

Система работы педагога-наставника: путь к успеху

*Варина Светлана Георгиевна,
заместитель директора по УВР,
учитель русского языка и литературы
МБОУ СОШ с. Гордино
Афанасьевского муниципального округа*

*Искра таланта может разгореться
в пламя гения только в руках мудрого наставника
Сократ*

Введение: наставничество как миссия

В условиях модернизации российского образования приоритетом для государства становится развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит единая федеральная система научно-методического сопровождения, ключевым инструментом которой выступает наставничество. Но для меня наставничество — не просто элемент государственной политики, а осознанная миссия в личном опыте и многолетней практике.

Мой педагогический стаж — 35 лет. 20 лет назад я участвовала в конкурсе «Учитель года» и заняла второе место. Анализируя своё выступление, я задавала себе вопрос: «Чего мне не хватило для победы?» Ответ был однозначным — поддержки, опытного взгляда со стороны, мудрого совета, плеча, на которое можно опереться в момент сомнений. Ровно через год я стала заместителем директора по учебно-воспитательной работе. И сразу же, в первый же год, я уже готовила участника конкурса «Учитель года». Я вложила в него всё то, о чём когда-то мечтала сама. Результат — первое место. Это ещё раз доказало: поддержка и наставничество играют огромную роль.

Я считаю, что главное в наставничестве – это не созерцание минусов в работе педагога, а его поддержка, создание ситуации успеха, помощь при аттестации, присутствие рядом во время профессиональных конкурсов. Я не беру на себя все этапы поддержки: моя задача – организовать наставническую работу, ведь в коллективе немало педагогов, которые тоже являются наставниками, умеющими дать ценные советы и оказать методическую помощь.

Моя миссия как наставника — выступать ключевым связующим звеном в целостной системе методического сопровождения школы, трансформируя её общие принципы в персонализированную траекторию профессионального роста для каждого педагога. Главное для меня в работе — человеколюбие, гуманизм, принятие каждого таким, какой он есть. Принимаешь ты — принимают тебя. В этом суть моей работы.

Цель наставнической деятельности: создание и поддержание условий для непрерывного, мотивированного и эффективного профессионального развития каждого члена педагогического коллектива через индивидуализацию сопровождения, что в конечном итоге направлено на повышение качества образования и личной удовлетворённости учителя.

Задачи:

1. Обеспечить психолого-педагогическое сопровождение начинающих педагогов в период адаптации.

2. Обеспечить молодых педагогов и педагогов, испытывающих профессиональное затруднение, знаниями и умениями, необходимыми для эффективной работы.

3. Сопроводить педагогов через ключевые точки профессионального роста (аттестацию, участие в конкурсах, инновационную деятельность), трансформируя их из стрессовых ситуаций в точки признания и роста.

4. Стимулировать и поддерживать внутреннюю мотивацию к самообразованию и инновационной активности.

5. Осуществлять мониторинг и рефлексию процесса наставничества, фиксируя динамику роста и корректируя подходы.

Организационная основа и структура сопровождения

Наставничество в нашей школе охватывает разные категории сотрудников. Мы выделяем несколько форматов отношений, гибко применяемых в зависимости от задачи:

- «Учитель – учитель» (классическое наставничество);
- «Ученик – учитель» (в рамках психолого-педагогических классов);
- «Учитель – команда» (работа временных творческих объединений, проектных групп, методического совета);
- «Администрация – педагог» (в контексте стратегического развития и карьерного роста).

Программа наставничества носит точечный, индивидуализированный характер и ориентирована на конкретного педагога. Организационной основой служит Положение о наставничестве, которое фиксирует цели, принципы, права и обязанности сторон, алгоритм наставнического цикла и критерии эффективности.

На протяжении всех лет я веду мониторинг и рефлексию процесса наставничества, фиксирую динамику роста и корректирую подходы. Отслеживаю участие педагогов в конкурсах, методической работе, прохождении аттестации и курсовой подготовки. Всё это делается для того, чтобы видеть профессиональный рост каждого, вовремя создать ситуацию успеха и помочь тем, кто нуждается в поддержке.

Эффективность сопровождения обеспечивается чёткой организационной структурой:

- **Школа наставников** — персонализированное сопровождение молодых специалистов и педагогов, испытывающих профессиональные затруднения.
- **Методический совет** — стратегический центр, который я организовала для решения ключевых вопросов развития школы.
- **Методические объединения** (учителей начальных классов, гуманитарного, естественно-математического, спортивно-оздоровительного циклов и классных руководителей) — пространство, где рождаются конкретные педагогические решения, происходит обмен опытом.

Объединяющим началом выступает единая методическая тема школы: **«Организация непрерывного повышения педагогического мастерства коллектива сельской школы»**. Она задаёт общий вектор развития, а моя задача — помочь каждому педагогу найти своё место в реализации общей методической задачи, сохранив индивидуальную траекторию.

Данная система выстраивалась не один год и сегодня представляет собой живую практику, интегрированную в семь магистральных направлений развития школы.

1. Научно-методическое сопровождение: фундамент системы

Научно-методическое сопровождение в моём понимании — это не эпизодическая помощь по запросу, а целостная, непрерывная система, направленная на профессиональное развитие **каждого** педагога: и начинающего, и испытывающего профессиональные затруднения. В начале моей работы был проведён анализ кадрового потенциала с использованием методики В.И. Зверевой и Н.В. Немовой «Оценка уровня готовности педагога к развитию» (Приложение 1). Диагностика показала, что сегодня педагогов, испытывающих профессиональные затруднения, встречается больше, чем пять лет назад. Это связано с ростом требований и изменениями в системе образования. Поэтому среди наставляемых сегодня есть не только молодые специалисты, но и педагоги со стажем.

Например, в 2025-2026 учебном году индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) разработан с педагогом, стаж которого 15 лет. Полтора года назад ей пришлось сменить квалификацию: из учителя начальных классов стать учителем географии, а с этого года добавилась ещё и новая должность — педагог-организатор. Чтобы адаптация прошла безболезненно, мною был создан индивидуальный образовательный маршрут (Приложение №2), намечены конкретные шаги для профессионального роста.

1. Цель:
Сформировать у педагога способность к самостоятельному профессиональному развитию через выстраивание ИОМ.

