

**Презентация системы работы педагога-наставника
Зориной Веры Владимировны,
педагога-организатора Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы с углубленным
изучением отдельных предметов №4 города
Кирово-Чепецка Кировской области**

Киров

2024

Развитие современного образования связано с решением ряда важных задач: повышение профессионализма педагогов, обеспечение успеха каждого ученика и создание благоприятных условий в образовательной организации для успешного взаимодействия в коллективе и другие. Одним из эффективных инструментов, способствующих формированию профессиональных, личностных и межличностных отношений в образовательной организации, является использование наставничества. Этот подход позволяет обеспечить профессиональный рост педагогов в рамках системы «учитель – учитель». Кроме того, наставничество демонстрирует свой богатый потенциал и в построении взаимодействия между учениками в рамках системы «ученик – ученик». Также способствует установлению конструктивных коммуникаций с родителями школьников в рамках системы «учитель – родитель». Кроме всего прочего, его возможности проявляются в предоставлении педагогической поддержки учащимся в рамках системы «учитель – ученик».

Анализируя свой опыт работы в роли наставника, могу точно сказать, что невозможно использовать только одну форму наставничества. Они изменяются в зависимости от конкретных обстоятельств и запросов. В своей работе мне приходится быть наставником в разных моделях.

1. «Учитель – учитель». Ролевые модели в этой системе наставничества могут быть разными и зависят от ситуаций и потребностей наставляемого. Наставничество может быть направлено как к молодым педагогам, так и к опытным учителям, классным руководителям, которые испытывают трудности в работе с классом, в освоении новых образовательных технологий.

Рассмотрим вариант наставничества *«Учитель – молодой учитель»*. Работа в этой модели очень похожа на лестницу, по которой идет наставник со своим наставляемым.

✓ Первая ступень обозначает этап ознакомления, адаптации. С помощью собеседования, заполнения анкет, наблюдений нужно выяснить,

какие трудности испытывает начинающий педагог. Поставить перед собой задачу заинтересовать, и помочь реализовать себя в педагогической деятельности. Нужно разработать план работы молодого специалиста и наставника в виде планер-календаря. Предложить примерные темы по самообразованию, провести консультацию, как спланировать работу над методической темой. Оказать помощь в составлении календарно-тематического плана. Посещать уроки педагога, анализировать его деятельность. Помочь в подборе литературы и ресурсов интернета. В первую очередь обратить внимание на требования к организации учебного процесса, к ведению документации, формам и методам организации учебной деятельности, механизмам использования дидактического, наглядного и других материалов. Роль наставника на этом этапе очень важна, и она носит информирующий и консультационный характер. Наставник знакомит своего наставляемого с основными моментами, особенностями образовательного процесса в школе и в классах, в которых предстоит работать наставляемому.

✓ На второй ступени наставляемый уже включился в освоение педагогической деятельности, но ему необходимо оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений. Можно использовать разнообразные формы и методы работы с молодым специалистом, способствующие повышению его профессиональной компетенции, в том числе «Коучинг» - взаимопосещения, консультации, в процессе которых выстраиваются партнёрские отношения, что-то среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Молодой специалист посещает педагогические советы, семинары-практикумы, круглые столы, мастер-классы, начинает накапливать материал для составления портфолио. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Наставник делится опытом по вопросам методики проведения организованной образовательной деятельности, своими наработками, задает направления поиска, а также может посоветовать книгу, вебинар, курс, пригласить к себе на уроки с последующим методическим

разбором. На данном этапе должен произойти качественный скачок, прирост в профессиональном развитии.

✓ На третьей ступени для педагога характерна инициатива, автономность и ответственность за достижение результата. У молодого специалиста складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог, под некоторым «дирижированием» наставника внедряет в свою работу новые технологии. На этом этапе специалист может сам стать наставником для молодого коллеги. У него уже значительный багаж знаний, есть чем поделиться, легко получается обучать молодых специалистов, ибо в памяти еще свежи воспоминания о проделанном профессиональном пути.

