

КОНКУРСНОЕ ЗАДАНИЕ

«Презентация системы работы педагога-наставника»

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом...»

А.С. Макаренко

Система наставничества «Старт на 5!»

Понятие «наставничество» имеет давнюю традицию в истории, в мировой культуре, и в педагогике, в частности. Значения этого слова в толковых, энциклопедических словарях, в словарях культурологических, психологических терминов обнаруживают его тесную связь с понятиями «учить», «направлять», «воспитывать», «содействовать», «руководить», «вразумлять».

В словаре С.И. Ожегова приводятся следующие толкования слов «наставник», «наставление»: «Наставить - научить кого-нибудь, чему-нибудь хорошему»; «Наставление - поучающее указание, нравоучение. Наставник - учитель, руководитель, воспитатель. Эти толкования обращают нас к следующим понятиям — «учить» и «воспитывать». Поэтому важен для понимания наставничества тот факт, что оно тесно связано не только с обучением, но и с воспитанием¹.

Таким образом, в качестве ключевых понятий в контексте слова «наставничество» можно выделить следующие: направлять, оказывать помощь, поддержку в выборе пути, в совершенствовании.

Наставничество сегодня - один из важнейших элементов входа молодого специалиста в профессию. Оно способствует интеграции молодого педагога в профессиональную среду и социализации в ней. Наставничество позволяет сохранить и преумножить опыт многих поколений, а также мотивировать всех участников процесса на творческое взаимодействие.

Перед каждой образовательной организацией стоит задача создать свою уникальную систему наставничества, которая позволит оптимизировать

¹ <https://slovariki.org/tolkovyj-slovar-ozegova/17102>

процесс профессионального становления молодого учителя с учётом традиций и особенностей каждой образовательной организации.

В нашей гимназии в течение нескольких лет реализуется программа «Старт на 5!».

5 этапов системы наставничества в Гимназии:



Структура построения системы наставничества



(схема 1)

Наставничество, как и любой другой процесс, должно иметь конкретные, достижимые и измеримые цели и задачи. В противном случае, процедура наставничества будет способствовать быстрому развитию синдрома эмоционального выгорания у всех участников.

Целью внедрения целевой модели наставничества «Старт на 5!» является:

-  максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;
-  разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста;
-  повышение профессионального потенциала и уровня молодого педагога;



создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Указанная цель предполагает решение ряда задач.

5

задач системы наставничества

01

ПОМОЧЬ
в личной и социально-педагогической адаптации

04

ПРЕДУПРЕДИТЬ
наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения

02

СПОСОБСТВОВАТЬ
развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям

05

СПОСОБСТВОВАТЬ
формированию уверенности в своем профессиональном росте

03

СТИМУЛИРОВАТЬ
развитие индивидуального стиля творческой деятельности

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для **решения проблем**, с которыми сталкиваются педагоги:

- проблем молодого специалиста в новом коллективе;
- проблем педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Предмет наставничества:

личностные качества — лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.

методическая грамотность — ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.

социальная адаптация — психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Компоненты целевой модели наставничества представлены в таблице 1

Компоненты целевой модели наставничества

Компонент	Содержание
Ценностно-смысловой	Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.
Содержательный	Работа с: – наставниками – наставляемыми – родителями – коллективом организации – социумом
Технологический	Технологии: – интерактивные – тренинговые – проектные – информационные – консультативные – семинары-практикумы.
Оценочно-диагностический	Мониторинг и оценка параметров программы: – организационного (эффективность системной планируемой деятельности); – научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); – «личностного» (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.).

5 ШАГОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ ГИМНАЗИЯ № 46 Г. КИРОВА

Реализация системы наставничества производится последовательно. В таблице 2 представлены основные этапы реализации программы наставничества, а также соответствующие им мероприятия внешнего и внутреннего контуров для распределения процессов, назначения ответственных и контроля.

