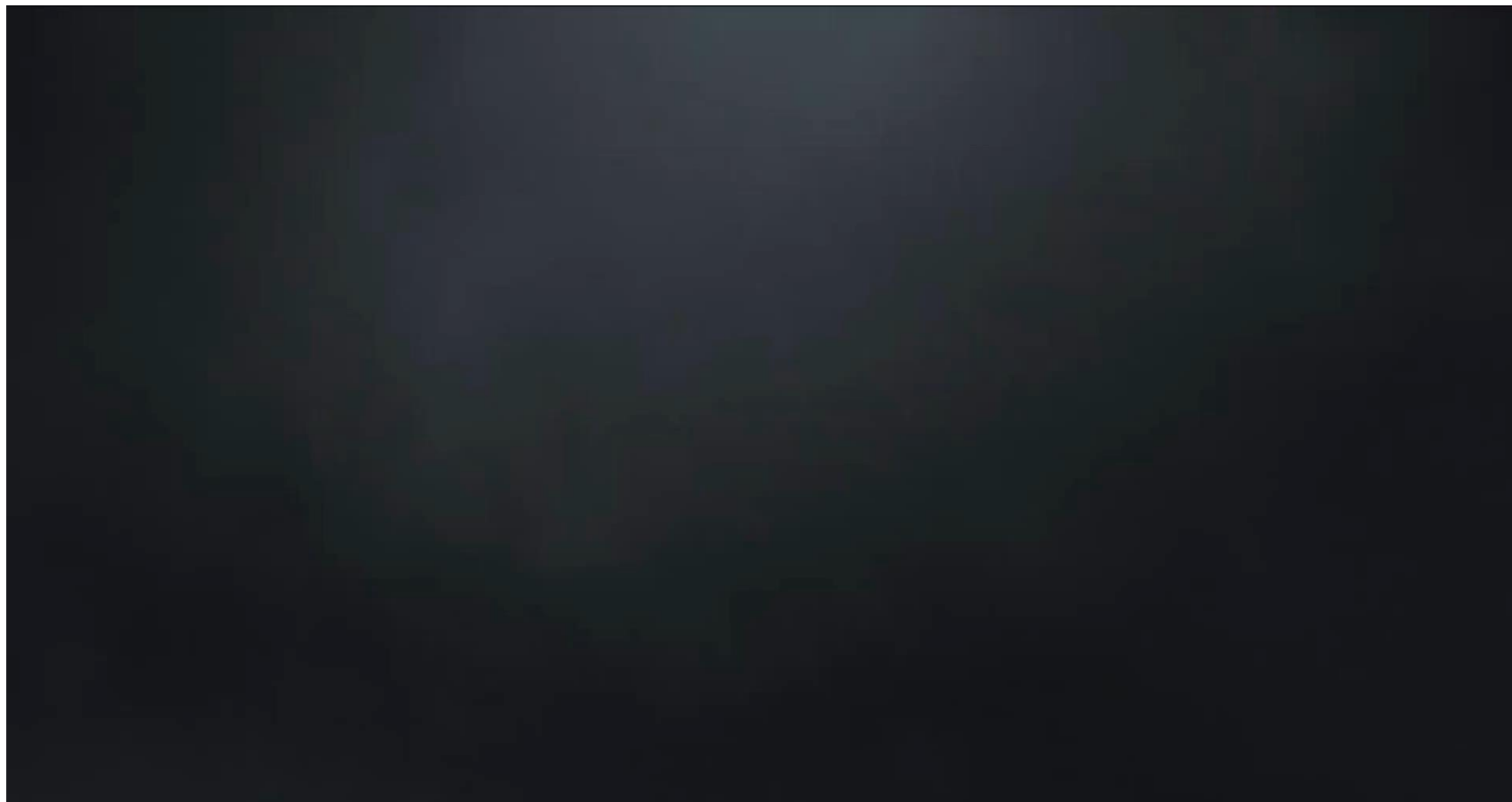
# Форма наставничества “учитель-ученик”

- Выберите свою эмблему
- Объясните свой выбор



# Форма наставничества “учитель-ученик”

ВИДЕО





## Форма наставничества “ученик-ученик”

**Цель:** создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня социализации, личностному развитию наставляемого, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию. Разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

### **Задачи:**

- помочь в реализации лидерского потенциала;
- способствовать улучшению образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развивать гибкие навыки и метакомпетенции;
- оказать помощь в адаптации к новым условиям среды;
- создать комфортные условия и коммуникации внутри образовательной организации;
- сформировать устойчивые сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Ожидаемые результаты:** повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации; численный рост посещаемости творческих объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, научных проектов; снижение численности подростков, состоящих на учете; снижение численности жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.



# Портрет участников формы наставничества “ученик-ученик”

## Наставник

Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами

Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты

Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни Школы.