✓ И, наконец, четвёртая ступень – вершина и одновременно старт для новых начинаний. На ней важно провести самоанализ и рефлекссию деятельности наставника за прошедший период. Промежуточный и итоговый мониторинг показывает, как проходит процесс адаптации молодого специалиста. Ожидаемый результат: педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации деятельности школьников. Работа не вызывает чувства неуверенности. Он ответственный, способный, пунктуальный, инициативный, активный. Он сможет творчески работать, обеспечить развитие ребенка, его ученики становятся победителями и призёрами конкурсов различного уровня. Путь «от ученика к мастеру», создателю своей неповторимой индивидуальности. Все имеющиеся профессиональные навыки настолько встроены в профессиональную деятельность педагога, что он не осознает тот момент, когда начинает их применять, жонглировать разными техниками в ходе урока. Находясь на данной стадии своего профессионального развития, специалист попадает в ловушку, когда ему неудобно признаться, что он чего-то не знает. Многие учителя просто застревают на данной стадии своего профессионального развития и не могут продвинуться дальше. Чтобы выйти из данной ситуации, необходимо исследовать свои возможности с помощью

менторинга. Менторинг - это один из методов передачи знаний, но уже от мастера к специалисту.

В результате такой поэтапной организации работы с молодыми специалистами начинающий педагог-историк из нашей школы успешно участвовал в конкурсе «Учитель года» в номинации «Педагогический дебют» и стал лауреатом муниципального этапа конкурса. В ходе подготовки к конкурсу мы вместе разрабатывали идеи для мастер-класса, технологическую карту урока, публичную лекцию. Опыт работы по внеурочной деятельности моего наставляемого был представлен на областной научно-практической конференции «Историко-обществоведческое образование в контексте реализации ФГОС и новых предметных Концепций». В дальнейшем ученики этого специалиста участвовали и становились призерами муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников.

Еще одно направление наставничества – ***«Наставник - классный руководитель»***. В школе я являюсь руководителем методического объединения классных руководителей, поэтому требуется оказывать помощь и вновь назначенным классным руководителям.

К сожалению, сегодня вузовский стандарт не ориентирован на целенаправленную подготовку будущих педагогов к деятельности в качестве классного руководителя. В то же время практически каждый педагог становится классным руководителем. Именно в первые годы работы интенсивно формируются те качества, которые впоследствии определяют степень педагогического мастерства. Молодой классный руководитель часто не знает, что делать, когда оказывается перед необходимостью участия в родительском собрании, когда анализирует результаты своей встречи с родителями. Не всегда может правильно организовать внеурочную работу с классом и индивидуальную работу с обучающимися. Все это и повлияло на создание программы «Школа начинающего классного руководителя».

Школа начинающего классного руководителя проводится с целью оказания методического сопровождения и поддержки начинающих классных

руководителей, содействует ускорению процесса профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов, новых работников образовательной организации, опытных специалистов, впервые приступающих к деятельности классного руководителя.

Данная цель достигается путем решения следующих задач:

1. Выявление затруднений педагогической деятельности.
2. Организация информационно-методической и практической помощи классным руководителям в воспитательной работе с обучающимися.
3. Знакомство с опытом работы передовых классных руководителей.
4. Помощь в организации деятельности классного руководителя по вопросам воспитательной работы и направлениям.

Содержание работы программы «Школы начинающего классного руководителя» основывается на затруднениях, выявленных в ходе аналитико-диагностического этапа и результатах анкетирования классных руководителей за предыдущий период. Программа предполагает использование форм групповых занятий, встреч и консультаций в парах «наставник-наставляемый», а также по запросу в форме индивидуальных консультаций с заместителем директора по воспитательной работе и специалистами по воспитательной работе (советником директора по воспитанию, педагогом-организатором, педагогом-психологом, социальным педагогом).