Принципы:

- Субъектности (педагог — соавтор)
- Индивидуализации
- Ресурсности

Содержание (Направления):

- Диагностико-аналитическое (выявление дефицитов)
- Проектировочное (создание ИОМ)
- Информационно-методическое (доступ к ресурсам)
- Экспертно-консультационное

Формы и методы:

- Диагностическое собеседование
- Проектирование ИОМ
- Взаимосодействие уроков с рефлексией
- Индивидуальное консультирование
- Работа ВТО, семинары

2. Цель:
Адресное, практико-ориентированное обновление компетенций педагога.

Принципы:

- Адресность и диагностичность
- Вариативность форм
- Рефлексивность (посткурсовой анализ)

Содержание (Направления):

- Мониторинг запросов
- Совместный выбор курсов
- Организация корпоративного обучения
- Посткурсовое сопровождение (внедрение)

Формы и методы:

- Индивидуальное собеседование по итогам диагностики
- Корпоративное обучение
- Творческие лаборатории
- Семинары-практикумы

3. Цель:
Вовлечь педагогов в проектную и инновационную деятельность, развить готовность к трансляции опыта.

Принципы:

- Добровольность и подотчетность
- Командность
- Презентационность

Содержание (Направления):

- Обучение проектной культуре
- Включение в проектные группы (от исполнителя до руководителя)
- Подготовка к публичным выступлениям
- Трансляция опыта (конференции, публикации)

Формы и методы:

- Индивидуальное консультирование по проектам
- Работа ВТО и методсоветов
- Организация конференций
- Мастер-классы
- Создание банка проектов

4. Цель: Превратить аттестацию в мотивирующее событие, а не стресс.

Принципы:

- Заблаговременность (работа за 1-2 года)
- Прозрачность критериев
- Психологический комфорт

Содержание (Направления):

- Изучение требований (диагностико-аналитическое)
- Планирование накопления материалов
- Сбор и оформление портфолио
- Психологическое сопровождение (снятие тревожности)

Формы и методы:

- Индивидуальные собеседования (с первых дней работы)
- Совместный анализ критериев
- Помощь в отборе материалов для портфолио
- Репетиция самопрезентации
- Методический семинар «Критерии аттестации»

Результаты системы:

Сформировано профессиональное сообщество, где развитие и взаимоподдержка — норма жизни.

Наставничество «Путь к успеху»

1. Научно-методическое сопровождение (Фундамент)
2. Повышение квалификации (Обновление знаний)
3. Инновационная деятельность (Лаборатория будущего)
4. Аттестация (Точка роста)
5. ИКТ и искусственный интеллект (Цифровой инструментарий)
6. Самообразование (Внутренний двигатель роста)
7. Профессиональные конкурсы (Вершина признания)

ИТОГОВЫЙ БЛОК

7. Цель: Создать условия для успешного участия педагогов в конкурсах как ресурса личностного и профессионального развития.

Принципы:

- Позитивный фрейдинг (конкурс — возможность, а не стресс)
- Командный подход (группа поддержки)
- Создание ситуации успеха

Содержание (Направления):

- Выявление потенциала и мотивации
- Формирование команды поддержки (ВТО)
- Содержательная подготовка
- Практические «прогоны»
- Психологическая поддержка

Формы и методы:

- Индивидуальные: мотивационные беседы, консультации, «прогоны»
- Групповые: работа ВТО, коллективные обсуждения, выступления перед коллегами
- Постконкурсные ритуалы (поздравления в соцсетях, цветы, чаепитие)

6. Цель: Стимулировать и поддерживать самообразовательную деятельность педагога, создавать условия для трансляции результатов.

Принципы:

- Добровольность и свобода выбора
- Практическая значимость
- Поддержка и сопровождение

Содержание (Направления):

- Выбор темы и планирование (консультации, подбор литературы)
- Работа ВТО (неформальные объединения)
- Презентация результатов (выступления, публикации)

Формы и методы:

- Индивидуальные консультации при выборе темы
- Рецензирование материалов
- Работа ВТО («Кактусы», «Флагианы», «Книжный клуб», «Клуб путешественников»)
- Мастер-классы по итогам самообразования

5. Цель: Освоение современных цифровых инструментов (ИИ) для повышения качества образования.

Принципы:

- Опережающее развитие наставника
- Взаимопомощь и взаимобучение
- Непрерывность

Содержание (Направления):

- Диагностика цифровых дефицитов
- Освоение базовых ИКТ-компетенций (ЭОР, платформы)
- Освоение технологий ИИ
- Организация взаимобучения (молодые + опытные)

Формы и методы:

- Индивидуальные консультации по цифровым инструментам
- Семинары-практикумы (в т.ч. по ИИ)
- Мастер-классы
- Взаимосодействие уроков с использованием ИКТ

Цель сопровождения: не просто передать знания или исправить ошибки, а сформировать у педагога способность к самостоятельному профессиональному развитию, научить его учиться и рефлексировать.

В основе моего сопровождения лежат принципы:

- **Субъектности** — педагог для меня активный участник, соавтор своего развития, а не объект воздействий. Мы ищем решения вместе: как преодолеть профессиональные трудности, какие пройти курсы повышения квалификации, когда будем проходить аттестацию.

- **Индивидуализации** — путь каждого педагога уникален при общей методической теме.

- **Практико-ориентированности** — Всё новое, что я узнаю на курсах, семинарах, мастер-классах стараюсь апробировать в практике. Мой лозунг: «Не рассказал, а сделал вместе и проанализировал».

- **Рефлексивности** — любое взаимодействие с наставляемыми завершается анализом. Например, создали совместный проект «Учитель всегда учитель!». После каждого этапа реализации проекта было обсуждение: «Что получилось? Почему? Что можно улучшить?». Это важно и для наставляемого, и для меня, наставника.

- **Опережающего развития** — наставник должен учиться быстрее наставляемого, чтобы вести за собой. И это я подтверждаю личным примером: постоянно обучаюсь на курсах, посещаю мастер-классы, семинары коллег. В этом году я прошла курсы «Методическое сопровождение деятельности профильных ШПК на базе ОО». В рамках курсов побывала в мастерской Е.О. Галицких, познакомилась с ИИ. И как только приехала с курсов, сразу же дистанционно прошла обучение по искусственному интеллекту.

2. Повышение квалификации: системное обновление знаний

Цель: адресное, практико-ориентированное обновление компетенций педагогов в соответствии с их дефицитами и запросами.

Принципы

- **Адресность и диагностичность.** Выбор курсов — на основе предварительной диагностики.

- **Практико-ориентированность.** Полученные знания немедленно апробируются в практике.

