

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 27» города Кирова.



**ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

# **Наставничество как средство развития кадрового потенциала школы.**

Сборник методических материалов.

Киров

2022

*Чеглакова Анна Леонидовна, заместитель директора по УВР МБОУ средней школы № 27 города Кирова*

«Никакие знания и навыки не передаются иначе как от человека к человеку. За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности всегда есть учитель, всегда есть наставник. Люди, которые через наставничество передают другим свои знания и навыки в рабочих профессиях, в науке, в управлении вызывают уважение. Наставничество не решается административным путем, наставничество - это когда человек вкладывает душу, делится секретами профессии, которые позволили ему самому быть лучшим»

Сергей Кириенко

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день это не только национальный проект. Образование и сама жизнь ставят перед нами такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества, показывают нам на необходимость взаимодействия между людьми, для достижения общих целей. Поддержка молодых, а также вновь прибывших специалистов, в конкретное учреждение - одна из ключевых задач нашей школы.

Различные методы работы наставника имеют широкое распространение как в зарубежной практике, так и в Российской Федерации и считаются эффективной кадровой технологией, позволяющей в кратчайшие сроки обеспечить передачу знаний и навыков от опытного учителя к менее опытному.

На сегодняшний день, имеются три категории специалистов, которые приходят работать в школу: выпускники университета и колледжа, не всегда с педагогической специальностью, педагоги, имеющие опыт преподавания, но с большим перерывом в работе, люди, имеющие педагогическое образование, но работавшие не в школе. У каждого свои профессиональные дефициты и каждый нуждается в индивидуальном подходе.

**Цель проекта:** создание инновационной системы наставничества как средства развития кадрового потенциала в условиях образовательной организации в рамках федерального проекта «Учитель будущего».

**Задачи проекта:**

- провести мониторинг потребности начинающих педагогов в наставничестве;
- провести мониторинг готовности работы опытных педагогов с молодыми специалистами для определения основных направлений и форм деятельности педагогических работников по организации наставничества;

- обучить наставников;
- организовать работу проблемной группы учителей по разработке системы наставничества;
- проверить эффективность разработанной системы;
- разработать учебно-методические материалы;
- обобщить и представить педагогической общественности результаты реализации данного проекта.

Разработанная система может быть внедрена в работу образовательных организаций различного уровня и профиля.

Для тех, кто не знает с чего начать, предлагаем чек-лист для организации наставничества в школе.

### ЧЕК-ЛИСТ ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Действия	Отметка о выполнении
Подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- подбор и закрепление наставников за наставляемым</li> <li>– назначение наставников приказом директора</li> <li>– разработка и утверждение приказом директора положения о программе наставничества в ОО</li> <li>– внесение изменений в локальные акты</li> <li>– обучение кураторов наставнической деятельности и наставников(повышение квалификации)</li> <li>- знакомство наставляемых с системой наставничества</li> </ul>	
Диагностический	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выявление индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня</li> </ul>	
Проектировочный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой цели)</li> <li>– определение ресурсного пространства</li> <li>– анализ избыточной образовательной среды</li> <li>– соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями(конкурсы, олимпиады и др.)</li> <li>– проектирование индивидуальной</li> </ul>	

	программы – конкретизация цели, наполнение ресурсами – оформление программы	
Реализационный	- сопровождение наставником реализации индивидуальной программы – отслеживание динамики развития, мониторинг и внесение корректировки в индивидуальную программу	
Рефлексивно - аналитический	- оценка эффективности (наставляемый осуществляет рефлекссию позитивного опыта и затруднений) - наставник анализирует эффективность своей работы и готовит отчет о реализации программы наставничества – -- мотивация к дальнейшему развитию деятельности	
Результативный	- наставник дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации – наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного развития	

Программа проекта может быть реализована в любой школе. Для этого должны быть опытные педагоги, желающие передать свой опыт коллегам. Наставничество должно осуществляться на добровольной основе. Не всегда удачно складывается пара наставник – наставляемый, тогда очень низкая эффективность работы, и наставника приходится менять. Есть еще одна большая проблема: у педагогов огромный дефицит времени, чрезмерная загруженность, чтобы осуществлять программы наставничества.

Прежде чем издать приказ о наставничестве и назначить пары наставник – наставляемый, предлагаем провести опрос молодых специалистов и выяснить их профессиональные дефициты.

## АНКЕТА

### для выявления запросов молодых специалистов

1. Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?

- В целом удовлетворен;
- Смнил бы профессию, если бы представилась такая возможность;
- Трудно сказать определенно, не знаю;
- Не удовлетворен совсем;

Другое \_\_\_\_\_

2. Что Вы считаете наиболее важным в работе?

- Точное следование правилам, нормам, инструкциям;
- Отточенное мастерство, высокий профессионализм;
- Соответствующее материальное вознаграждение;
- Профессиональное лидерство;
- Не выделяться из коллектива;
- Высокая оценка со стороны руководства;
- Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег;
- Общение с детьми;

Другое \_\_\_\_\_

3. Что перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?

- Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока;
- Мотивировать и активизировать деятельность обучающихся;
- Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности;
- Организовывать сотрудничество между обучающимися;
- Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся;
- Организовывать своевременный контроль и коррекцию знаний обучающихся;
- Развивать творческие способности обучающихся;

Другое \_\_\_\_\_

4. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?

#### **Педагогических знаний**

- Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды;
- Знания своего предмета;
- Знания о современном подходе к обучению и воспитанию обучающихся;
- Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения;

Другое \_\_\_\_\_

#### **Педагогических умений**

- Умение применять современные образовательные технологии в образовательной деятельности, включая информационные и цифровые образовательные ресурсы;
- Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности;
- Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой;
- Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ;

Другое \_\_\_\_\_

## **Педагогических способностей**

- Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом индивидуального психического развития;
- Способность преодолевать интеллектуальные затруднения и решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам;
- Способность формировать у обучающихся умение логически рассуждать и владеть приемами коммуникаций;
- Способность организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС в общеобразовательной организации;

Другое \_\_\_\_\_

5. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- В календарно-тематическом планировании;
- В проведении уроков;
- В проведении внеклассных мероприятий;
- В общении с коллегами, администрацией;
- В общении с обучающимися, их родителями;
- В работе с детьми группы риска, ОВЗ;

Другое \_\_\_\_\_

6. Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?