Кроме того, большой объем информации и разъяснений начинающие классные руководители могут получить в ходе участия в методическом объединении классных руководителей с периодичностью их проведения не менее 1 раза в месяц в течение всего учебного года.

Результатом деятельности является создание методической копилки «В помощь классному руководителю» (тесты, анкеты, методические разработки родительских собраний, памятки по профилактике девиантного поведения и подросткового суицида и т. д.), которая размещена в локальной сети школы.

Обязанности опытного наставника – классного руководителя:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки классного руководителя;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг общения;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности начинающего классного руководителя:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками классного руководителя;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и заместителем по ВР.

План работы

№	Мероприятия	Форма	Дата\ период	Ответственные участники
1 этап - подготовительный				
1	Утверждение списка классных руководителей на учебный год в соответствии с приказом по распределению нагрузки.	Работа с документацией ответственных лиц		заместитель директора по ВР, заместитель директора по УР
2	Составление списка потенциальных участников программы - НАСТАВЛЯЕМЫХ из числа назначаемых классных руководителей и из числа молодых специалистов, новые работники школы, принятые в образовательную организацию на начало нового учебного года. Согласование участия в программе	Работа с информацией, индивидуальные встречи, беседы		заместитель директора по ВР, заместитель директора по УР
3	Составление списка потенциальных участников программы - НАСТАВНИКОВ из числа опытных классных руководителей, имеющих высокие показатели по ВР, победители конкурса «Лучший класс года». Согласование участия в программе	Встречи, собеседования		заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию, социальный педагог
2 этап – адаптационный				
1	Оформление нормативной документации наставниками и наставляемыми:	Индивидуально, дистанционно		заместитель директора по ВР, педагог-

	Заявления, документы, анкеты.			психолог
2	Анализ и обработка анкет. Составление аналитической справки по парам и общей справки по участникам программы. Рекомендации для составления программы, плана	Подготовка аналитической справки		Педагог-психолог
3	Утверждение списочного состава участников программы. Формирование базы наставников и наставляемых. Разработка и утверждение Рабочей программы «Школа начинающего классного руководителя»	Разработка и утверждение нормативных документов		заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
4	Составление индивидуального плана работы в парах с учетом анализа анкет и рекомендаций специалистов программы. Выбор методик и составление графика работы в парах.	Работа индивидуально в парах		Наставники - наставляемые
3 этап – основной				
Групповые занятия по программе «Школа начинающего классного руководителя»				
1	Презентация программы «Наставничество». Школа молодого классного руководителя. Введение в программу.	Занятие №1. Официальное открытие программы		заместитель директора по ВР
2	Краткая история образовательной организации. Структура и руководство образовательной организации. Организация воспитательной работы в школе. Сайт образовательной организации	Занятие №2 Дистанционно, очно по запросу		заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
3	Документация образовательной организации системы воспитательной работе. Рабочая программа воспитания. Календарный план воспитательной работы.	Занятие №3 Дистанционно, очно по запросу		заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
4	Отчетная документация классного руководителя (ежемесячный план классного руководителя, характеристика, социальный паспорт класса, личные дела обучающихся).	Занятие №4 Дистанционно, очно по запросу		заместитель директора по ВР, социальный педагог
5	Организация взаимодействия классного руководителя с родителями\законными представителями обучающихся. Подготовка к проведению родительских собраний. Формы взаимодействия с родителями.	Занятие №5 Дистанционно, очно по запросу		заместитель директора по ВР, социальный педагог
6	Методические требования к современному внеурочному мероприятию. Методика проведения	Занятие №6 Дистанционно, очно по запросу		заместитель директора по ВР