- **Вариативность.** Разные формы: от курсов ИРО Кировской области до стажировок и неформального образования.

- **Рефлексивность.** Обязательный пред- и посткурсовой анализ, трансляция опыта коллегам.

- **Опережающее развитие.** Наставник должен осваивать новое первым (например, курсы по ИИ).

Повышение квалификации в моей системе — это не формальное требование, а процесс непрерывного обновления знаний, неразрывно связанный с ИОМ педагога и задачами развития школы. Выбор курсов всегда основан на предварительной диагностике и личном запросе.

В августе-сентябре я провожу ежегодный мониторинг запросов, анализирую деятельность, составляю график курсовой подготовки. Важно, что после завершения курсов мы обязательно обсуждаем итоги: что было полезно, что можно применить в практике, как полученные знания помогут в аттестации или конкурсной деятельности.

Результат: охват курсовой подготовки — 100%. Только за 3 месяца 2026 года курсы прошли 11 человек. Освоенные технологии внедряются в практику, педагоги делятся полученными знаниями с коллегами, реализуется принцип опережающего развития.

3. Инновационная деятельность: лаборатория будущего

Понятие и цель

Инновационная деятельность в нашей школе — это не просто внедрение новшеств, а специально организованное пространство профессионального творчества и развития. Это площадка, где педагоги осваивают новые роли (автор, спикер, наставник, руководитель проекта), учатся проектировать решения реальных школьных задач, работать в команде и презентовать результаты коллегам и профессиональному сообществу. Особое значение эта «лаборатория» имеет для начинающих специалистов, которым необходима поддержка для быстрой и успешной адаптации.

Цель: создание условий для поэтапного вовлечения педагогов (в том числе молодых) в инновационную деятельность, развитие проектной культуры, формирование готовности к трансляции передового опыта и закрепление в профессии.

Принципы деятельности

- **Добровольность и поэтапность.** Движение педагога от роли исполнителя к соавтору, а затем к руководителю проекта и наставнику. Для молодых специалистов этот путь сокращается благодаря поддержке.
- **Практическая значимость.** Все инициативы и проекты направлены на решение конкретных проблем образовательного процесса и жизни школы.
- **Командность и наставничество.** Инновации рождаются в коллективном взаимодействии (через работу методсовета, ВТО, проектных групп), где опытные педагоги выступают наставниками для новичков.
- **Рефлексивность.** Обязательный анализ успехов и трудностей для корректировки дальнейшей деятельности.

- **Презентационность.** Каждый значимый результат должен быть представлен профессиональному сообществу (семинары, конференции, публикации).

Содержание и направления

Школа не может стоять на месте, поэтому мы создаем условия для профессиональных экспериментов и роста. Инновационная деятельность реализуется по двум ключевым векторам: освоение **проектной культуры** и работа в статусе **региональной инновационной площадки (РИП)**. Отдельным важным направлением является **сопровождение молодых педагогов**, которые активно включаются в оба этих вектора.

Метод проекта как основа инноваций Проектная деятельность пронизывает всю жизнь школы. Это универсальное средство для формирования множества компетенций. Чтобы снизить профессиональный барьер педагогов (особенно начинающих) перед проектированием, выстроена система поэтапного вовлечения:

- **Обучение и инструментарий:** Проведение семинаров-практикумов по написанию проектов («Основные этапы работы над проектом» (2024 г.), «Проект. Трудно? Легко!» (2025 г.), использование разработанных шаблонов-конструкторов для описания проектов.

- **Включение в проектные группы:** Педагог проходит путь от участия в исполнении части задач существующего проекта (например, поиск материалов для проекта «Имена Победы») до роли соавтора (проект «Учитель всегда учитель») и руководителя (собственный педагогический проект или руководство итоговым индивидуальным проектом ученика). Например, Селукова А.П. при моей поддержке совместно с ученицей 8 класса написала проект «Помощь рядом» и приступила к его реализации (2026 г.).

- **Практические события:** Опыт, накопленный в школе, позволяет нам выступать организаторами масштабных событий. На базе школы проведена Межрегиональная научно-практическая конференция «От школьных проектов к вершинам знаний» (2024, 2025). В 2025 году на конференцию было представлено 74 проекта из Афанасьевского МО, Омутнинского района и Балезинского района Удмуртии. Участие в таких мероприятиях — важный вклад в копилку профессиональных достижений молодых и начинающих педагогов.

- **Методическая поддержка:** Особое внимание уделяется помощи в выборе тем итоговых индивидуальных проектов. Используя ресурсы школьного краеведческого музея и знание семейных историй, я помогаю молодым педагогам и ученикам выбирать актуальные темы, связанные с жизнью земляков (ветеранов, педагогов, династий), и работать с архивными материалами. Это создает ситуацию успеха для обеих сторон.

Деятельность Региональной инновационной площадки (РИП)

Работа в статусе РИП позволяет транслировать наработанные практики и осваивать новые стандарты. Основные направления работы:

- **Подготовка к публичным презентациям:** Начинающим педагогам, либо педагогам, испытывающим профессиональные затруднения, помогаю с отработкой выступлений, мастер-классов и открытых занятий. Провожу отдельные беседы с педагогами, испытывающими стресс. Привлекаю психолога для индивидуальной работы над снятием тревожности и повышением качества выступлений.

- **Организация событий на базе школы:** За время работы площадки (2023-2025) проведены:

-окружной методический семинар «Учиться самому, чтобы учить других» (2023); окружная стажировочная площадка «Конкурс, смыслы, практика, реальность» (в рамках подготовки к конкурсу «Учитель года». Это своего рода школа для тех, кто впервые будет выступать на конкурсах) (2024); событийный семинар-практикум «Модель методического сопровождения профессионального развития педагогов» (2025).

Система сопровождения молодых педагогов

Молодые специалисты — главный ресурс развития школы. Для их успешного вхождения в профессию и вовлечения в инновационную деятельность выстроена система поддержки:

- **Первичная адаптация и снятие барьеров:** Индивидуальные консультации по преодолению профессиональных затруднений, помощь в подготовке к урокам и первым выступлениям. Совместный анализ и рефлексия первых педагогических проб.

- **Вовлечение в проектную и инновационную деятельность:** Молодые педагоги включаются в работу ВТО и методсовета, где могут учиться у более опытных коллег. Им предлагается роль соавторов в существующих проектах, что позволяет освоить инструментарий проектирования без страха «чистого листа».