## Наставляемый

### Активный

Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

### Пассивный

Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

# Рольевые модели в рамках формы наставничества «ученик-ученик»

**Ученик-  
ученик**

«равный –  
равному»

«лидер –  
пассивный»

«успевающий –  
неуспевающий»

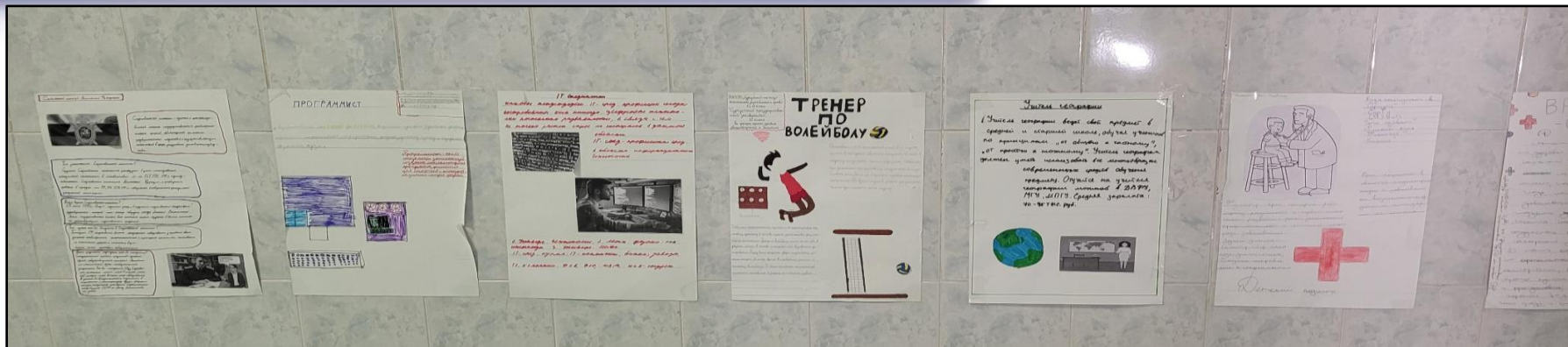


# Форма наставничества “учитель-ученик”





# Форма наставничества “учитель-ученик”





## Форма наставничества “учитель-ученик”

«Леча больного, доктор только помогает природе; точно так же и наставник должен только помогать воспитаннику бороться с трудностями постижения того или другого предмета; не учить, а только помогать учиться.»

К. Д. Ушинский



## Форма наставничества «классный руководитель – классный руководитель»

**Деятельность классного руководителя** – особая область, требующая специфических знаний, умений и качеств.

Одним из **основополагающих моментов** является обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

**Цель работы наставника** - создание условий для успешной адаптации молодого классного руководителя и повышения его профессиональной компетентности.

Важным моментом взаимодействия наставника и молодого педагога является **диагностика уровня профессиональной компетентности**, в ходе которой выявляются сильные стороны и проблемные зоны в работе молодого педагога, разрабатывается план работы по адаптации и устранению профессиональных дефицитов.

Работа в данном направлении строится поэтапно



## Форма наставничества «классный руководитель – классный руководитель»

На первом этапе важно, чтобы молодой педагог оценил свои личностные и профессиональные качества, а наставник на основе наблюдений, анкетирования, собеседования определил его профессиональный уровень и перспективы профессионального роста.

Для этого организованы часы общения, собеседование по выявлению затруднений, анкетирование.

На основном этапе диагностической деятельности наставник заполняет карту комплексной диагностики профессиональных затруднений классного руководителя с целью коррекции.

На заключительном этапе проводится изучение факторов и барьеров творческого саморазвития молодого классного руководителя.

**Показателем эффективности работы данного направления является осознание сильных сторон и профессиональных дефицитов молодого специалиста; определение динамики роста; осознание необходимости самообразования**



## **Форма наставничества «классный руководитель – классный руководитель»**

**На основном этапе,** помимо практикумов и консультаций по методическим темам, наставник организует взаимопосещение мероприятий, помогает в разработке воспитательных мероприятий и родительских собраний. Это активная стадия сопровождения. Молодому специалисту предоставляется возможность пройти ее под контролем, но самостоятельно, с последующей обратной связью.

**Применение широкого спектра форм и методов методического сопровождения способствуют** развитию у молодого классного руководителя интереса к профессии, сокращению разрыва между теоретическими представлениями о формах, методах и средствах образовательной и воспитательной деятельности, практическими умениями, освоению и применению на практике новых приемов работы с детьми и их родителями, формированию своего стиля в работе.