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	• обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; • информировать коллектив о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов; • сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; • определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; • сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние.	• определить заинтересованные в наставничестве аудитории; • информировать аудиторию о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия
2. Формирование базы наставников и наставляемых	• Информировать педагогов о возможностях и целях программы; • организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам в том числе сбор запросов, наставляемых к программе; • включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых. • Информировать коллектив, педагогов и молодых специалистов о запуске; • собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов.	• Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; • мотивировать наставников
3. Отбор и обучение наставников	• разработать инструменты и организовать встречи для пар или групп; • обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп
4. Организация работы наставнических пар или групп	• выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; • проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; • при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и / или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); • организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;	• Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и в информационном пространстве для актуализации потенциального вовлечения в будущий цикл программы.

	• собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; • разработать систему поощрений наставников.	
5. Завершение наставничества	• организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; • организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; • реализовать систему поощрений наставников; • организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; • сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	• Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; • пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования на итоговое мероприятие; • популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров

СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКОВ

Основной задачей наставничества является организация процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемому. В соответствии с определенными задачами можно выделить содержание деятельности наставника.

СОДЕРЖАНИЕ	Периоды		
	Адаптационный	Проектировочный	Рефлексивный
<i>Задачи</i>	Определить сформированность профессионально значимых качеств. Разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога.	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе.	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.
<i>Формы</i>	Индивидуальная	Индивидуальная,	Индивидуальная,

		коллективная	Групповая, Коллективная
<i>Средства, методы</i>	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа.	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио» Методы: информационные (лекции в «Школе молодого учителя» педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество.	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры).

Примеры реализации представленных этапов:

В рамках адаптации в гимназии реализуется проект «Смотрите, кто пришёл!»

Рядом с табличкой кабинета появляется информационная карта молодого педагога, где указываются не только фамилия, имя, отчество, информация об образовании, но и увлечения, сильные черты характера, интересы и жизненный девиз.

Тренинг «Молодо – зелено» в рамках которого педагоги знакомятся друг с другом, выполняют упражнения на командообразование, определяют цели на ближайший год.



Фотографии с тренинга «Молодо-зелено»

Проектировочный этап включает в себя следующие форматы мероприятий: Фестиваль молодых педагогов, в рамках которого начинающие специалисты делятся своими творческими достижениями. КВН между старшеклассниками и молодыми педагогами, декады молодых педагогов, приуроченные к тематическим предметным неделям.



КВН между молодыми педагогами и старшеклассниками



Фестиваль творческих достижений – выставка в музее

В рамках рефлексивного этапа мы проводим круглые столы, игры по станциям, творческие отчёты методических объединений.



Фотография встречи молодых педагогов с наставниками в рамках игры «Путь к успеху»

Ожидаемые результаты реализации модели наставничества

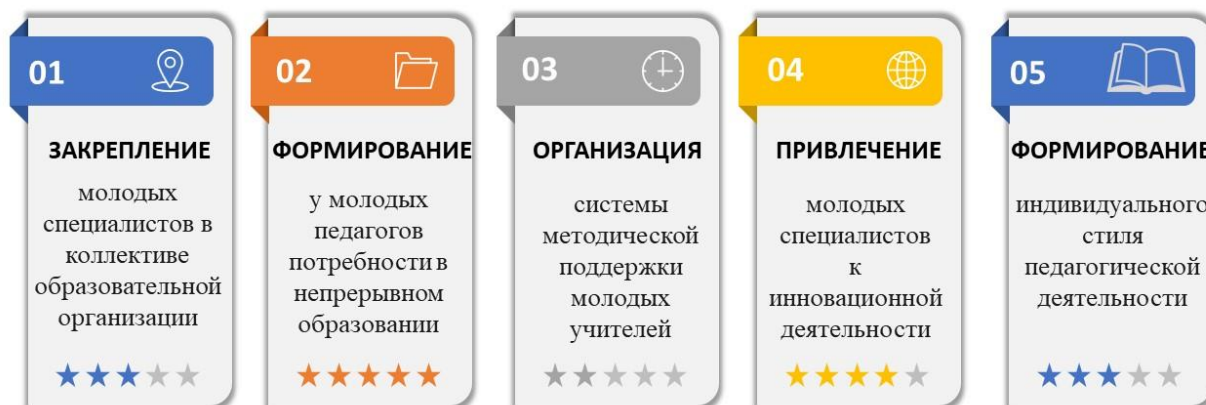
Результатом правильной организации работы **наставников** будет:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- возрастающая уверенность педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. От наставляемых ожидается:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста. Формирование/развитие)