- **Помощь в самореализации:** Поддержка инициатив молодых специалистов, помощь в подготовке к конкурсам профессионального мастерства, в том числе через стажировочные площадки типа «Конкурс, смыслы, практика, реальность» (2025), консультирование при написании первых статей и разработке собственных проектов.

Формы и методы работы

Для реализации инновационных задач и поддержки педагогов используются различные формы работы:

- **Индивидуальные:** консультирование по разработке и оформлению проектов и грантовых заявок; помощь в подготовке к выступлениям, мастер-

классам; помощь в выборе темы проекта и подборе материалов (в т.ч. архивных); наставнические встречи с молодыми специалистами.

• **Групповые и коллективные:** работа ВТО и методического совета; обучающие семинары-практикумы; организация и проведение конференций; создание и пополнение общешкольного банка детских и взрослых проектов; совместные мероприятия опытных и молодых педагогов.

4. Аттестация педагогов: точка роста, а не стресс

Цель: превратить аттестацию в мотивирующее событие, дающее педагогу чёткое понимание своих сильных сторон и зон развития.

Принципы

- **Заблаговременность.** Работа начинается за 1-2 года до аттестации.
- **Прозрачность и информированность.** Подробное знакомство с критериями.
- **Индивидуализация.** Помощь в формировании портфолио с учётом специфики педагога.
- **Поддержка.** Сопровождение на всех этапах, снятие стресса.
- **Рефлексивность.** Аттестация как повод осмыслить опыт.

В моей системе аттестация — это не экзамен, а рефлексия профессиональных достижений и этап планирования дальнейшего развития. Это не финиш, а новый старт.

Когда молодой педагог приходит в школу, я сразу знакомлю его с процедурой аттестации. Считаю ошибочным подход, откладывающий эту работу на второй-третий год работы. С первых дней мы вместе изучаем нормативные документы и критериальные таблицы. Это необходимо, чтобы начинающий специалист чётко понимал требования, видел перспективу сбора материалов и знал, на какие аспекты работы обращать внимание. Такое заблаговременное погружение позволяет выстраивать работу системно, без авралов и спешки.

Моя поддержка включает: анализ требований и «примерку» критериев, планирование накопления материалов, помощь в сборе и оформлении портфолио, предварительный анализ готовности, психологическую поддержку и снятие тревожности. Ежегодно в сентябре провожу методический семинар-практикум «Формула педагогического успеха: слагаемые аттестации», где подробно объясняю процедуру прохождения аттестации. Потом проходит практикум, где идёт обмен опытом между аттестованными и будущими участниками.

Результат: в 2024-2025 учебном году аттестацию прошли 12 педагогов (5 — на первую, 7 — на высшую). 3 молодых педагога впервые прошли аттестацию. Общая категорийность - 85%.

Главный результат: аттестация воспринимается как мотивирующий этап, а не стресс.

5. ИКТ-технологии и искусственный интеллект: цифровой инструментарий

Цель: обеспечить освоение педагогами (включая молодых специалистов) цифровых инструментов (в т.ч. ИИ) и сформировать готовность к постоянному обновлению ИКТ-компетенций.

В эпоху цифровой трансформации владение современными технологиями — необходимое условие эффективной деятельности. Для молодых педагогов, выросших в цифровой среде, ИКТ — естественная среда, однако важно научить их применять технологии в профессиональном контексте.

Мой принцип — **опережающее развитие наставника**. Я постоянно учусь сама: например, курсы «Внедрение и использование нейросетей» (Томский ГУ, декабрь 2025) позволили мне первой освоить новые инструменты. После курсов я сразу провела семинар-практикум для коллег «Цифровые горизонты: интеграция искусственного интеллекта в процесс обучения», где мы вместе пробовали применять ИИ в работе: подготовка дидактических материалов, создание презентаций, генерация идей для проектов.

Взаимопомощь и наставничество - ещё один принцип. Важно, что взаимодействие идёт в обе стороны: опытные педагоги помогают молодым осваивать методическую сторону, а молодые обучают опытных новым цифровым инструментам. Это взаимообогащение создаёт атмосферу сотрудничества. Особенно взаимопомощь и наставничество проявились во времена пандемии. В нашей школе была создана временная творческая группа из 5 человек, в которую вошли наставники и молодые педагоги. Силами этой группы были проведены обучающие семинары и мастер-классы по работе с электронными ресурсами. Педагоги апробировали ЭОР и делились друг с другом. На семинарах учились делать вкладки, ссылки на видеоуроки, составлять тестовые работы, вырезать видеофрагменты. Кто-то провел мастер-классы дистанционных уроков. Также проводили видеомосты между педагогами, учились работать в виртуальной доске. Если в других школах каждый педагог самостоятельно осваивал дистанционное обучение, то в нашей школе помогла система наставничества.

• **Результат:** повышение наглядности образовательного процесса, освобождение времени учителя от рутины (особенно важно для молодых), развитие цифровой культуры педагогов разных поколений. **Трансфер инноваций:** наставник осваивает новое первым и передаёт знания коллегам, включая молодых; молодые, в свою очередь, помогают опытным осваивать современный инструментарий.

6. Самообразование: внутренний двигатель роста

Цель: стимулировать и поддерживать самообразовательную деятельность педагогов (особенно начинающих), создавать условия для реализации их профессиональных запросов и трансляции результатов.

Принципы

- **Добровольность.** Свободный выбор темы и источников, но при поддержке наставника в определении актуального направления.
- **Практическая значимость.** Связь с реальными задачами, которые стоят перед педагогом (особенно важно для молодых — тема самообразования должна помогать им с текущими трудностями).
- **Рефлексивность.** Презентация результатов коллегам, анализ собственного роста.
- **Поддержка и сопровождение.** Наставник помогает ресурсами и советом, не диктуя, а направляя. Для молодых — особый режим сопровождения.

Никакая внешняя система не будет эффективной без внутренней потребности педагога в развитии. Самообразование — фундамент профессионального роста. Для молодого педагога умение выстраивать индивидуальную траекторию самообразования — ключевой навык, закладывающий основу всей карьеры.