	классного часа. Планирование классного часа. Программа «Разговоры о важном»			
7	Текущая, промежуточная и итоговая аттестация. Взаимодействие с педагогами-предметниками	Занятие №7 Дистанционно, очно по запросу		заместитель директора по ВР, заместитель директора по УР
8	Рейтинг классов как эффективный способ стимулирования учебной, творческой и общественно-полезной деятельности коллективов учебных групп. Индивидуальная работа с учащимися (индивидуальная карта обучающегося, портфолио)	Занятие №8 Дистанционно, очно по запросу		заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
9	Профилактика правонарушений. Работа с обучающимися группы риска. Постановка на внутренний учет. Совет профилактики правонарушений. Порядок действий и работы.	Занятие №9 Дистанционно, очно по запросу		Социальный педагог
10	Проведение открытых мероприятий, классных часов наставником, наставляемым, совместно подготовленные мероприятия наставническими парами. Анализ. Создание методической копилки классного руководителя	Занятие №10 Дистанционно, очно по запросу		заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
11	Участие в мероприятиях школы.	Очно, заочно		Наставники, наставляемые
Индивидуальная работа в наставнических парах				
1	Составление индивидуального плана работы. Заполнение документов, определение задач и постановка целей, выбор методики и графика занятий	Индивидуально в парах, беседа		Наставники, наставляемые, заместитель директора по ВР
2	Индивидуальная работа в парах	Индивидуально в парах согласно выбранной методике		Наставники, наставляемые
3	Совместная работа в парах наставник-наставляемый над какими-либо проектами, совместная подготовка к олимпиаде, конкурсам и др.	Индивидуально в парах согласно выбранной методике		Наставники, наставляемые, заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
4	Привлечение экспертов для оказания поддержки. При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации с наставляемыми	Дистанционно\ очно (по запросу)		Наставники, наставляемые Заместитель директора по ВР

4 этап – оценочно-рефлексивный				
1	Формирование портфолио наставляемого	В эл. форме		Наставники, наставляемые
2	Итоговое мероприятие Мастер-класс «Взгляд со стороны» (Приложение 1)	Круглый стол		Наставники, наставляемые, педагог-организатор
3	Сбор обратной связи от участников программы	Анкета, беседа		Наставники, наставляемые
4	Анализ программы с наставниками, для корректировки планов	Консультация групповая		Наставники, заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию

В результате работы школьного методобъединения и «Школы начинающего классного руководителя» в отборе на всероссийский форум классных руководителей 2023 года из 17 классных руководителей приняло участие 10.

В апреле 2023 года в городской деловой игре «Самый КЛАССный» команда классных руководителей школы заняла 3 место.

Накопленный опыт учителя и классного руководителя позволяет мне тиражировать его для коллег, участвуя в городских и областных мероприятиях:

- ✓ Спикер секции «Проектная деятельность – успешное взаимодействие учителя и ученика» (МО педагогов г. Кирово-Чепецка, 31.10.2023 г.)
- ✓ Спикер областного семинара «Калейдоскоп классных практик» (КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области», 02.11.2023 г.)
- ✓ Организатор I регионального форума классных руководителей «Быть классным – классно!», модератор дискуссионной площадки «Дороги ФКР» (КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области», 12.03.2024 г.)

В марте 2023 года совместно с ЦУР (центром управления регионом Кировской области) для классных руководителей Кировской области был презентован цикл передач «Встречи с классными», в которых классные

руководители делились опытом работы. Всего было проведено пять встреч. В 2024 году цикл передач будет продолжен.

2. «Учитель-ученик».

Так как я являюсь учителем-предметником, педагогом-организатором, и руководителем отряда «Юнармия», мне приходится использовать разные модели наставничества, которые позволяют эффективно сопровождать и поддерживать различные группы и отдельных учеников. Вот несколько вариантов наставничества, которые я применяю в своей работе:

Модель «учитель-предметник – высокомотивированный ученик», в этой модели я передаю знания и навыки по своему предмету.

Цель – раскрытие потенциала личности наставляемого.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы «учитель – высокомотивированный ученик»:

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- улучшение показателей эффективности образовательной организации.