Результаты систематической и целенаправленной работы с молодыми специалистами



Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и учреждения: наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения, снижается риск профессионального выгорания. Молодой специалист получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами. Руководитель ОО повышает профессиональный уровень подготовки кадров, выстраивает конструктивные взаимоотношения с кадрами, и между сотрудниками.

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У них должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям.

И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех гимназии и системы образования в целом.

**Результаты участия в конкурсах молодых специалистов
в 2022-2023 уч. году**

<i>№ п/п</i>	<i>Название мероприятия</i>	<i>Материал</i>	<i>Уровень</i>	<i>Награды</i>
1	«Современные образовательных технологии»	Презентация к уроку «Русское государство при Ярославе Мудром»	Всероссийский	Диплом I степени
2	«Современные образовательных технологии»	Конспект урока «Крестовые походы»	Всероссийский	Диплом I степени
3	«Территория успеха»	Поэма Гомера «Одиссея»	Всероссийский	Диплом II степени
4	«Методическая разработка -2023»	Презентация к уроку «Русь при Ярославе Мудром»	Всероссийский	Диплом II степени
5	«Диаграмма учительского роста: развитие профессиональных навыков проектирования в педагогической деятельности»	Кейс-чемпионат	Окружной	Призер

В 2023 году команда педагогов гимназии стала призёром городского конкурса «Молодой педагог+наставник=команда».

Старт на 5 – это успешное начало профессионального становления, фундамент будущих учительских побед!

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1

Приложение № 1

Мастер-класс «Истоки мастерства»

Цель мастер-класса – создание комфортных условий для демонстрации и реализации методов и приёмов эффективного наставничества через систему ресурсного обеспечения, выработку правил и систему оценивания.

Задачи:

1. Раскрыть профессиональный потенциал наставляемого.
2. Создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации наставляемого.
3. Создание эффективного обмена профессиональным опытом.

Ход мастер-класса

Реквизит: на столе стоят 2 пустые стеклянные тарелки и 2 вазы, одна из которых с водой, губка, белый цветок хризантемы, бутылки с цветной водой, цветы, подкрашенные в необходимые цвета и этикетки для бутылок – разноцветные.

Представим себе, что наставник – это специалист, который со временем наполняется знаниями, навыками, формами и методами работы, иногда собирая ценные знания по капле. В какой-то момент он готов поделиться своим накопленным опытом (наливает воду из 1 вазы в тарелку).

Я готова поделиться частью накопленного опыта (наливает стакан воды в 1 тарелку) со всеми, кто готов также их впитывать (берёт воду губкой из 1 тарелки выжимает во 2).

Как вы думаете, всё ли получилось передать? Конечно нет. Часть капель осталась в губке, часть разлилась на столе.

Как видим при передаче объём воды уменьшается. Любой процесс предполагает определённые потери на пути: ресурсов, информации, возможностей. Мы затрачиваем, расстрачиваем, иногда теряем.

В профессии учителя очень важно уметь восполнять свои ресурсы, при этом совсем неважно в какой роли вы находитесь: наставляемого или наставника.

А как вы считаете, что может помочь восполнить ресурсы в работе наставника и наставляемого? Обсудите в группе и запишите свои варианты, записав их на предложенных вам этикетках.

Участник МК записывают свои варианты на цветных этикетках. На работу 2 минуты.

Предлагаю вам озвучить получившиеся варианты.

На экране появляются дополнения или подсказки в случае необходимости (ресурсы, отдых, хобби, курсы, электронные сервисы, книги). Вывести их облаком тэгов.

Предложенные вами ресурсы безусловно важны и необходимы как наставнику, так и самому наставляемому.