**Результатом работы по данному направлению является повышение профессиональной компетентности молодого специалиста; формирование собственной системы работы; использование инновационных педагогических технологий при проведении воспитательных мероприятий и родительских собраний; приобретение положительного опыта в роли классного руководителя**





## **Форма наставничества «классный руководитель – классный руководитель»**

В период адаптации **наставник контролирует ведение молодым специалистом** школьной документации, посещает мероприятия и родительские собрания наставляемого с целью выявления профессиональных затруднений, обучает составлению самоанализа проведенных мероприятий.

**На основном этапе** посещение и анализ мероприятий проводится уже с целью коррекции недостатков, а **на заключительном** для оценки качества проведенных мероприятий.

**Результатом работы по данному направлению является формирование рефлексивной культуры наставляемого. Положительным результатом реализации практики наставничества как для опытного педагога, так и для молодого специалиста является повышение профессиональной компетентности**



# Методическое сопровождение наставников

## ОБУЧЕНИЕ:

- курсы повышения квалификации;
- семинары, вебинары;
- практикумы; тренинги.

## МОТИВАЦИЯ/ПООЩРЕНИЕ:

- поощрение наставников благодарственными письмами;
- “Доска почета наставников г. Сургута”;
- страница “Наши наставники” на официальном сайте ОУ;
- аттестация по должности “педагог-наставник”.

## Стимулирующие меры общегосударственного значения:

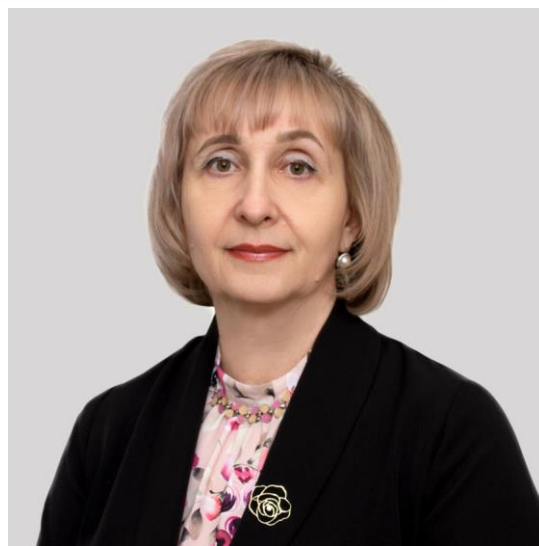
- знак отличия «За наставничество», нагрудный знак «Почетный наставник»



**Доска почета наставников  
г. Сургута**



**Пивоварова  
Рамиля Рафиковна,  
учитель английского  
языка**



**Татчин  
Ульяна Вирославовна,  
учитель математики**



**Петренко  
Елена Николаевна,  
учитель биологии**

# Педагогические династии г. Сургута



**Саррова Вера  
Николаевна,  
учитель русского языка  
и литературы**

77 лет ( это общий педагогический стаж нашей династии). Мама, Курилова Нина Вениаминовна, проработала 45 лет учителем начальных классов в поселке Новый Порт в школе-интернате для детей коренных народов Севера.

Дочь, Уразметова Дарья Александровна, закончила ТюмГУ(институт филологии и журналистики) в 2019 году. Первый педагогический опыт приобрела на четвертом курсе, когда, пройдя отборочный тур, получила приглашение в Образовательный Центр «Сириус» г. Сочи для работы в качестве куратора по направлению «литература».



**Агалец Светлана  
Генриховна,  
учитель физики**

Представитель учительской династии в третьем поколении.

Бабушка, Встовская Таисия Александровна, 40 лет преподавала в железнодорожной школе-интернате русский язык и литературу в далекие 1925-1965 годы. Дедушка, Кожинский Иван Алексеевич, директор школы-интерната в городе Нововязники Владимирской области.

Тетя, Кожинская Юлия Ивановна, трудилась 25 лет учителем технологии в городе Петушки Владимирской области.



## Проект решения педагогического совета

1. Продолжить внедрение целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 3. Срок: постоянно.
2. Изучить на заседаниях школьных методических объединений модели и инструменты наставничества. Срок: до 30.03.2024.
3. Учителям-предметникам с целью повышения качества участия в мероприятиях различных уровней высокомотивированных учащихся использовать формы наставничества «учитель-ученик», «ученик-ученик». Срок: постоянно.
4. Классным руководителям с целью повышения успеваемости и улучшения психоэмоционального фона в классном коллективе использовать форму наставничества «ученик-ученик». Срок: постоянно.
5. Осуществлять взаимодействие наставника и наставляемого в режиме урочной и внеурочной деятельности. Срок: постоянно.
6. Внести предложения от методических объединений о способах и средствах стимулирования деятельности педагогов-наставников. Срок: до 30.03.2024.
7. Добавить показатель «Участие в наставнической деятельности» в показатели эффективности деятельности и качества труда педагогических работников. Срок: до 31.08.2024

ВИДЕО

*Собраться вместе – это начало,  
Остаться вместе – это прогресс!  
Работать вместе – это успех!*