- Самообразованию;
- Практико-ориентированному семинарам;
- Курсам повышения квалификации;
- Мастер-классам;
- Творческим лабораториям;
- Индивидуальной помощи со стороны наставника
- Конференциям, круглым столам;

Другое \_\_\_\_\_

7. Каким направлениям обучения Вы бы отдали предпочтение?

- Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся;
- Учет и оценка знаний, обучающихся;
- Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов;
- Урегулирование конфликтных ситуаций;
- Формы работы с родителями;
- Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися;

Другое \_\_\_\_\_

8. Что вас привлекает в программе наставничества?

- Новизна деятельности;
- Возможность экспериментировать;
- Пример и влияние коллег и руководителя;
- Возможность профессионального роста;

Другое \_\_\_\_\_

До начала работы по программам наставничества примите локальный акт. В нашей школе это Положение о наставничестве.

## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о наставничестве (далее - Положение) определяет цели, задачи, направления и организацию наставнической деятельности в образовательной организации (далее-ОО).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

***Наставничество*** – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником;

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

***Индивидуальный план осуществления наставничества***– комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

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

процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по образовательным программам, либо организации из числа партнеров, который отвечает за реализацию программы наставничества

### 1.3. Направления наставничества в ОО:

**Учебно-профессиональное наставничество:** наставничество на производстве, либо наставничество в профессиональной образовательной организации в период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;

**Социокультурное наставничество:** наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития личностных результатов, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям;

**Индивидуально-профилактическое наставничество:** наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в ОО и т.д.).

**Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста:** наставничество, в процессе которого формируются профессиональные умения и навыки, надлежащее исполнение должностных обязанностей, ознакомление с особенностями работы ОО.



- 1.4. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу. При командной работе наставничество распространяется на группу наставляемых численностью не более 5 человек.
- 1.5. Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

## **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

- 2.1. Целью наставничества является создание развивающе- поддерживающей среды в ОО со всеми участниками образовательных отношений: обучающиеся, педагоги, родители, внешние представители для самоопределения, личной и профессиональной самореализации каждого.
- 2.2. Задачи наставничества:
  - улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности ОО;
  - подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной деятельности;
  - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся;
  - создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;
  - увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
  - создание канала эффективного обмена личным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта ОО.

## **3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

- 3.1. Наставничество в образовательной организации осуществляется на основании решения руководителя.
- 3.2. Заместители директора являются кураторами направлений наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения индивидуальных планов наставничества по соответствующим направлениям.
- 3.3. Ежегодно кураторы до 01 октября текущего учебного года формируют

- базу наставников и базу наставляемых - список обучающихся, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве) и список молодых специалистов, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества.
- 3.4. База наставников формируется в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145"Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"
  - 3.5. Ежегодно на основе представлений кураторов директор ОО издает приказ «О текущей программе наставничества», в котором определяются формы наставничества, отчётные документы, сроки продолжительности текущей программы наставничества, назначаются наставники и закрепляются пары, группы по текущей программе наставничества.
  - 3.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.
  - 3.7 Замена наставника производится приказом директора в случаях:
    - увольнения наставника;
    - перевод наставника на другую работу;
    - привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
    - невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся;
    - психологической несовместимости наставника и обучающегося.
  - 3.8. Индивидуальный план осуществления наставничества разрабатывается на срок от 3 месяцев до 1 года согласно приложению №1 к настоящему Положению.
  - 3.9. При реализации индивидуального плана осуществления наставничества наставник создаёт необходимые условия для эффективной совместной работы наставника и наставляемого.
  - 3.10. Не позднее 5 рабочих дней до завершения срока наставничества наставник представляет для ознакомления куратору своего направления отзыв о результатах наставничества согласно приложения №2 к настоящему Положению. В отзыве о результатах наставничества при необходимости даются конкретные рекомендации наставляемому.

3.11. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с индивидуальным планом осуществления наставничества.

3.12. Мониторинг и оценку результатов деятельности наставников осуществляют кураторы в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"

#### **4. ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА**

4.1 Кураторы процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям) обязаны:

- формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;
- разработать (совместно с наставником) и утвердить индивидуальный план осуществления наставничества;
- подготовить проект приказа (представление) о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии;
- ознакомить куратора с манифестом наставника, кодексом наставника, руководящими принципами наставника согласно приложения № 3 к настоящему Положению
- оказывать методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных планов осуществления наставничества;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в ОО.

## **5. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА**

5.1. В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденный индивидуальный план наставничества;
- изучать личностные качества наставляемого, его отношение с участниками образовательного процесса, увлечения, наклонности, круг общения;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу наставляемого, оказывать необходимую помощь;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого,, корректировать его поведение в ОО, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- совместно подготавливать «портфолио достижений» наставляемого;
- участвовать в презентации «портфолио достижений».

## **6. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО**

6.1. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в индивидуальном плане осуществления наставничества;
- выполнять рекомендации наставника;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- информировать наставника о трудностях, возникших при выполнении индивидуального плана осуществления наставничества;
- совершенствовать свой общеобразовательный, профессиональный и культурный уровень;
- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

Если вы разработали локальный акт о наставничестве, можете переходить к формированию пар наставник - наставляемый. Может быть вариант один наставник и 2-3 наставляемых. Система наставничества должна проходить в неформальной обстановке, часто наставник становится другом, если подходит к наставничеству с душой.

После того, как пары наставник - наставляемый утверждены, проведены анкеты, выявлены профессиональные дефициты, можно переходить к созданию программы наставничества. Носить она будет индивидуальный характер и период ее реализации может быть разным в зависимости от поставленных целей. Приведем примерный вариант программ наставничества, разработанных педагогами нашей школы.