Для успешной работы наставнику важно самому регулярно совершенствоваться в наставнической деятельности, поэтому делюсь с вами навигатором ресурсов, на которых вы можете ознакомиться с эффективными практиками, видами и просто полезными материалами по наставничеству. В том числе книгами, которые могут стать неисчерпаемым ресурсом мудрости.

«Вовремя прочитанная книга — огромная удача. Она способна изменить жизнь, как не изменит ее лучший друг или наставник.»

Ведущий МК предлагает раздатку с ресурсами «Источник знаний»

Наши опыт

Регулярные встречи с молодыми педагогами гимназии, круглые столы, деловые игры также ресурс наставнической деятельности.

Вдохновлённые книгой Симона Соловейчика -Учение с увлечением, мы разработали новый вариант педагогической практики по классному руководству «Ключ от мастерства».

В помощь начинающим классным руководителям мы создали методический конструктор «Время воспитания», а для учителей города мы провели цикл семинаров-практикумов.

Возможно ли было это всё создать, если бы у нас не было необходимых ресурсов для этого?

Правильный ресурс вдохновляет и заряжает.

У нас с вами получилось изобилие ресурсов (*ведущий показывает бутылочки с подкрашенной в разные цвета водой*) что же получится, если мы это всё смешаем? Однозначного ответа нет.

В нашей работе очень важно уметь выделить главное, знать общие правила и следовать им.

Для того, чтобы соединять цвета, нужно знать правила смешивания, пропорции, знать их сочетаемость.

Предлагаю и нам с вами выработать руководящие принципы, кодекс поведения наставника.

Давайте сыграем в игру «**Говорят великие**».

Вам предложено несколько цитат, связанных с наставничеством. Ваша задача закончить мысль, дополнив её своим вариантом.

«ИСТОЧНИК РАЗУМА» РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ И КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ НАСТАВНИКА

Общие правила:

- Будьте приветливы.
- Слушайте своего наставляемого.
- Принимая решение, не торопитесь, обдумайте хорошо его последствия.
- Будьте внимательны.
- Старайтесь взаимодействовать с наставляемым конструктивно, продуктивно и разумно.
- Не торопитесь давать оценки поступкам и действиям наставляемого, постарайтесь понять их.
- Не берите на себя ответственность за поступки и действия наставляемого.
- Будьте позитивны.

Мои правила наставнической деятельности:

ЦИТАТЫ (слова, выделенные жирным шрифтом, будут пропущены)
«Наставник должен быть не только учителем, но **и другом**». К.Д. Ушинский
«Наставник должен учить не только знаниям, но и **мышлению**». К.Д. Ушинский
«Наставник должен воспитывать не только ум, но и **сердце**». К.Д. Ушинский
Тонкий баланс наставничества в том, чтобы не создавать кого-то по своему образу и подобию, а давать **ему возможность творить самому**. – Steven Spielberg
«Чтобы воспитывать другого, мы должны, прежде всего, **воспитать себя**». Н. В. Гоголь
«Помните о том, что самый лучший наставник – это **опыт**». Вергилий

Предлагает озвучить получившиеся варианты. Вывести на экран варианты в оригинале.

Ведущий мастер-класса просит выбрать самый главный принцип на их взгляд!

Наставник - это человек со значительным жизненным опытом, который готов делиться знаниями с молодыми людьми в обстановке взаимного доверия. Наставничество может стать одним из самых значимых и полезных этапов и в вашей жизни. Именно поэтому так важно выработать эти совместные правила, чтобы руководствоваться ими на протяжении всего периода наставнической деятельности.

«Не относись к наставнику как к Богу.
В образовании нет места чудесам.
Учитель лишь укажет вам дорогу,
А вот пройти по ней ты можешь только сам.»

Дмитрий Эйт

Сегодня я дарю вам «**Источник разума**» - правила, сформулированные великими мыслителями (выдаёт лист с цитатами).

Правила в нашей деятельности необходимы, чтобы уметь выстраивать отношения с учениками, родителями, администрацией и более опытными коллегами.