Я помогаю педагогам выбирать методическую тему, отталкиваясь от реальных профессиональных дефицитов, выявленных в начале педагогической деятельности. Мы не просто утверждаем формулировку, а вместе погружаемся в работу: я помогаю подобрать литературу и ресурсы, учу работать с методическими источниками, профессиональными сообществами. Благодаря такому подходу темы получаются не формальными, а жизненными, отражающими конкретные запросы учителей. Так, например, учитель географии, испытывавший затруднения в поддержании интереса к предмету, выбрал тему *«Активизация познавательной деятельности на уроках географии через игровые технологии»*. Для **учителя иностранного языка**, которая столкнулась с проблемой языкового барьера у учеников и низкой мотивацией к говорению, была выбрана тема *«Коммуникативный подход в обучении иностранному языку как средство преодоления языкового барьера»*. А **учитель математики**, заметивший, что ученики теряются при виде нестандартных задач, взял тему *«Формирование математической грамотности через решение практико-ориентированных задач»* Каждая из этих тем — это шаг к преодолению конкретной трудности и путь к профессиональному росту».

Особую роль играют **временные творческие объединения (ВТО)**, которые стали пространством неформального развития:

- «Кактусы» (интеллектуальные игры) — развивают гибкость мышления. В нашей школе на протяжении многих лет существует традиция – мы проводим внутри школы игру «Что? Где? Когда?». Игры команды школьников и

педагогов. Такая игра помогает сплочению коллектива, рядом с наставниками – молодые педагоги.

- «Флагманы» (мозговой штурм) — учат генерировать идеи;
- «Книжкин клуб» (обсуждение книг) — формирует общий культурный код;
- «Клуб путешественников» — совместные поездки (Киров, Пермь, Ижевск, Волгоград, Нижний Новгород, Кунгурские пещеры) создают неформальные связи;
- «Корпоратив» — укрепляет доверие и командный дух.

Эти объединения помогают молодым быстрее влиться в коллектив, почувствовать себя частью сообщества. А когда приходит время презентовать результаты самообразования, я помогаю подготовить первые выступления, создаю условия для доброжелательной обратной связи, поддерживаю при публикации первых статей.

Результативность

- Формируется педагог-исследователь, способный самостоятельно ставить цели и достигать их (у молодых этот навык закладывается с первых лет).
- Самообразование становится нормой профессиональной жизни для всех поколений педагогов.
- Результаты становятся достоянием всего коллектива — молодые учатся у опытных, опытные узнают новое от молодых.
- Укрепляются горизонтальные связи, формируется сообщество единомышленников, где возраст не имеет значения.

7. Участие в профессиональных конкурсах: вершина признания

Профессиональные конкурсы — мощнейший инструмент развития педагога. Участие в конкурсе позволяет выйти за рамки привычного, увидеть свои сильные стороны, получить признание коллег. Особенно важны конкурсы для молодых педагогов — они закаляют, дают стимул к работе, создают ситуацию успеха и помогают быстрее утвердиться в профессии.

Считаю, что неправильно отстранять молодого педагога от участия в конкурсах. Поэтому я обязательно вовлекаю их в конкурсное движение с первых лет работы. И здесь особенно важна работа наставника: поддержка, совместная подготовка, помощь в преодолении страхов.

Моя система подготовки включает:

- **Выявление потенциала** — наблюдение за молодыми педагогами в первые годы работы, беседа о возможностях конкурсного движения, снятие страхов.
- **Формирование команды поддержки** — создание ВТО (дизайнер, IT-специалист, критик, генератор идей). Молодой педагог видит, что он не один.

- **Содержательную подготовку** — совместная разработка материалов, поиск «изюминки» (ключевого слова, образа: «Книга», «Любовь», «Круг», «Клетка»).

- **Практические «прогоны»** — репетиции перед разной аудиторией с анализом.

- **Психологическую поддержку** — по возможности стараюсь сопровождать педагога на всех этапах. Конкурс как «творческая командировка» и возможность роста, а не стресс-тест (особенно важно транслировать это молодым). Всегда стараюсь создать праздник для педагога в постконкурсный период. Обязательно поздравляем участника в социальных сетях (пока он ещё не доехал до дома), букет цветов, торт, чаепитие, дружное поздравление всем коллективом. Это создаёт ситуацию успеха и даёт силы для дальнейшего развития.

Главные результаты: рост самооценки и уверенности (особенно у молодых), укрепление корпоративного духа, повышение престижа школы, формирование «копилки» успешных практик, доступной всем педагогам.

Результаты говорят сами за себя: 60 побед и призовых мест за последние три года. За 18 лет через конкурс «Учитель года» прошло 16 педагогов нашей школы. Молодые педагоги активно вовлекаются в конкурсное движение с первых лет, что позволяет им быстрее пройти адаптацию и заявить о себе в профессиональном сообществе.

Преимственность и итоговый вывод

Сегодня в нашей школе сформирована «Школа наставников» — педагоги, которые сами стали наставниками для молодых коллег. Но просто сказать: «Ты теперь наставник» — недостаточно. Я провожу для них индивидуальные консультации и мини-семинары: как анализировать урок коллеги, чтобы не обидеть, а помочь; как давать конструктивную обратную связь; как заполнять документацию. Мы вместе разбираем сложные случаи. Так система наставничества перестаёт быть «моей» и становится «нашей общей», способной к саморазвитию.

Ключевые принципы, обеспечивающие эффективность системы:

- доверие и партнёрство;
- индивидуализация при общей цели;
- практико-ориентированность («не рассказал, а сделал вместе»);
- ресурсность (наставник ищет и предоставляет ресурсы);
- рефлексивность (анализ каждого взаимодействия).

Предложенная система наставничества позволяет каждому желающему обрести наставника или наставников, профессионально развиваться, быть позитивным на работе, чувствовать себя нужным и важным членом коллектива.

Конечно, как в любом коллективе есть свои трудности и сложности, проблемы и вызовы. Не так просто удержать построенную систему. Нужен огромный труд. С моей стороны – особенно. Ведь наставник должен быть примером для коллег: участвовать в конкурсах, проходить аттестацию, давать открытые уроки, проводить мастер-классы, постоянно учиться, иметь позитивное отношение к работе. Но когда видишь, как загораются глаза коллеги, получившего заслуженную награду, или слышишь от бывшего ученика, ставшего учителем: «Спасибо, что Вы у нас были», – понимаешь: это и есть то самое состояние души, ради которого стоило 35 лет работать в школе.

Приложение 1

Оценка уровня готовности педагога к развитию (методика В.И.Зверевой, Н.В.Немовой)

Анкета № 1

Цель: выявить способности учителя к саморазвитию.

Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, около каждого номера балл:

5 – если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению;

4 – скорее соответствует, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее не соответствует;

1 – не соответствует.