*Титова Елена Алексеевна, учитель начальных классов высшей квалификационной категории МБОУ средней школы № 27 города Кирова*

**Сведения о молодом специалисте:**

Образование:	Среднее профессиональное
Какое учебное заведение окончил:	КОГПОБУ «Кировский педагогический колледж»
Год окончания учебного заведения:	2019
Специальность по диплому:	Учитель начальных классов
Педагогический стаж:	2 года
Место работы:	МБОУ средняя школа №27 города Кирова
Должность:	Учитель начальных классов, педагог-дефектолог
Учебная нагрузка:	28 часов
Классы:	3 «ж»
Квалификационная категория:	Без категории

**Сведения о педагоге-наставнике:**

Образование:	Высшее
Какое учебное заведение окончил:	КГПИ имени В.И.Ленина
Год окончания учебного заведения:	1989
Специальность по диплому:	Педагогика и методика начального обучения
Педагогический стаж:	32 года
Место работы:	МБОУ средняя школа №27 города Кирова
Должность:	Учитель начальных классов
Учебная нагрузка:	18 часов
Классы:	1 «а»
Квалификационная категория:	Высшая

**Цель работы:** создание организационно-методических условий для успешного вхождения в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи:**

1. Помочь в личностной и социально-педагогической адаптации.

2. Выявить затруднения в педагогической практике и оказывать методическую помощь в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса.

3. Развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании.

4. Создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, конкурсы, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога (открытый урок/мероприятие/мастер класс - разработка).
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы
1. Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию	Основные проблемы молодого педагога, пути их решения.	Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы. (сентябрь) Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей школы. (октябрь)
	Составление плана работы по	Практическое занятие.

	самообразованию.	(ноябрь)
2.Взаимопосещение уроков.	Основные требования к современному уроку.	Посещение уроков наставника и молодого педагога. (по 4-5 раз в четверть)
	Факторы, которые влияют на качество преподавания.	
	Конспект и технологическая карта урока.	
	Слагаемые успешности урока.	
	Самоанализ урока.	
	Типы и формы уроков.	
	Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке.	
3. Воспитательная работа.	Составление плана воспитательной работы в классе. Организация взаимодействия с родителями, формы работы.	Знакомство с воспитательными системами (из опыта работы). (сентябрь-октябрь)
	Проведение социометрии в классе.	Практическое занятие. (ноябрь)
	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для неуспевающих учащихся, «трудных» и одаренных детей	Проведение анкетирования учащихся, родителей. (I полугодие) Составление характеристик. Организация взаимодействия молодого педагога со школьным психологом, социальным педагогом. Отслеживание результатов работы. (в течение уч.года)
	Методика составления портфолио учащихся.	Практическое занятие; мастер-класс. (декабрь)
	Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха.	Индивидуальная беседа. Взаимопосещение внеклассных мероприятий. (2 раза в четверть)
4. Проектная деятельность в начальной школе	Организация проектной деятельности в начальной школе. Основные направления работы.	Работа молодого педагога в составе творческой группы в рамках проектной деятельности. (в течение уч.года)
	Метод проектов на уроках в начальной школе и во внеурочной деятельности.	Индивидуальная беседа. Взаимопосещение уроков и внеурочных занятий. (в течение уч.года).

*Саватеева Ольга Борисовна, учитель начальных классов высшей квалификационной категории МБОУ средней школы № 27 города Кирова*

<b>Сведения</b>	<b>о молодом специалисте</b>
Фамилия, имя, отчество	Кострова Татьяна Александровна
Образование	Среднее профессиональное
Какое учебное заведение окончил	КОГПОБУ «Кировский педагогический колледж»
Год окончания учебного заведения:	2019 год
Специальность по диплому:	Учитель начальных классов
Педагогический стаж	2года
Место работы	МБОУ средняя школа №27города Кирова
Должность	учитель начальных классов
Предмет	русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, технология, изобразительное искусство,
Учебная нагрузка	27 часов
Класс	3 - «з» класс
Классное руководство	3 - «з» класс
Квалификационная категория	без категории

<b>Сведения</b>	<b>о педагоге - наставнике</b>
Фамилия, имя, отчество	Саватеева Ольга Борисовна
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил	Пермский государственный педагогический институт
Год окончания учебного заведения:	1991год
Специальность по диплому:	Педагогика и методика начального обучения
Педагогический стаж	30 лет
Место работы	МБОУ средняя школа №27 города Кирова
Должность	учитель начальных классов
Предмет	русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, технология, изобразительное искусство,
Учебная нагрузка	19 час
Класс	4 - «Б»
Классное руководство	4 - «Б»
Квалификационная категория	высшая



<b>Цель работы:</b>	Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.
<b>Задачи:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса.</li> <li>2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.</li> <li>3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.</li> </ol>
<b>Содержание деятельности:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.</li> <li>2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.</li> <li>3. Планирование и анализ деятельности.</li> <li>4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.</li> <li>5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).</li> <li>6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.</li> <li>7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.</li> <li>8. Организация мониторинга эффективности деятельности.</li> </ol>
<b>Ожидаемые результаты:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Успешная адаптация начинающего педагога в учреждении.</li> <li>2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.</li> <li>3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.</li> <li>4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.</li> <li>5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.</li> <li>6. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.</li> </ol>

**Мероприятия  
по планированию, организации и содержанию деятельности  
индивидуальной работы с молодым классным руководителем**

<i>Планирование и организация работы по предмету</i>	<i>Планирование и организация воспитательной работы</i>	<i>Работа со школьной документацией</i>	<i>Контроль за деятельностью молодого специалиста</i>	<i>Формы и методы</i>	<i>Форма отчетности молодого специалиста</i>
сентябрь					
<p>Организационные вопросы. Ознакомление с правилами внутреннего трудового распорядка Изучение программ, методических записок, пособий. Составление рабочих программ и календарно - тематического планирования. <i>Собеседование.</i></p>	<p>Ознакомление с традициями школы. Рассмотрение ближайших и перспективных планов школы. Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса. Консультации по вопросу возрастных особенностей младших школьников. Посещение молодым специалистом классных часов, внекл. мероприятий учителя - наставника. Самоанализ мероприятий наставником. Планирование внеурочных занятий. Построение эффективного общения и взаимодействия с родителями. <i>Собеседование.</i></p>	<p>Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план, ООП НОО, план работы школы на 2021-2022 уч. год, документы строгой отчетности). Практическое занятие «Ведение школьной документации» (электронный журнал, личные дела учащихся, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники)». Требования к поурочному плану. Оформление рабочих программ, пояснительных записок, личных дел учащихся.</p>	<p>Оформление календарно-тематического планирования. Взаимопосещение уроков. Плана внеурочной деятельности, контроль качества составления бесед, классных часов, мероприятий.</p>	<p>Наставничество, самообразование , посещение уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий.</p>	<p>Все запланированные собеседования и консультации проведены; посещены уроки математики Методическая помощь при составлении календарно-тематического планирования по предметам.</p>
октябрь					
<p>Современный урок и его анализ. Мотивация к обучению. Математика в 3 классе по программе «Школа России».</p>	<p>Практическое занятие: «Организация работы с родителями. Методика проведения родительских собраний. Тематика</p>	<p>Практическое занятие «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей». (изучение инструкции, советы при</p>	<p>Посещение уроков. Ведение тетрадей. Контроль составления плана внеурочной</p>	<p>Наставничество, самообразование , посещение кл. часов, внеурочных</p>	<p>Посещение уроков. Ведение тетрадей. Методические рекомендации, советы наставника</p>