Один из самых сложных моментов в работе наставника - оценить эффективность работы с наставляемым.

Оценивать себя всегда непросто. Давайте для начала попробуем оценить свою работу во время МК. Для этого предлагаю вам заполнить небольшую таблицу.

Отметьте знаком «+» или «-» соответствующие графы таблицы.

Критерий	«+»/«-»
Вовлечённость в процесс	
Привлечение дополнительных ресурсов	
Создание правил, алгоритмов, образцов, клише	
Поиск (или выявление) проблем, затруднений	
Удовлетворённость результатом	
Наличие перспективы	

Представленные критерии оценки являются основополагающими и в работе наставника с наставляемым. Следуя им, мы можем добиться результата.

Вернёмся к началу нашего мастер-класса.

Мне повезло, я являюсь наставником молодых учителей в нашей гимназии, которые преподают совершенно разные предметы, вместе с тем, я наставник для всего коллектива коллег и для педагогов нашего города по функциональной грамотности, а также наставник для студентов педагогических специальностей.

Вода- основа жизни на Земле, которая питает нас. Наш наставляемый в начале своего профессионального пути – белый цветок, который побывав в соответствующей среде должен впитать всё необходимое, слегка изменив свой цвет со временем, но по - прежнему остаться прекрасным цветком.

В одном случае смешав цвета, мы получим цветок – оранжевого цвета (красный и жёлтый): ставим цветок на стол одной команды, а в другом случае – цветок фиолетового цвета (красный и синий).

Сегодня в ходе МК мы определили три основополагающих элемента наставнической деятельности: ресурсы, правила и система оценивания. От того как мы выстроим работу, взяв за основу эти три элемента зависит очень многое.

Наставничество – это управляемая «стихия» школьной жизни, которая способна вдохновить, вести за собой и даже изменить жизнь человека к лучшему.

Правила общения наставника с наставляемым



приказывать: наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения следует отказаться от фраз «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п.



угрожать: любая угроза – это признак слабости, педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.



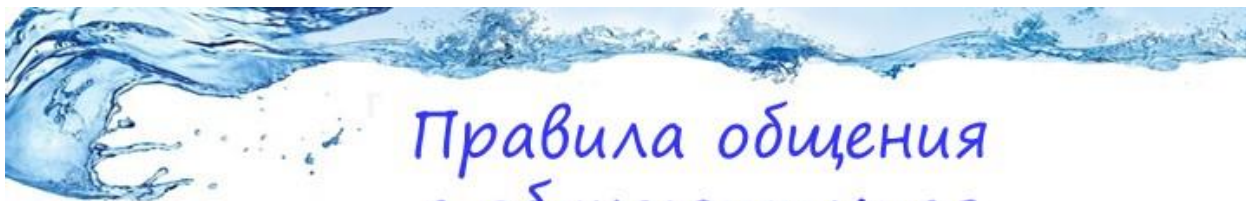
давать готовые решения: наставник не должен «учить жизни». «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие.



выносить категоричных суждений: категоричные высказывания чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.



оправдывать и не оправдываться: наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения.



Правила общения с обучающимися



Слушайте с пониманием: для того, чтобы слушать учеников с пониманием, достаточно поставить себя на их место и представить эту ситуацию.



Общайтесь на равных: в любой ситуации учитель должен общаться уважительно и тактично, видя в учениках личностей, у которых есть своё мнение и взгляды на мир.



Будьте справедливы ко всем: очень важно, чтобы отношение педагога к ученикам не влияло на поступки.



Уважайте того, с кем общаетесь: очень важно не только выстраивать отношения на принципах взаимного уважения, но и соответствующим образом относиться к труду детей и своему собственному.



Интересуйтесь и увлекайте: будьте внимательны к успехам и переживаниям, умейте заинтересовать, тогда будет интересно и вам и обучающимся.

Правила общения с родителями



Родителям нужна поддержка, помощь и добрый совет. Если вы ими располагаете, создайте необходимые условия для общения, не беседуйте, с родителями второпях, на бегу.



