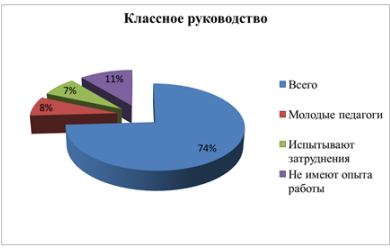


Добрый день уважаемые коллеги областной дискуссионной площадки!	Проблемы организации наставничества  МБОУ «Новосафоновская средняя общеобразовательная школа» Прокляевского муниципального округа Докладчик: заместитель директора по воспитательной работе Е.М.Резова										
Деятельность классного руководителя в нашем образовательном учреждении регламентируются локальными актами, в которые были внесены изменения на основании нормативных документов представленных на слайде.	Нормативные документы по классному руководству • Постановление Правительства РФ от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования" (федеральная доплата за классное руководство) • Письмо Министерства Просвещения РФ от 12.05.2020 № ВВ-1011/08 «О методических рекомендациях органам исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях»										
В этом году в школе изменился состав классных руководителей, функции классного руководителя стали выполнять не только молодые специалисты, но и педагоги без опыта работы в должности классного руководителя. Поэтому возникла необходимость организации наставничества над классными руководителями, как следствие составления документа «Положения о наставнике классного руководителя».	Статистика по школе  <table border="1"> <caption>Классное руководство</caption> <thead> <tr> <th>Категория</th> <th>Процент</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Всего</td> <td>74%</td> </tr> <tr> <td>Молодые педагоги</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Испытывают затруднения</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>Не имеют опыта работы</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table>	Категория	Процент	Всего	74%	Молодые педагоги	11%	Испытывают затруднения	8%	Не имеют опыта работы	7%
Категория	Процент										
Всего	74%										
Молодые педагоги	11%										
Испытывают затруднения	8%										
Не имеют опыта работы	7%										
Были определены ключевые разделы положения. Работая над документом, отвечали на вопросы: Что понимать под наставничеством классного руководителя? Кого наставлять? Кто может быть	Ключевые разделы Положения ➤ Определение понятия «наставник», «наставляемый». ➤ Требования, предъявляемые к наставнику ➤ Цели и задачи наставничества ➤ Функции администрации в организации наставничества ➤ Права и обязанности наставника и наставляемого ➤ Механизм реализации наставничества классного руководителя ➤ Критерии оценивания деятельности наставника ➤ Мотивация и стимулирование наставничества										

наставником? Каким образом будем осуществляться деятельность наставника? Какие эффекты мы хотим получим от этой деятельности? Как мотивировать и стимулировать педагогов на осуществление этой деятельности? Самое главное – как оценить эффективность деятельности наставника?	
Определили, понятийный раздел положения, обязанности наставника и наставляемого, механизм реализации наставничества	Основные понятия • Наставник - учитель-профессионал высокого класса, знающий образовательную организацию, имеющий опыт в организации воспитательной и педагогической деятельности, оказывающий помощь и поддержку молодым специалистам, педагогам , не имеющим опыта работы в должности классного руководителя (наставляемый)
Попытались сократить и упростить Отчетную документацию, составили «Журнал наставничества», который наставник ведет совместно с наставляемым Журнал состоит из 5 блоков, представленных на слайде.	«Журнал наставничества» • I- «Входные данные наставника и наставляемого» • II – «Карта затруднений» • III – «Проблемы наставляемого» • IV- «КИС» (карта индивидуального сопровождения) • V- «Карта наставничества»

В качестве стимулирования деятельности наставника определили материальные и нематериальные способы, которые представлены на слайде. Определили способы стимулирования не только для наставника, но и для наставляемого. .	Способы стимулирования деятельности наставничества <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <i>Материальные :</i> ➤ персональный коэффициент к окладу в размере 15%; ➤ ежеквартальные премии в случае демонстрации наставляемого высоких результатов в деятельности в качестве классного руководителя, в том числе для наставляемого; ➤ предоставление бесплатного обучения, прохождения курсов по наставничеству; ➤ единовременные премии за участие в престижных конкурсах по наставничеству; ➤ получение дополнительных оплачиваемых дней к отпуску, в том числе для наставляемого </td><td style="vertical-align: top;"> <i>Нематериальные:</i> ➤ поощрение грамотами, благодарственными письмами за эффективную деятельность в области наставничества; ➤ публикации в СМИ положительного опыта наставничества; ➤ ведение специальной рубрики в социальных сетях «Наши наставники»; ➤ организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном и региональном уровнях </td></tr> </table>	<i>Материальные :</i> ➤ персональный коэффициент к окладу в размере 15%; ➤ ежеквартальные премии в случае демонстрации наставляемого высоких результатов в деятельности в качестве классного руководителя, в том числе для наставляемого; ➤ предоставление бесплатного обучения, прохождения курсов по наставничеству; ➤ единовременные премии за участие в престижных конкурсах по наставничеству; ➤ получение дополнительных оплачиваемых дней к отпуску, в том числе для наставляемого	<i>Нематериальные:</i> ➤ поощрение грамотами, благодарственными письмами за эффективную деятельность в области наставничества; ➤ публикации в СМИ положительного опыта наставничества; ➤ ведение специальной рубрики в социальных сетях «Наши наставники»; ➤ организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном и региональном уровнях
<i>Материальные :</i> ➤ персональный коэффициент к окладу в размере 15%; ➤ ежеквартальные премии в случае демонстрации наставляемого высоких результатов в деятельности в качестве классного руководителя, в том числе для наставляемого; ➤ предоставление бесплатного обучения, прохождения курсов по наставничеству; ➤ единовременные премии за участие в престижных конкурсах по наставничеству; ➤ получение дополнительных оплачиваемых дней к отпуску, в том числе для наставляемого	<i>Нематериальные:</i> ➤ поощрение грамотами, благодарственными письмами за эффективную деятельность в области наставничества; ➤ публикации в СМИ положительного опыта наставничества; ➤ ведение специальной рубрики в социальных сетях «Наши наставники»; ➤ организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном и региональном уровнях		
Самым сложным для нас было определить критерии эффективности деятельности наставника и инструменты для их оценивания. Мы определили некоторые из них, предлагаю вам внимательно прочитать эти критерии и высказать свое мнение по данному вопросу, согласны вы с ними или нет, и почему? Будут ли у вас какие - то дополнения. Этот вопрос, как мне кажется, является открытым до сих пор. И методические рекомендации для оценки деятельности наставника классного руководителя вопрос актуальный. Спасибо за внимание»	➤ качественное выполнение наставляемым функций классного руководителя; ➤ сформированность у наставляемого профессиональных компетенций; ➤ применение наставляемым в процессе воспитания и социализации современных подходов, инструментариев; ➤ качественное и своевременное выполнение наставляемым индивидуального маршрута (траектории); ➤ отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательного процесса, дисциплинарных взысканий со стороны директора школы в отношении наставника и наставляемого; ➤ оценка удовлетворенности наставляемого деятельностью наставника; ➤ представление опыта работы по наставничеству в области воспитания и социализации среди коллег образовательных учреждений на различных уровнях (муниципальном, региональном); ➤ участие в муниципальных конкурсах «Лучший наставник», «Наставник+», региональных и всероссийских конкурсах наставничеств;		