Показатель	Балл
Я стремлюсь изучить себя.	
Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.	
Возникающие препятствия стимулируют мою активность.	
Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.	
Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.	
Я анализирую свои чувства и опыт.	
Я много читаю.	
Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.	
Я верю в свои возможности.	
Я стремлюсь быть более открытым человеком.	
Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.	
Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.	
Я получаю удовольствие от освоения нового.	
Возрастающая ответственность не пугает меня.	
Я положительно отнесся бы к продвижению по службе.	
Итого баллов	

Анкета № 2

Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию и саморазвитию учителей в школе.

Оцените, пожалуйста, перечисленные ниже факторы по пятибалльной шкале:

5 – да (препятствуют или стимулируют);

4 – скорее да, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее нет;

1 – нет.

Показатель	Балл
Препятствующие факторы	
Собственная инерция.	
Разочарование из-за имевшихся ранее неудач.	
Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.	
Враждебность окружающих (зависть, ревность и т.п.), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.	
Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководством, т.е. отсутствие объективной информации о себе.	
Состояние здоровья.	
Недостаток времени.	
Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства.	
Стимулирующие факторы	
Методическая работа.	
Обучение на курсах.	
Пример и влияние коллег.	
Пример и влияние руководителей.	
Организация труда в школе.	
Внимание к этой проблеме руководителей.	
Доверие.	
Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования	
Занятия самообразованием.	
Интерес к работе.	
Возрастающая ответственность.	
Возможность получения признания в коллективе.	
Итого баллов	

Обработка анкет

Посчитайте общую сумму баллов по первой анкете. Если у вас набралось **55 и более баллов**, вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии. Набрав от 36 до 54 баллов, вам придется признать, что у вас отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий. Набрав от 15 до 35 баллов, вы должны понять, что находитесь в стадии остановившегося развития. Сводные данные заносятся в таблицу А. 1.

Таблица А.1 – Обучение, развитие и саморазвитие педагога

Способность педагогов к самообразованию	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы
Активное развитие		
Не сложившееся развитие		
Остановившееся развитие		

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) педагога

МБОУ СОШ с. Гордино Селуковой А.П.

Должность: учитель географии, преподаватель-организатор

Стаж работы в должности: 2 года

Квалификационная категория: первая

Цель ИОМ на период: Создание условий для успешной адаптации педагога в двух должностях, систематизация методической базы преподавания географии, развитие компетенций в сфере воспитательной работы и подготовки к успешному прохождению аттестации и участию в профессиональном конкурсе «Учитель года».

Наставник: Варина Светлана Георгиевна

I. Аналитический этап (Стартовая диагностика)

Срок: август-сентябрь 2024 г.

Содержание работы:

1. Диагностика профессиональных затруднений по методике Зверевой-Немовой.
2. Анализ результатов первых двух лет работы, выявление «точек роста».
3. Совместный анализ рабочих программ по географии и плана воспитательной работы на предмет соответствия ФГОС и профстандарту.
4. Определение темы самообразования.

II. Этапы реализации ИОМ

1-й год: «Адаптация и систематизация» (2024-2025 учебный год)

Цель года: Обеспечить методическую устойчивость в преподавании географии, освоить алгоритмы работы преподавателя-организатора, выбрать тему самообразования.

Направление работы	Содержание деятельности	Форма представления результата	Отметка о выполнении
1. Научно-методическое сопровождение	1. Изучение нормативных документов по преподаванию географии и воспитательной работе. 2. Корректировка КТП по географии. 3. Разработка сценариев школьных мероприятий как преподаватель-организатор.	1. Папка с рабочими программами. 2. Аналитическая справка по итогам полугодия. 3. Сценарии 2-3 мероприятий.	
2. Повышение квалификации	1. Курсы по методике преподавания географии в условиях обновленных ФГОС. 2. Участие в вебинарах по организации воспитательной	1. Удостоверение о повышении квалификации. 2. Сертификаты участника вебинаров.	

Направление работы	Содержание деятельности	Форма представления результата	Отметка о выполнении
	работы в школе.		
3. Самообразование	Утверждение темы самообразования: «Активизация познавательной деятельности на уроках географии через игровые технологии» (или близкая по смыслу).	План работы по теме самообразования на 3 года.	
4. Работа с наставником	1. Взаимопосещение уроков (4-5 уроков географии у наставника и опытных коллег, 2 своих урока с приглашением наставника). 2. Совместный анализ проведенных школьных мероприятий.	Листы наблюдения уроков, анализ мероприятий в дневнике наставляемого.	
5. Аттестация	Изучение критериев аттестации на первую квалификационную категорию. Начало формирования электронного портфолио.	Памятка с критериями, структура портфолио.	
6. Участие в жизни школы	Участие в работе методического объединения классных руководителей (или учителей естественно-научного цикла). Помощь в организации предметной недели географии.	Выступление на МО (тезисы), отчет о проведении недели географии.	

2-й год: «Углубление и трансляция» (2025-2026 учебный год)

Цель года: Обобщить первые наработки, представить опыт внутри школы, подготовить документацию к аттестации.

Направление работы	Содержание деятельности	Форма представления результата	Отметка о выполнении
1. Научно-методическое сопровождение	1. Апробация игровых технологий на уроках географии. 2. Разработка системы общешкольных мероприятий для развития ученического самоуправления (как преподаватель-организатор).	1. Технологические карты уроков с применением игр. 2. Проект плана воспитательной работы на следующий год.	
2. Повышение	Курсы по теме «Современные	Удостоверение.	

квалификации	образовательные технологии в географии» или «Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся».		
3. Самообразование	Накопление методического материала по теме. Выступление с докладом на школьном методическом семинаре или заседании МО.	1. Методическая копилка (картотека игр). 2. Текст выступления и презентация.	
4. Работа с наставником	1. Подготовка и проведение открытого урока (или внеклассного мероприятия по предмету) для коллег школы. 2. Мастер-класс от наставника по подготовке публичных выступлений.	1. Самоанализ урока, отзывы коллег. 2. Конспект мастер-класса.	
5. Инновационная деятельность	Участие в работе Региональной инновационной площадки (РИП). Попытка разработки собственного мини-проекта (социального или педагогического) совместно с учениками.	Заявка на участие в РИП, паспорт проекта.	
6. Аттестация	Подача заявления на первую квалификационную категорию. Оформление портфолио в соответствии с критериями.	Заявление, готовое портфолио.	
7. Участие в конкурсах	Участие в заочных конкурсах методических разработок или дистанционных конкурсах профессионального мастерства (для приобретения опыта).	Дипломы, сертификаты участника.	