Наставляемый:

- одаренный обучающийся — обучающийся, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности;
- высокомотивированный обучающийся — обучающийся, имеющий высокий уровень развития внутренней потребности и мотивации быть успешным в том или ином виде деятельности;

Направления работы наставника:

- побуждает обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора;
- совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов, обучающихся;
- организуется педагогическое сопровождение и педагогическую поддержку при нивелировании трудностей в обучении, развитии, адаптации;
- организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;
- помогает визуализировать и осознавать индивидуальные программы/маршруты/траектории;
- осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений;
- организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары:

- развитие self-компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора;
- определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность;
- повышение образовательных результатов наставляемого, в том числе в конкурсном, олимпиадном движениях.

Работа с наставляемым включает в себя:

- дифференцированный и индивидуальный подход;

- использование современных образовательных технологий (проблемное обучение, деятельностный метод, проектная деятельность и др.);
- работа в режиме «консультант» (способные учащиеся курируют остальных, осуществляя взаимообучение и помощь учителю в учебном процессе);
- возможность выбора заданий повышенного уровня сложности в ходе выполнения контрольных, проверочных и самостоятельных работ;
- предложение учащимся индивидуальных домашних заданий творческого и поискового характера (приветствуется их собственная инициатива).

Внеурочную деятельность составляют:

- внеклассная работа по предмету;
- участие в предметных олимпиадах и конкурсах различного уровня;
- активное участие в творческих проектах и конкурсах.

Ожидаемые результаты внедрения модели наставничества:

- создание условий для непрерывного развития выдающихся способностей наставляемых;
- реализация творческого потенциала ученика: занятия во внеурочной деятельности, участие в олимпиадах, положительная динамика успеваемости учащегося;
- разработка и реализация программ поддержки и развития слабоуспевающих детей, создание системы взаимодействия с родителями учащихся;
- разработка системы подготовки педагогов для целенаправленной работы с детьми;
- обобщение и систематизация материалов педагогической практики;
- способность к рефлексии и самоанализу;
- развитие познавательной активности и памяти, умение работать с информацией.

Результатом моей работы является наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников:

год	Муниципальный этап	Областной этап
2020-2021	1 победитель, 7 призеров	1 участник
2021-2022	8 призеров	-

2022-2023	1 победитель, 3 призера	2 участника
-----------	-------------------------	-------------

Модель «руководитель отряда "Юнармия" – юнармейцы»: как руководитель отряда, работаю над воспитанием ответственности, самостоятельности и личного самоопределения юнармейцев.

Данная цель реализуется через поставленные задачи (проект «ЮНАРМИЯ. Наставничество»):

- подготовка воспитанников к самостоятельной жизни;
- содействие в обучении ребенка принятию самостоятельных ответственных решений, а также навыкам самостоятельной жизни в обществе;
- содействие в формировании культурных, духовных и моральных ценностей;
- помощь в развитии потенциала воспитанников, в подготовке к службе в Вооруженных силах России;
- формирование социальной ответственности у воспитанников и подростков с девиантным поведением;
- создание и укрепление взаимодействия между государственными институтами и общественными организациями, заинтересованными в патриотическом воспитании молодежи и подготовке детей и юношества к самостоятельной жизни;
- привлечение широкого круга организаций и неравнодушных людей к решению задач по социализации детей и подростков, а также по патриотическому воспитанию подрастающего поколения;
- выработка актуальных методических рекомендаций по наставничеству и работе с детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, и трудными подростками.

В эту систему работы заложена и **модель «юнармеец-юнармеец»**, в которой старшие ребята обучают, тренируют младших юнармейцев.

Ежегодно воспитанники отряда «Юнармеец имени Вячеслава Блинова»:

- ✓ несут Вахту Памяти 9 мая у Вечного огня;

- ✓ участвуют в акциях «Георгиевская ленточка» и «Бессмертный полк»;
- ✓ реализуют социальные проекты: к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне разработали, изготовили и повесили в городе таблички «Здесь живет герой», организовали игровую комнату в школе (грант 5000 руб.), возродили школьное радио (победитель городского конкурса социальных проектов, грант 25000 руб.), создали Центр детской активности в школе (грант 200000 руб.);
- ✓ участники городских и областных соревнований Знаменных групп, Туарминга, Смотра строя и песни, «Школы командиров» (1 место в соревнованиях по разборке-сборке автомата, 2 место – стрельба из пневматической винтовки, 3 место в соревнованиях «Зарница»), конкурса «Лидер года».

Участие в конкурсах и соревнованиях позволяет юнармейцам вырабатывать характер и развивать лидерские качества и навыки.

Модель «Наставник проектов – наставляемый», в этой модели идет работа с учениками над их социальным и личным развитием.

Этапы исследовательского проекта	Наставляемый	Наставник
Организационный этап	1) определение примерной темы проекта; 2) определение наставника	1) индивидуальные консультации с обучающимися; 2) оказание помощи при выборе темы проекта; 3) идеи проекта
	Постановка актуальности, гипотезы (только для исследовательского проекта), цели и задач исследовательского проекта.	
Деятельностный этап	1) формирование плана работы обучающегося над ИП; 2) генерация идей; 3) выполнение сбора, обработки и анализа информации по теме ИП; 4) проведение необходимых исследований или иных видов работ по оформлению практической части; 5) оформление ИП; 6) подготовка презентации, раздаточного материала; 7) предзащита ИП (по согласованию с наставником проекта).	

	✓ самооценка; ✓ вывод; ✓ заключение	✓ заполнение оценочного листа; ✓ составление отзыва на ИП.
Этап защиты проекта	защита проекта	индивидуальные консультации (по необходимости)

На деятельностном этапе наставник выступает как учитель - предметник, который проводит наставление по индивидуальной образовательной теме. Он выступает в роли коуча, помогая подопечному в постановке и достижении цели, разъясняет порядок работы, обсуждает будущий результат (продукт) проектной работы, мотивирует его на реализацию идеи.

Наставнику необходимо обладать следующими проектными компетенциями:

- ✓ формирование среды для успешной генерации идей проекта;
- ✓ вдохновение участника проекта на создание и развитие идей;
- ✓ создание творческой атмосферы восприятия новых идей;
- ✓ поощрение развития творческого потенциала участника проекта.

На этапе «проведение необходимых исследований или иных видов работ по оформлению практической части», наставник проекта выступает в роли – опытного советника (ментора), направляет свою деятельность на полное сопровождение своего подопечного к поставленной цели, обеспечивая поддержку через советы и рекомендации, взгляд на проект «со стороны».

В ходе очередной очной встречи наставник выясняет текущее состояние работы над проектом, соотносит с поставленной задачей (ожиданием); разбирает причины продвижения вперед/отставания; обсуждает какой результат (продукт проектной работы) наставляемый сможет представить к защите. На данном этапе реализации проекта будут актуальны следующие компетенции наставника:

- ✓ осуществление комплексного планирования реализации проекта с технической, проектной и психолого-педагогической позиции;

- ✓ коммуникация внутри проекта и вне его;
- ✓ сопровождение учащегося к поставленной цели.

На этапе «Завершения проекта» наставник выступает в роли тьютора и ментора. В ходе завершающей встречи наставник проводит с исполнителем проекта рефлексию работы, ориентирует его на подготовку к защите – презентации проекта, информирует о процедуре защиты, отвечает на важные вопросы, чтобы снять стресс перед защитой. Наставник морально поддерживает ученика на защите проекта. Перед представлением итогов работы наставник готовит отзыв на индивидуальный проект, где указывается достижения в ходе проектной работы.

На защите проекта наставник сопереживает вместе с учеником, но не вмешивается. Защита проекта – это результат совместного труда наставника и исполнителя проекта, это их триумф или поражение.

Показатели эффективности наставничества в процессе проектной и исследовательской деятельности учащихся.