<p>Составление технологических карт уроков. Урок литературного чтения в УМК «Школа России».</p>	<p>родительских собраний. Беседа с родителями. Построение эффективного общения и взаимодействия с родителями». Вопросы организации дисциплины. Требования к плану воспитательной работы. Совместная разработка программы внеурочной деятельности, календарного планирования. Методы познания личности. План – характеристика класса. Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия.</p>	<p>проверки тетрадей)</p>	<p>деятельности, контроль качества составления бесед, классных часов, мероприятий. Посещение мероприятий молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p>	<p>мероприятий. Взаимопосещение уроков.</p>	<p>при проведении урока. План – характеристика класса.</p>
<p>ноябрь</p>					
<p>Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся. Развитие речи и письма. Виды диагностики результатов обученности</p>	<p>Занятие: «Методика проведения классного часа, внеклассного мероприятия». Занятие: «Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы)». Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Регулярно в течение года работать на различных Internet-сайтах.</p>	<p>Собеседование по итогам четверти. Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти. Составление аналитических справок». Рассылки «Современный Учительский портал».</p>	<p>Проверка выполнения программы. Посещение уроков, кл. часа.</p>	<p>Взаимопосещение уроков. Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий. Посещение мероприятий молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической</p>	<p>Технологические карты уроков по предметам. Проверка выполнения программы.</p>

				помощи.	
декабрь					
Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с учащимися. Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы работы с данными категориями детей. Окружающий мир. Промежуточный анализ результатов деятельности по самообразованию. Урок русского языка в УМК «Школа России». Организация проектно-исследовательской деятельности учащихся.	Тренинг: «Учись строить отношения. Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций». Беседа: «Индивидуальный подход в организации внеурочной деятельности» Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников.	Как вести протоколы родительских собраний. Составление аналитических справок. Структура учебного проекта.	Поурочные планы. Проверка выполнения программы.	Проверка выполнения программы. Взаимопосещение уроков. Поурочные планы. Посещение кл. часа. Контроль ведения школьной документации.	Технологические карты уроков по предметам. Проверка выполнения программы. Устранение замечаний по факту проверки.
январь					
Работа со слабоуспевающими учащимися. Мотивация к обучению. Посещение уроков. Урок математики в УМК «Школа России» Участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях.	Предупреждение педагогической запущенности учащихся. Индивидуальные беседы с родителями. Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. Предупреждение педагогической запущенности учащихся; О школьном Совете профилактики. Посещение мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы. Изучение документов по ФГОС НОО. Мониторинг процесса формирования УУД у младших школьников в урочной деятельности.	Ведение тетрадей и дневников учащихся.	Наставничество, самообразование, Посещение уроков.	Ведение тетрадей и дневников учащихся. Самоанализ.

февраль					
<p>Методы активизации познавательной деятельности учащихся. Уроки окружающего мира и технологии в УМК «Школа России». Видеоуроки.</p>	<p>Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями». Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее)</p>	<p>Самообразование педагога. Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества учителей. Изучение документов по ФГОС. Мониторинг процесса формирования УУД у младших школьников во вне урочной деятельности</p>	<p>Взаимопосещение уроков.</p>	<p>Наставничество, самообразование, Посещение уроков.</p>	<p>Взаимопосещение уроков. Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки.</p>
март					
<p>Инновационные технологии и процессы в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время. Использование ИКТ технологий на уроке. Литературное чтение и окружающего мира.</p>	<p>Внедрение молодым специалистом результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы. Анкетирование: Профессиональные затруднения. Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом. Внеурочная деятельность Работа над проектами.</p>	<p>Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.</p>	<p>Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий. Контроль ведения школьной документации.</p>	<p>Проверка выполнения теоретической и практической части программы. Самоанализ.</p>
апрель					
<p>Оказание помощи в подготовке и проведении открытого урока. Практикум: «Домашнее</p>	<p>Поддержание психического здоровья детей. Составление характеристики классного коллектива.</p>	<p>Саморазвитие педагога. Работа со школьной документацией. Составление КИМов к итоговым</p>	<p>Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение</p>	<p>Посещение уроков. Собеседование по открытому уроку. (наставник,</p>

<p>задание: как, сколько, когда»          Организация повторения.          Подготовка к годовым контрольным работам.</p>		<p>контрольным работам. Обучение составлению отчетности по окончанию четверти.</p>		<p>уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий.          Контроль ведения школьной документации.</p>	<p>учитель, руководитель МО, зам. директора.)</p>
<p>май</p>					
<p>Организация проверки ЗУН учащихся.          Составление учебно-методической базы на следующий год. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.</p>	<p>Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год.          Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.          Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.          Подготовка характеристики молодого специалиста.</p>	<p>Составление отчета. Помощь в оформлении и заполнении отчетной документации: электронный классный журнал, журнал внеурочной деятельности, протоколы итоговой промежуточной аттестации.          Составление годового отчета по движению учащихся, выполнению теоретической и практической части программ, общей и качественной успеваемости учащихся. Работа с личными делами учащихся класса.</p>	<p>Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы) Отчет о результатах наставнической работы.</p>	<p>Наставничество, самообразование , посещение уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий.          Контроль ведения школьной документации.</p>	<p>Отчет о результатах наставнической работы.          Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы).          Самоанализ.          Устранение замечаний по факту проверки.</p>

Памятка для молодого коллеги.

### **Уважаемый молодой коллега!**

Ваша трудовая деятельность только начинается. Поэтому позвольте мне как учителю наставнику поделиться опытом, накопленным за многие годы работы в школе классным руководителем.