3-й год: «Вершина признания» (2026-2027 учебный год)

Цель года: Обобщение опыта, трансляция на муниципальный/региональный уровень, подготовка к конкурсу «Учитель года».

Направление работы	Содержание деятельности	Форма представления результата	Отметка о выполнении
1. Научно-методическое сопровождение	1. Систематизация опыта работы по теме самообразования за 3 года. 2. Разработка собственного педагогического инструментария (сборник заданий, дидактических игр).	1. Аналитический отчет по теме самообразования. 2. Электронный сборник материалов.	

2. Повышение квалификации	Курсы, направленные на подготовку к конкурсам профмастерства (например, «Ораторское мастерство педагога»).	Удостоверение.	
3. Трансляция опыта	1. Публикация статьи по теме самообразования в сборнике или журнале. 2. Выступление на муниципальном методическом объединении (ММО) учителей географии или классных руководителей.	1. Скан публикации. 2. Программа ММО, текст выступления.	
4. Работа с наставником	Целенаправленная подготовка к конкурсу «Учитель года»: 1. Разработка концепции «Методической мастерской» и «Визитной карточки». 2. Поиск «изюминки» и ключевого образа. 3. Проведение серии «прогонов» всех конкурсных испытаний с анализом. 4. Психологическая подготовка, работа с командой поддержки (ВТО).	Готовые конкурсные материалы (тексты, презентации, видео).	
5. Инновационная деятельность	Защита разработанного проекта (из 2-го года) на школьной или муниципальной конференции.	Диплом/сертификат.	
6. Участие в конкурсах	Участие в муниципальном (а затем, возможно, региональном) этапе конкурса «Учитель года».	Диплом участника/призера/победителя .	
7. Аттестация	Подготовка документов на подтверждение/повышение категории (в зависимости от результатов конкурса).	Заявление (при необходимости).	

III. Итоговый аналитический этап

Срок: май-июнь 2027 г.

Содержание работы:

1. Анализ выполнения ИОМ за 3 года.
2. Оценка динамики профессионального роста (результаты учащихся, результаты участия в конкурсах, рост квалификации).
3. Определение перспективных направлений дальнейшего развития (цели на следующие 3 года).
4. Рефлексия: беседа с наставником, самооценка.

Согласовано:

Наставник _____ (Варина С.Г.)

Приложение 3

Аннотация мастер-класса: Проектная деятельность часто вызывает у педагогов стресс из-за кажущейся сложности и неопределённости. Как превратить хаос задач в чёткий план, а тревогу — в мотивацию команды? Ключевая роль в этом процессе принадлежит наставнику.

На данном мастер-классе участники не только познакомятся с простым и эффективным алгоритмом «5 П» для создания любого проекта, но и на практике, в режиме реального времени, опробуют инновационную технологию «Стикербук». Всего за 20 минут педагоги в команде пройдут полный цикл — от выявления проблемы до создания прототипа сетевого социального проекта, посвящённого Году дошкольного образования.

Результат: Каждый участник уйдёт с главной установкой: проект — это не нагрузка, а мощный инструмент для решения реальных задач и сплочения команды наставников и наставляемых.

Целевая аудитория: Педагоги образовательных организаций.

Тема мастер-класса: «Проект... Трудно? Легко!»

Цель мастер-класса: повысить мотивацию педагогов к овладению проектной деятельностью.

Задачи:

1. Познакомить участников мастер-класса с основными теоретическими аспектами проектной деятельности;
2. Углубить знания педагогов о методе проектов, алгоритме создания проекта.
3. Передать свой опыт работы путём прямого и комментированного показа последовательности действий, методов, приёмов и форм организации проектной деятельности при помощи технологии «Стикербук»;
4. Показать роль наставника в создании проекта.

Форма проведения мастер-класса:

лекция с элементами презентации +практическая работа.

Участники: педагоги образовательных организаций Кировской области

Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, 2 флипчарта.

Дидактический материал: презентация, раздаточный материал, стикеры, бумага формата А-4, папка «Стикербук», ручки, фломастеры, маркеры.

Структура мастер-класса

-Организационный момент;
-Постановка проблемы;
-Основное содержание мастер-класса (сочетание теоретической части с практической);

-Завершение мастер-класса.

Продолжительность мастер-класса – 20 минут

Методы: словесный, наглядный, практический.

Приемы: объяснение, рассказ, беседа с показом практических действий.

Планируемые результаты: готовность и способность педагогов к саморазвитию и самосовершенствованию;

Ход мастер-класса

Добрый день, дорогие коллеги и уважаемое жюри!

Признайтесь, у кого в голове, в блокноте или на столе перед проведением какого-нибудь важного дела или мероприятия выглядит вот так? (Приклеиваю на флипчарт 5-6 стикеров в хаотичном порядке с надписями: «Раздать слова 5 классу», «Привлечь родителей», «Составить сценарий», «Подготовить презентацию», «Оформить сцену», «Провести репетицию»).

(ответы педагогов)

- Согласитесь, это хаос.

-А что нужно сделать, чтобы не было этого хаоса?

(Надо всё разложить по порядку. Составить план, не брать всё на себя, а назначить ответственных.)

- Какой метод предлагает нам не просто «взять и сделать», а сначала всё это структурировать, поставить цель, задачи, план действий и получить продукт?

(ответы педагогов)

-Да, это метод проектов. Проектная деятельность — это учебно-познавательная, творческая или игровая деятельность, результатом которой становится решение проблемы. В процессе формируются ключевые компетенции: учебно-познавательные, информационные, коммуникативные, проектно-исследовательские.

Но сейчас я скажу главное: **по сути, проект — это упаковка для хаоса.** Упаковка, которая превращает тревогу в план, а план — в результат.

Но кто поможет эту упаковку создать? Кто объединит педагогов в единую команду для работы над проектом? Это педагог. И не просто педагог, а **наставник**. Его суперсила — не в том, чтобы дать готовый ответ, а в том, чтобы помочь **задать структуру**. Я сегодня предлагаю вам **посмотреть на проект другими глазами**. Я покажу, как проект становится главным **инструментом-наставником** для решения реальных задач и сплочения команды.

И тема моего мастер-класса «Проект. Трудно? Легко?»