Показатели	Результат	
Повышение доли обучающихся, включённых в исследовательскую и проектную деятельность;	2020-2021 – 7 участников 2021-2022 – 8 участников 2022-2023 – 11 участников	
Презентация результатов исследования на различных уровнях	Окружной	2020-2021 – 1 победитель, 2 призера 2021-2022 – 1 призер 2022-2023 – 3 призера
	Региональный	2020-2021 – 1 победитель, 1 призер 2021-2022 – 1 победитель 2022-2023 – 4 призера
	Всероссийский	2022-2023 – 1 полуфиналист («Большая перемена»)
Увеличение (по сравнению с предыдущими годами работы) призовых мест конкурсных мероприятий, повышение уровня индивидуальных достижений.	В марте 2023 года был открыт Клуб «Большая перемена». В конкурсе участвовало 2 школьника. 1 стал полуфиналистом.	

Таким образом, ролевые модели в системе наставничества могут быть разными и зависят от ситуаций и потребностей наставляемого. Важно помнить, что каждая модель наставничества имеет свои особенности и требует соответствующего подхода и навыков.

Как педагог-наставник, я стремлюсь передать свои знания и навыки, воодушевлять и мотивировать учеников, способствовать их развитию и достижению успеха.

В качестве наставника для классных руководителей и педагогов, я помогаю развить их профессиональные навыки, способствовать непрерывному самообучению. Делюсь своими знаниями и опытом, чтобы помочь найти эффективные стратегии управления классом, совершенствовать методы преподавания, обеспечиваю педагогическую поддержку.

Технологическая карта мастер-класса для педагогов-наставников

«Взгляд со стороны»

(решение педагогических кейсов через кинофрагменты)

Аннотация

Целью мастер-класса «Взгляд со стороны» является применение кейс-технологий через использование кинофрагментов для формирования у педагогов профессиональных компетенций.

Кейс-технология – это метод активного проблемно-ситуационного анализа конкретных задач-ситуаций (кейсов). При этом акцент делается не на получение готовых знаний, а на их выработку.

Участникам мастер-класса предложены кинофрагменты из кинофильмов «Большая перемена» и «Доживем до понедельника». Использование видеокейса позволяет погрузить участников в реальную проблемную ситуацию и выработать совместное решение. Таким образом, участники мастер-класса из пассивных слушателей превращаются в участников интенсивного межличностного общения, активно решающих поставленные перед ними задачи.

Ведущий: Зорина Вера Владимировна

Участники: классные руководители, учителя-предметники

Цель: применение кейс-технологий через использование кинофрагментов для формирования у педагогов профессиональных компетенций.

Задачи:

1. Формировать навыки практической работы над кейсом.
2. Создать условия для профессионального общения, самореализации и повышения профессионального мастерства.

Дидактические средства:

- ✓ для ведущего: Технологическая карта, кинофрагменты;
- ✓ для участников: листы с заданиями педагогических кейсов.

Технологическая карта мастер-класса

№ п/п	Этапы, время,	Время (мин.)	Задачи, решаемые на этапе	Содержание этапа	Форма работы	Предполагаемый результат
I.	Организационный момент	1	Создание позитивной атмосферы для деятельности	Приветствие. Представление. Проверка готовности к мастер-классу.	Фронтальная	Готовность к работе всех участников мастер-класса
II.	Актуализация	3	Мотивация слушателей к участию в мастер-классе	Актуальность темы. Постановка цели мастер-класса. Показ кинофрагмента	Фронтальная	Знакомство с разновидностями кейсов, соответствующие разным целям обучения педагогов
III.	Практическая часть	14	Объяснение задания	Демонстрация кинофрагментов. Решение кейса	Групповая	Познавательный интерес к теме мастер-класса, передача педагогического опыта на практике.
IV.	Рефлексия	2	Подведение итогов мастер-класса.	Рефлексия	Беседа	Удовлетворенность участников от проделанной работы