Любая деятельность начинается с планирования работы. Не забудьте, составляя план:

- сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в школе не первый год);
- написать характеристику класса (если Вы взяли классное руководство только в этом учебном году, то выполните это в течение первой четверти);
- определить цель, поставить воспитательные задачи.
- Постарайтесь спланировать экскурсии, классные часы, темы родительских собраний.
- Подумайте над темой самообразования (или обобщения опыта работы), выберите удобную для вас форму самообразования.
- Проанализируйте дела класса как внутренние, так и общешкольные.
- Учтите педсоветы, методсоветы и совещания классных руководителей;
- Вы можете включить в план работы следующие разделы:
  1. учебные дела;
  2. участие в общешкольных мероприятиях;
  3. дела класса;
  4. работа с родителями;
  5. индивидуальная работа с учащимися.
- Приготовьтесь к тому, что классный руководитель ведет следующую документацию:
  1. классный журнал;
  2. план воспитательной работы с классным коллективом;
  3. тетрадь классного руководителя в любой форме;
  4. дневники учащихся;
  5. личные дела учащихся;
  6. папки с разработками воспитательных мероприятий.
- Составьте себе памятку:
  1. кабинет, закрепленный за вашим классом;
  2. дежурство в классе;
  3. список учащихся, воспитывающихся в многодетных семьях/ с отчимами и тд;
  4. сведения об учащихся класса и их родителях с указанием домашнего адреса, телефона;
  5. сведения о занятости учащихся во внеурочное время;
  6. распределение общественных поручений учащихся
  7. список учителей предметников, работающих в классе;
  8. расписание внеурочных занятий класса;

9. расписание по личной учебной нагрузке;
10. состав родительского комитета (если в школе есть Попечительский совет, то указать представителя от класса);
11. продумать срочное оповещение учащихся;
12. оформить дни рождения учеников класса по месяцам;
13. дела, которые требуют предварительной подготовки;
14. акции, в которых может принять участие класс, различного уровня, с целью пополнения портфолио учащихся и раскрытия их талантов.

**Наставничество в системе работы «Российского движения школьников»**  
*Аdziнова Вероника Григорьевна, советник директора по воспитанию и связям с общественными организациями МБОУ средней школы № 27 города Кирова*

Наставничество – прекрасный способ развития разума. Мудрость прямо говорит:

- Прими духовного Наставника.

Между теорией и практикой есть живой человек, он и поведёт тебя к Истине.

Наставник экономит твоё время. Он сам – результат цепочки ученической преемственности. За ним авторитетное знание и тысячи последователей, добившихся счастья и успеха на пути, по которому он тебя поведёт.

Петр Ковалев

Социально-экономическая ситуация диктует необходимость изменения системы образования и воспитания подрастающего поколения.

На совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ 23 декабря 2013 года по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив.

В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

В настоящее время тема наставничества является одной из ключевых в национальном проекте «Образование».



Одной из целей Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников» является содействие в совершенствовании государственной политики в области воспитания подрастающего поколения. И наставничество играет в системе движения огромную роль. Здесь уместно говорить о двух видах наставничества: «куратор (педагог) – активист (ребенок)» и «активист (более опытный)– новичок».

В нашей школе ведётся активная работа старших и младших обучающихся в рамках РДШ и разработана программа «Школа РДШ».

Настоящая программа предназначена для работы обучающихся старших классов с детьми среднего школьного возраста 12-14 лет. Занятия проводятся лидерами по 3 направлениям РДШ: информационно - медийное, личностное развитие, гражданская активность.

**Цель программы:** способствовать расширению социального опыта, основываясь на взаимодействии с одноклассниками и обучающимися старших классов.

Благодаря наставничеству, мы можем решить ряд **задач** у детей:

- активировать внутренние психологические ресурсы учеников старших и младших классов для установления коммуникативных связей;
- развить навыки общения и сотрудничества в различных ситуациях, уметь противостоять отрицательным воздействием среды
- развить навыки взаимодействия между детьми разных возрастных групп;
- сформировать пример взаимодействия между детьми в обществе;
- формировать лидерские качества;
- привить чувство ответственности за те или иные поступки;
- развить самостоятельность;
- развить толерантность и уважение к противоположной точки зрения.

Актуальность подобной работы определяется социальным заказом общества – формирование социально развитой личности ребёнка.

Данная работа предоставляет старшему школьнику возможность наиболее точно понять какие качества личности необходимы при общении в разновозрастном коллективе, а младшим школьникам - какие возможности открывает работа в команде. При подготовке занятий старшие школьники учитывают мотивацию участников на предстоящую совместную деятельность, создание благоприятного микроклимата в коллективе, организуют различные формы взаимодействия: работа в парах, коллективная и индивидуальная работа.

Структура каждого занятия Школы РДШ представляет собой комплекс последовательных частей, объединённых одной общей темой:

Разминка – направлена на сплочение участников группы и создание мотивации для предстоящей деятельности

Основная часть – отражает основные темы занятия в этой части преобладают творческие виды деятельности, беседы, анализ ситуаций;

Рефлексия – как индивидуальная, так и групповая рефлексия, подведение итогов занятия.

Важной особенностью является такое взаимодействие учащихся, которое превращает обычную учебную группу в модель различных социально-психологических явлений. Подобная работа - это не только отработка каких-то конкретных навыков, но и активное социально-психологическое обучение с целью формирования компетентности, активности и направленности личности.

Занятия разрабатывают и проводят лидеры по направлениям.

**Тематический план занятий:** (табл. 1)

№	Раздел	Тема занятия	Цель	Количество часов
<b>Личностное развитие</b>				
	Основы социального проектирования			
1		Введение.	Формирование понятия проект. Виды проектов.	1
2-3		Этапы создания проекта.	Осознание каждого этапа создания проекта	2
4		Проблема.	Формировать умения выделять проблему, формулировать гипотезу	1
5		Определение целей, задач	Формировать умения правильной постановки цели и задач	1
6		Планирование.	Формировать умения планировать свою деятельность	1
7-9		Управление командой	Формировать умения работать в команде, распределять обязанности.	3
10-11		Презентация проекта	Формирование умений создания презентации, выделения главного	2
12-15		Разработка конкретного мероприятия	Создание общешкольного мероприятия	4
16		Проведение общешкольного мероприятия		1
17		Подведение итогов	Формировать умения выделять плюсы и	1

			минусы мероприятия	
	Ораторское искусство			
1		Что такое риторика?	Сформировать понятие риторика	1
2		Оратор с иголки	Формировать умения правильно преподнести себя	1
3		Подготовка речи	Рассказать об ошибках начинающего оратора, как их можно избежать	1
4-5		Разрабатываем речевой аппарат. Практическая работа		2
6-7		Правильная речь.	Рассказать о главных речевых ошибках выступающего практическое применение полученных знаний,	2
8-9		Речь или как говорить, чтобы вас услышали.	Рассказать о невербальном общении	2
10		Техника произнесения речи	Рассказать о методах подачи материала	1
11		План выступления	Рассказать о структуре публичного выступления	1
12		Ораторские приемы	Рассказать об ораторских приемах, которые направлены на улучшение восприятия информации	1
13-14		Запоминание текста	Рассказать о технике запоминания текста публичного выступления	2
15-16		Работа с аудиторией	Рассказать о механизмах и хитростях работы с аудиторией	2
17		Формула успеха.	Подведение итогов	1
<b>Гражданская активность</b>				
	Краеведение			
1		Введение	Знакомство. Планирование работы секции	1
2		Достопримечательность и г. Кирова	Онлайн ознакомление с достопримечательностями города	1
3-4		Экскурсия по г. Кирову	Создание маршрута по историческим местам	2

			города	
5-6		Экскурсия по Кирову	Создание маршрута по Кирову «Памятники природы»	2
7		Знаменитые люди Кирова	Создание презентации	1
	Экология			
8		Красная книга	Рассказать о Красной книге, ее страницах, Красной книге России, Кировской области	1
9-10		Заповедные места России	Создание классного часа для начальной школы «Заповедные места России»	2
11		Экологические проекты	Знакомство с экологическими проектами РДШ	1
	Добровольчество			
12		Работа волонтерского отряда	Знакомство с работой волонтерского отряда «Солнечное поколение»	1
13		Планирование работы волонтерского отряда	Разработка мероприятий на следующий учебный год	1
14-15		Уборка берега р.Люльченка	Организация и проведение субботника	2
16		Сайт Добро.ру	Особенности сайта. Правила регистрации	1
17		Мы – команда!	Подведение итогов	1
<b>Информационно-медийное направление</b>				
	Ведение соц.сетей			
1		Медиацентр в школе	Знакомство с работой медиацентра	
2		Школьная группа в ВК	Познакомить с работой школьной группы в ВК	1
3		Разновидности постов и их отличия	Познакомить с правилами написания постов	1
4		Работа с постами	Выполнение практических заданий по написанию постов	1
5		Разновидности текстов	Познакомить с видами текстов	1
6-7		Правила написания текста	Выполнение практических заданий по написанию текстов	2

8		Визуал	Формирование понятия визуал. Рассказать о правилах оформления сообщества в ВК	1
9-10		Практическая работа «Оформление группы в ВК»	Уметь находить и исправлять ошибки в оформлении в группе в ВК	2
11		Дополнительные инструменты	Рассказать об инструментах, которыми можно воспользоваться при оформлении группы	1
12-13		Практическая работа «Применение дополнительных инструментов»	Развивать умения правильно использовать различные дополнительные инструменты	2
14		Написание постов	Познакомить с школьными мероприятиями, распределить написание постов по каждому мероприятию	1
15		Планирование работы медиацентра на следующий год	Распределение обязанностей, планирование мероприятий	1
16		Плюсы и недостатки в написание постов	Анализ написанных постов новичками	1
17		Мы – команда!	Подведение итогов	1

**Результаты** работы Школы РДШ: проведение общешкольного мероприятия, создание экологического и волонтерского отрядов, создание медиацентра с чётким распределением обязанностей, умение освещать мероприятия в школе.

Наставничество – волонтерский вид деятельности социально активных людей готовых понять, принять и помочь, научить, проконсультировать, транслировать свой позитивный опыт. Передавая опыт и свои знания, каждый школьник осознает свою значимость и берет на себя ответственность в создании благополучной атмосферы, обогащения и развития среды, в которой он находится.

Считаем, что направление наставничества «Дети - детям» - ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества молодых людей, которые способны трудиться не только на благо себя, но и на благо общества и страны.

## **Наставничество в проектной и исследовательской деятельности.**

*Копосова Лариса Валентиновна, методист структурного подразделения МБОУ средней школы № 27 города Кирова «Планетарий».*

В современной педагогической практике приоритетную позицию занимает наставничество. В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

Дополнительное образование, как составная часть общего и среднего образования, призвано выполнять и реализовать ряд функций: обучение, позитивный досуг и развитие творческих способностей личности. Здесь каждый ребенок может найти занятие по душе. В учреждениях дополнительного образования предоставляются условия для реализации детского потенциала. Они являются конструктивной площадкой для внедрения системы наставничества.

Из опыта работы в структурном подразделении МБОУ СОШ № 27 г. Кирова «Планетарий».

В течение учебного года обучающиеся школы регулярно посещают занятия в планетарии, принимают участие в различных конкурсах, проектной и исследовательской деятельности, выставках на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях. Главным критерием всех творческих работ является грамотное сотворчество педагога и обучающегося. Наставник сопровождает обучающегося, с учетом его интересов и способностей.

Наставник помогает выбрать тему исследования или проекта, дает обучающимся личные поручения, совместно организует подготовительную работу, готовит к выступлению. Проводятся групповые и индивидуальные формы взаимодействия, которые выстраиваются на принципах партнерства, творческой деятельности.

С помощью взрослого дети получают сведения, выбирают источники информации, формулируют вопросы разного типа, делают выводы.

Проектная и исследовательская работа требует больших временных затрат. Иногда на выполнение одной проектной или исследовательской работы уходит целый год и больше. Выбор темы, объекта и предмета исследования, составление плана работы, постановка целей и задач, гипотезы, выполнение

самой работы требует не только сбора информации, но иногда и выезда в экспедиции, посещения музеев, архива, библиотек.

Хорошим показателем наставничества является результативность и динамика в различных конкурсах, форумах.

Часто сотрудничество педагог-ученик продолжается на протяжении длительного времени. Приведу пример такого сотрудничества.

В начальных класс, приходя на занятия в планетарий, две девочки заинтересовались проектной деятельностью краеведческого направления. Свой первый проект «Исчезнувшая Вятка» они посвятили тем объектам города Кирова, которые уже исчезли с карты. Школьницы изучили материалы по теме, посетили эти места, в своем проекте рассказали, что находилось здесь раньше и что есть в настоящее время, затем составили маршрут, сделали интерактивную карту в ГИС Кировской области и буклет. Защитили свой проект на Всероссийском форуме «Молодежные Циолковские Чтения», стали призерами. В следующем году сняли видео экскурсию, защитили на Всероссийском конкурсе, организованном Фондом Менделеева и также стали призерами. В следующий раз на форуме «Молодежные Циолковские чтения» они представили новую работу «Чудеса и загадки Вятского края» и стали победителями. И наконец последний проект «Жемчужины Вятского края» был представлен уже в 10 классе. Таким образом на протяжении 8 лет в тесном сотрудничестве с педагогом были созданы 3 проекта, одна экскурсия, а также экспедиция на местонахождение ООПТ.

После реализации программы наставничества необходимо проанализировать результаты и эффективность программы. Предлагаем варианты листов опроса.

## Опросный лист для мониторинга программы наставничества (для наставников)

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5
Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5
Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5
Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---



---

Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	В соответствии с программой	Редко	Никогда
---	-----------------------------	-------	---------

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	Да	Нет
Видите ли Вы свое профессиональное развитие как наставника в течение следующих пяти лет?		
Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в программе наставничества, реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		
Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами у наставляемого благодаря программе наставничества?		



## Опросный лист для мониторинга программы наставничества (для наставляемых)

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5
Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5
Качество организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5
Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5
Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5
Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	1	2	3	4	5

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---



---

Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	В соответствии с программой	Редко	Никогда
---	-----------------------------	-------	---------

Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	Да	Нет
Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
Видите ли Вы свое профессиональное развитие в нашей образовательной организации в течение следующих пяти лет?		
Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в программе наставничества?		
После общения с наставником почувствовали ли Вы уверенность в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?		
Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?		
Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
Появилось ли у Вас желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		

Кроме индивидуальной программы наставничества, после первого месяца работы и наблюдения за молодыми специалистами у нас возникла острая необходимость в проведении "Школы молодого учителя". Первый интенсив мы решили провести в осенние каникулы, а затем продолжили эти учебу раз в неделю. Заместители директора по УВР и ВР разработали занятия по направлениям, которые они курируют. Предлагаем примерную программу такой школы.

## 1. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование разделов	Всего часов	В том числе			Формы контроля
			лекций	Практ. занятия	Сам. работа	
1	<b>Раздел 1. Современные ориентиры развития образования</b>	<b>2</b>	<b>2</b>			собеседование
2	<b>Раздел 2. Социально-психологические проблемы профессиональной адаптации</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		Творческая работа
2.1.	Этапы профессионального становления педагога.	3	2	1		
2.2	Типичные ошибки молодого специалиста в образовательном процессе	3	1	2		
2.3	Общение молодого педагога с обучающимися: проблемы и варианты решений	3	1	2		
3.	<b>Раздел 3. Учет возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	Семинарские занятия
3.1	Модуль 1. Формирование функциональной грамотности на уроках как средство повышения качества образования	7	1	2	4	
3.2	Модуль 2. Специфика работы с педагогически запущенными детьми.	9	3	2	4	
3.3	Модуль 3. Особенности работы начинающего педагога с родителями (законными представителями) детей и подростков.	9		2	7	
	<b>Итого:</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	

## **2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **Раздел 1**

#### **Современные ориентиры развития образования**

##### **Тема 1.1. «Государственная политика в области образования»**

Закон "Об образовании в РФ" (ФЗ 273). Национальная стратегия действий в интересах детей. Стратегия развития воспитания на период до 2025 года.

##### **Тема 1.2. «Нормативно-правовые и психолого-педагогические основы реализации ФГОС»**

Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России. ФГОС 2021. Система оценки качества образования как система требований к качеству образовательного процесса, качеству условий его реализации и качеству образовательных результатов обучающихся (личностных, метапредметных, предметных).

### **Раздел 2**

#### **Социально-психологические проблемы профессиональной адаптации**

##### **Тема 2.1. «Этапы профессионального становления педагога»**

Адаптация: понятие и характеристика. Социальная адаптация. Механизм профессиональной адаптации. Этапы профессионального становления учителя. Развитие мотивов профессиональной деятельности. Разработка собственного стиля педагогической деятельности.

##### **Тема 2.2. «Типичные ошибки молодых специалистов в образовательном процессе»**

Анализ типичных профессиональных затруднений. Профессиональные деформации учителя, способы их преодоления.

Тренинг профессионального развития.

##### **Тема 2.3. «Общение молодого педагога с обучающимися: проблемы и варианты решения»**

Виды педагогического общения. Процесс планирования педагогического общения. Психологические барьеры, мешающие общению с детьми. Стили педагогического общения.

Сложная педагогическая ситуация в деятельности начинающего педагога. Типизация сложных педагогических ситуаций. Дидактические и воспитательные конфликты.

Типология поведения педагога в сложной педагогической ситуации. Приемы выхода из сложной педагогической ситуации. Методы разрешения конфликтов. Анализ конфликтных ситуаций различной степени сложности.

## Раздел 3

### Учет возрастных и индивидуальных особенностей школьников

#### **Модуль 3.1 «Педагогическое проектирование как средство индивидуализации образовательного процесса»**

**Тема 3.1.1.** Этапы педагогического проектирования.

**Тема 3.1.2.** Современный урок. Типы учебных занятий. Формы организации образовательного процесса. Методы и приемы работы на учебном занятии. Планирование урока. Оценка эффективности учебного занятия.

**Тема 3.1.3.** Современное внеурочное занятие (воспитательное мероприятие). Формы проведения. Методы и приемы. Уровни воспитательных результатов.

#### **Модуль 3.2. «Специфика работы с педагогически запущенными учащимися»**

**Тема 3.2.1.** Психолого-педагогические особенности различных возрастных групп. Детские группы риска: одаренные дети, дети с аномальным поведением, дети с аномалиями физического и психического развития.