Во время беседы будьте активны, говорите на понятном родителям языке, сохраняйте конфиденциальность информации.



Готовясь к встрече с семьей ученика, необходимо помнить, что любой родитель хочет услышать не только плохое, но и хорошее, дающее шанс на будущее.



Умейте терпеливо слушать родителей, давайте возможность высказаться по всем наболевшим вопросам.



Каждая встреча с семьей ученика должна заканчиваться конструктивными рекомендациями для родителей и самого ученика.





ИСТОЧНИК ЗНАНИЙ

Знакомимся с опытом коллег



*Лучшие наставнические
практики в формате видео*

*Наставничество в системе
образования России*



*Настольная книга.
Наставничество: эффективная
форма обучения*

*Пособие по вопросам
наставничества. Мой бизнес*



Навигатор наставника

www.rsk-nsk.ru





ИСТОЧНИК ЗНАНИЙ

Рекомендуем прочитать



Бабенко, Н. Л. Особенности деятельности наставников в образовательных организациях : учебно-методическое пособие / Н. Л. Бабенко. – Ростов-на-Дону: Издательство ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2023. –108 с.



Дневник наставника: сборник методических рекомендаций [Электронный ресурс] / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода; под ред. Е.Н. Мясищевой. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. – 164 с.



Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. - 2022 - №7. - С.2-4.



Наставничество в сфере образования – фактор развития региональной системы образования [Электронный ресурс] / Е. Н. Мясищева [и др.] // Проблемы современного образования. - 2021 - №5. - С.91-100.



Педагогика, образование и воспитание: актуальные вопросы теории и практики: сборник статей II Международной научно-практической конференции. –Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2024.



Сасарина, Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? [Электронный ресурс] / Е. Сасарина // Директор школы. - 2022 - №8. - С.15-22.



Ушаков, К. Кураторская методика: с чем это едят? Часть 1 [Электронный ресурс] / К. Ушаков // Директор школы. - 2022 - №1. - С.14-19.



Черноусова, Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату [Текст] / Л. Н.Черноусова// Методист. - 2022 - №8. - С.27-29.С.38-40.

*Все статьи можно
найти здесь*



www.pednsk.ru



Анкета для выявления потребностей молодого педагога

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником! Отметьте галочкой графы, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

- А. Низкая степень владения компетенциями
- В. Степень владения компетенциями ниже среднего
- С. Средняя степень владения компетенциями
- Д. Степень владения компетенциями выше среднего
- Е. Высокая степень владения компетенциями

	Требуемые компетенции						Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
Часть (1) КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ							
1	Составление и реализация интерактивных планов уроков						
2	Организация урочной и внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС						
3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках						
4	Соблюдение дисциплины и установление контакта с обучающимися						
5	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения						
6	Мониторинг образовательных результатов						
7	Предоставление формирующей обратной связи ученикам						

8	Работа с детьми с девиантным поведением, требующими повышенного внимания						
9	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						
10	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми и/или с детьми с особыми образовательными потребностями						
Часть (2) ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК							
1	Проведение уроков с применением современных образовательных технологий						
2	Организация учебного исследования и учебного проекта в учебной и внеурочной деятельности						
3	Создание предметно-обучающей среды с разнообразными условиями обучения						
4	Планирование и проведение различных внеклассных образовательных мероприятий						
5	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных Учеников (например, победителей олимпиад)						
Часть (3) АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН							
1	Формирование системы духовно-нравственных ценностей у учеников						
2	Проведение образовательных событий или осуществление проектов для формирования духовно-нравственных ценностей						
3	Развитие навыков межкультурного диалога						

4	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и социальной активности						
5	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов						
6	Формирование у учеников активной гражданской позиции						
Часть (4) ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК							
1	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						
2	Использование различных педагогических приемов поддержки						
3	Развитие навыков познавательной интереса и активности						
4	Развитие в учениках навыков самостоятельной работы						
Часть (5) УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР							
1	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития						
2	Организация взаимодействия с узкими педагогами в области психологии, медицины и коррекционной педагогики для решения задач инклюзивного образования						
3	Сотрудничество с родителями учеников						
4	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей и учеников						