Скажите, **проект – это трудно или легко?** Кто считает, что ТРУДНО? А кто — что ЛЕГКО? **(Ответы педагогов)**
Мнения разные. А сейчас поднимите руку те, кто считает, что никогда не работал над проектом. Готова поспорить: сами того не подозревая, мы все – гениальные проектные менеджеры! Вы планируете урок? Это мини-проект! Вы решаете, как провести отпуск или день рождения? Это проект! Проект – это просто алгоритмизированная жизнь. Так почему же на работе он часто вызывает стресс? Скорее всего, от неопределенности. Сегодня мы ее попробуем убрать.

Часть 1. Откровение: «Мудрец и лодка» – мета модель наставничества

Для начала послушайте притчу:

Однажды мудрец странствовал в поисках смыслов и добрал до реки..

Ни моста, ни лодки не было видно... Возникла проблема – надо переправиться, но как...

Задумался мудрец... Что же сделать? Мудрец закрыл глаза и представил результат: как он переправился на другой берег.

«Эврика! Нужно сделать лодку, которая приведет меня к моей мечте и решит проблему».

Сел мудрец, нарисовал схему лодки, расчеты произвел, план составил... Тут и ученики подросли. Распределили между собой работу. В команде дело шло быстрее. Скоро лодка была готова. Они переправились на другой берег и решили проблему».

Ключевой вопрос: Кто здесь главный герой?

Главный герой – МУДРЕЦ-НАСТАВНИК.

Эта притча иллюстрирует нам, как надо создавать и реализовывать проекты. И если посмотреть, то в её основе лежит некий алгоритм, который я называю «**Пять П**». Давайте его разберём.

1. ПРОБЛЕМА. Любой проект начинается с проблемы. Это может быть любая реальная проблема обыденной жизни. Причем проект должен быть так направлен на проблему, чтобы её больше не существовало.

Давайте подумаем, какая проблема в притче? (Река). Мудрец не игнорирует её, а признаёт вызов. Роль наставника – не дать готовый ответ, а помочь команде увидеть и принять эту проблему как свою.

2. ПРОЕКТИРОВАНИЕ (планирование). На этом этапе мы ставим цель. Цель – это отражение проблемы. И ставим задачи – это пути для достижения цели. Это те действия, которые вы должны совершить, чтобы цель была достигнута. Что сделал мудрец?

1-закрыв глаза и представил лодку. Его слова: «Нужно сделать лодку» - это цель.

2 - нарисовал схему лодки, расчеты произвел, план составил... Он создаёт каркас. Роль наставника – разбить большой страх на маленькие понятные шаги. «Кто? Что? Когда?».

3. ПОИСК (определяем, какие ресурсы будем привлекать). Мудрец привлекает учеников. Он не тащит всё сам. Роль наставника – направить к ресурсам (информация, люди, материалы). «Где мы это найдём? Кто нам может помочь?»

4. ПРОДУКТ – это средство решения проблемы. Какой продукт в притче? ЛОДКА. Роль наставника – следить, чтобы продукт действительно «плыл», то есть работал на цель.

5. ПРЕЗЕНТАЦИЯ (Успешная переправа и продолжение пути). Это момент истины и рефлексии. Роль наставника – подготовить команду к показу результата и провести анализ: «Что получилось? Что было трудно? Что возьмём с собой в следующий проект?»

Вывод: Проект – это деятельность по решению проблемы, ведущая к конкретному продукту. А наставник – капитан, который ведёт команду от «берега проблемы» к «берегу результата».

Часть 2. Практикум: Собираем «Стикербук»

На столах: стикеры, листы А-4, маркеры и «Конструктор проекта» – шаблон с пятью зонами, соответствующими «Пяти П».

- Теория — это хорошо. Но, как говорится, я слышу и забываю, я делаю и понимаю. **Переходим к практике.**

2026 год объявлен Министерством просвещения **Годом дошкольного образования**. Наш профессиональный вызов сегодня — построить **Мост дружбы** между школой и детским садом. Мы создадим каркас сетевого социального проекта.

(Ведущий обращает внимание на столы, где разложены стикеры, маркеры и «Конструктор проекта»)

– У каждой группы на столе есть «**Конструктор проекта**» — это шаблон с пятью зонами, соответствующими нашим «Пяти П». Ваша задача: выбрать в команде **наставника**. Именно он будет направлять работу и защищать проект. Каждый этап проекта записываем на отдельный стикер: проблема, цель, задачи, участники проекта, продукты. Затем оформляем на единый лист, если не войдет, можно и на два листа. Можно на них также писать, указывать стрелками ход ответа и так далее. Помните: время ограничено, поэтому работаем быстро и слаженно. По сути дела, у вас сейчас «мозговой штурм».

Уважаемые зрители и жюри! А вам я предлагаю придумать слоган, т.е. короткую фразу, которая подчеркивает дружбу между школой и садиком. Или фразу, которую можно использовать в конце защиты проекта. Свои фишки записывайте на стикерах. Итак, у кого что получилось? Давайте озвучим! Кстати, команда может воспользоваться вашими идеями. (Во время работы я, как ведущая, выполняю роль наставника: хожу, задаю направляющие вопросы, поддерживаю). РАБОТА С ЗАЛОМ.

Часть 3. Защита.

Мини-презентация

- Команда единомышленников! Готовы к защите? Слово – наставнику. Озвучьте, пожалуйста, ключевую идею вашего проекта (**проходит защита проекта**).

Общий анализ. Рефлексия:

Посмотрите! За короткое время вы создали реальный проектный замысел! Вы были и командой, и наставниками друг для друга. Вот что у нас получилось в итоге (поднимаю заполненные листы). Это и есть наш общий СТИКЕРБУК – визуализация коллективного мышления. Возвращаемся к начальному вопросу:

Проект – это трудно? Трудно, если делать в одиночку. Легко, если есть команда и наставник.

Коллеги, сегодня в наш профессиональный «Стикербук наставника» я положила:

1. Каркас проекта с прекрасными идеями.
2. АЛГОРИТМ: «5 П» с лайфхаками.
3. Приём быстрого старта: конструктор-шаблон

Но главный секрет вот в чём (беру в руки собранные листы). Настоящий проект, как и настоящий педагог, никогда не бывает окончательно завершён. Он живой. Он открыт для новых идей, как эта наша общая тетрадь. Ваша задача сегодня — не просто «узнать алгоритм». А **запустить этот процесс** в коллективах. Вернуться в школу и сказать своим молодым коллегам: «Давай попробуем! У нас получится!».

Спасибо, что были моей проектной командой сегодня! Творите, выводите свои команды к новым берегам. И помните – лодка уже построена, остаётся только плыть!