**Тема 3.2.2.** Особенности взаимодействия с детьми разного возраста, подростками и старшеклассниками. Гуманизация учебно-воспитательного процесса.

#### **Модуль 3.3. «Особенности работы начинающего педагога с родителями (законными представителями) детей и подростков»**

**Тема 3.3.1.** Анализ типичных ошибок, возникающих при общении начинающего учителя с родителями.

**Тема 3.3.2.** Принципы взаимодействия начинающего учителя с семьей.

## 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ

### 4.1. Практические и семинарские занятия

#### **Семинар 1. «Сложная педагогическая ситуация в деятельности начинающего педагога»**

**Форма проведения:** групповая дискуссия «Что такое кодекс чести педагога?»

**Основные вопросы:**

1. Существует ли особая педагогическая этика, учительская мораль? Если да, то в чем, по вашему мнению, состоят главные заповеди этой профессии?

2. Могут ли личные нравственные нормы учителя как человека расходиться с нравственными нормами его профессиональной деятельности?

3. Согласны ли вы с высказыванием: «Учитель – это не профессия, а образ жизни»?

4. Как вы понимаете выражение «защищать честь мундира»?

5. Спасает ли знание норм педагогической морали от профессиональных ошибок?

6. Выполнение упражнений на развитие простейших навыков общения:

a) войдите в класс и поздоровайтесь с учениками в «легком весе» (а также «в весе с неохотой», «с достоинством», в «тяжелом весе»);

b) войдите в класс и постарайтесь привлечь к себе внимание средствами невербального общения;

c) вызовите ученика к доске: спокойно; равнодушно; весело, жизнерадостно; с юмором; с иронией; с угрозой; сочувственно; загадочно и др.;

d) сделайте ученику, читающему на вашем уроке детектив, замечание (в виде просьбы, совета, намека, распоряжения, приказа и т.д.).

7. Выполните упражнение на развитие основ речевой и мимической выразительности.

8. Выполните интонационные упражнения и упражнения по регулированию темпа речи.

## **Семинар 2. «Особенности работы начинающего педагога с родителями»**

*Форма проведения:* круглый стол

*Основные вопросы:*

1. Как предупредить наиболее характерные ошибки в общении с родителями обучающихся?

2. Назовите ориентиры для определения позиции начинающего педагога в сложной педагогической ситуации «родители-обучающиеся».

3. Перечислите имеющиеся в вашей образовательной организации диагностические материалы по изучению особенностей семьи и ее влияния на личность ребенка.

4. Каковы правила педагогического общения с родителями обучающихся?

5. Как влияют условия на семейное воспитание?

6. Дайте характеристику моделей семейного воспитания.

7. Какие барьеры в общении с детьми могут возникать у начинающего педагога?

*Задания по подготовке к занятию*

1. Подберите диагностические материалы (тесты, анкеты, вопросы для интервью и др.), позволяющие вам получить информацию о семье, об особенностях ее влияния на ребенка, о характере взаимоотношений между членами семьи.

2. Проанализируйте возможности использования данных диагностических материалов при работе с родителями обучающихся различных возрастных групп.

#### 4. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андриенко Е.В. Феномен профессиональной зрелости учителя/Е.В. Андриенко//Педагогика.-2002.-№ 6.
2. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога/В.Н. Введенский//Педагогика.-2003.-№10.-С.51-55.
3. Видт И.Е. Педагогическая культура: становление, содержание, смыслы/И.Е. Видт//Педагогика.-2002.-№3.
4. Гинзбург Ф. Заповеди педагогического общения/Ф. Гинзбург//Воспитание школьников.-2003.-№4.
5. Еремеева О.В. Заповеди молодого учителя/ О.В. Еремеева//Классный руководитель.-2004.-№ 4.-С.71-72.
6. Закирьянова А. Азбука для начинающего учителя/А. Закирьянова//Учитель.-2003.-№ 4.
7. Корепанова Н.В. Профессионально-личностное становление и развитие педагога/Н.В. Корепанова, И.М. Хакимзянова, О.И. Щербакова//Педагогика.2003.-№ 3.
8. Морозова О.П. Актуализация ценностно-смысловых аспектов профессиональной деятельности учителя/О.П. Морозова//Педагогика.-2002.-№1.
9. Подушкина И. Миссия внутриорганизационного повышения квалификации педагогических кадров/ И. Подушкин/Альма Матер: Вестн. Высшей школы.-2003.-№ 6.
10. Попова Л. Имидж современного педагога/Л.Попова//Учитель.-2002.-№ 6.
11. Торхова А.В. Индивидуальный стиль деятельности учителя/А.В. Торхова//Педагогика.-2003.-№ 3.
12. Шайденко Н.А. Проблемы социальной профессионально-личностной адаптации начинающего учителя: Учеб. пособие/ Н.А. Шайденко, И.Л. Федотенко, А.Н. Сергеев.-Тула: Изд-во Тул. гос. пед. ун-та им. Л.Н. Толстого,2006.

Привлечение новых кадров для работы в школе это большой и целенаправленный труд. На сегодняшний день дефицит кадров огромная проблема. От администрации школы во многом будет зависеть останутся молодые специалисты в вашей школе или сбегут в соседнюю, потому что тут их вовремя не поддержали. Молодой педагог не должен иметь ощущения, что его постоянно контролируют. Если неопытный специалист имеет рядом «крепкое плечо», то, возможно, он быстро преодолеет трудности учительской работы и надолго останется в школе. Молодые педагоги «легки

на подъем», стремятся узнать что-то новое, легко осваивают новые технологии, поэтому это очень оживляет школу. Смело принимайте молодых в свой коллектив.

**Список литературы:**

1. Методические рекомендации по реализации целевой модели наставничества// ДПО «Институт развития образования Кировской области» [сайт] URL: <https://kirovipk.ru/point/unified-regional-methodological-service/mentoring-system/>.

2. Лазарева М.В., Ильяшенко Е. Как организовать наставничество в школе.// Материал из Справочной системы «Завуч». URL: <https://vip.1zavuch.ru/#/document/16/41018/bssPhr4/?of=copy-afe889cbfe>

3.Международная (заочная) научно-практическая конференция «Наставничество в образовании: современная практика» (Курган, 20 ноября 2019 г.) Сборник материалов [Электронный ресурс];