Приложение № 3

Отзыв об итогах выполнения индивидуального плана

Ф.И.О. молодого педагога _____
 Должность молодого педагога _____
 период выполнения индивидуального плана с ____ 20__ по ____
 ____ 20__ года

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности	
Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей	
Отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	
Соблюдение норм профессиональной этики педагогического работника	
Адаптация в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в общественной жизни	

Выводы:

Рекомендации:

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

муниципальное бюджетное учреждение Гимназия № 46 города Кирова



ЖУРНАЛ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

СТАРТ НА 5

учителя _____
(предмет)

(ФИО сотрудника)

г. Киров, 202_

1. Цель методической работы:

Что сделано:

3. Повышение квалификации:

- Курсовая подготовка (по предмету, по ИКТ)

№	Где	Когда (дата последних курсов)	Название курсов
1			

- Посещение семинаров, вебинаров и др:

№	Где	Когда	Тема

• Заявка на курсовую подготовку на следующий год (202__-202__ учебный год):

необходимо прохождение курсов:

* по предмету _____

* по ИКТ _____

4. Аттестация:

Наличие категории или соответствия занимаемой должности (указать)	Дата присвоения	В каком году предстоит следующая аттестация

5. Обобщение собственного опыта:

• Выступления на семинарах, научно – практических конференциях, проведение мастер – классов и т.д., отчет по теме самообразовательной работы:

№	Тема	Когда	Где (для кого? На каком уровне?)
1			

- Открытые уроки и мероприятия:

№	Тема	Класс	Когда	Где (для кого? На каком уровне?)
1				

--	--	--	--	--

•Представление (занесение) опыта в областной банк данных:

№	Тема опыта	Когда
1		
2		

6. Участие в работе региональных инновационных площадок, в работе базовой образовательной организации, в творческих лабораториях (гимназического, городского, областного, межрегионального, всероссийского и т.д. уровней):

РИП	Тема опыта	Когда	Уровень

Итог (результат) работы:

•на уровне базовой площадки:

•в творческой лаборатории:

•в _____

7. Публикации:

№ п/п	Тема опыта	Когда	Уровень

8. Результаты участия педагогических работников в профессиональных конкурсах:

№ п/п	Название конкурса	Тема представленного опыта (статья, тезисы и т.д.)	Когда	Уровень	Результат (победитель, призер, лауреат и т.д.)

9. а) Наставничество, работа со студентами (над кем осуществлялось, что сделано за год, проблемы):

б) работа в форме «учитель- учитель

10. Внеклассная работа по предметам (проведение предметных дней, недель, декад, вечеров, акций и т.п.):

п/п	Название мероприятия	Класс	Когда проводились мероприятия	Количество участников
-----	----------------------	-------	-------------------------------	-----------------------

.				
---	--	--	--	--

11. Результаты проектно – исследовательской деятельности с учащимися гимназии:

№ п/п	Фамилия, имя ученика	Класс	Тема проекта (исследования)	Когда	Уровень представления проекта - исследования (гимназический, городской, региональный, межрегиональный, всероссийский и т.д.)	Результат (победитель, призер, лауреат и т.д.)
.						

12. Результаты участия учащихся в предметных, творческих и других конкурсах, в соревнованиях различного уровня в 20__-20__ учебном году:

№ п/п	Название конкурса	Фамилия, имя ученика	Класс	Результат (победитель, призер, лауреат и т.д.)

13. Проведение внеклассных занятий, спецкурсов с учащимися по предмету

№	Класс	Тема	Результат

14. Проведение занятий по внеурочной деятельности с учащимися:

№	Класс	Тема	Результат

15. Сотрудничество (взаимодействие) с ИРО, с ЦПКРО, с ЦОКО, с ВятГУ и другими организациями (участие в работе предметных (экспертных) комиссий по проверке олимпиад, ЕГЭ, ОГЭ, конкурсов и др):

17.Участие в мероприятиях по социальному партнерству: