



# Методическая эстафета наставников

## Ресурс формы наставничества «педагог – педагог» в профессиональном развитии молодого педагога

Апаликова Наталия Александровна  
учитель начальных классов  
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 4» ГО Верхняя Пышма

ноябрь 2023 год



## НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Методические рекомендации по развитию и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
3. Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022 года № 385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области».
4. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области.



## Локальные акты образовательной организации регламентирующие деятельность системы наставничества

1. План мероприятий внедрения целевой модели наставничества на 2020-2024 гг.
2. Программа молодой учитель в МАОУ «СОШ № 4» на 2020-2024 гг.
3. Приказ о назначении наставников.
4. Приказ о внедрении целевой модели наставничества.
5. Положение о наставничестве в МАОУ «СОШ № 4».





**Персонализированная программа наставничества - инструмент эффективной системы методического сопровождения начинающих педагогов.**

**Инструмент создания образовательного пространства и формирования в ОО кадрового потенциала.**

## **Задачи программы:**

**1. Обеспечить методическую поддержку и помощь:**

- в профессиональной и должностной адаптации педагога к условиям осуществления педагогической деятельности образовательной организации, в приобщении к традициям и укладу школьной жизни,
- в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- в развитии профессиональных знаний и навыков педагога на основе диагностики профессиональных дефицитов, образовательных потребностей и профессиональных затруднений, в том числе в области самосовершенствования;
- в освоении эффективных форм и методов педагогической деятельности.



***Форма наставничества: «педагог – педагог»***

***Ролевая модель: опытный педагог – молодой специалист***

***Вид наставничества: традиционное наставничество***





# Этапы работы по организации наставничества в ОО



1. Выбор наставника и формирование наставнической пары.
2. Организация деятельности наставника и наставляемого.
3. Определение профессиональных затруднений наставляемого:
  - ❖ Анкета «Определение профессиональных затруднений педагога».
  - ❖ Лист самооценки «Составляющие компетентности педагога».
  - ❖ Тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина).



# Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности:

## 1. Оценка компетенций наставляемого,

### составление персонализированной программы наставничества

1.1. Диагностика профессиональных дефицитов (Диагностика образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов в рамках педагогического наставничества.

Заполнение опросных листов этапа мониторинга программы наставничества (до начала работы).

Анализ результатов диагностики.

1.2. Обсуждение мероприятий по развитию наставляемого в рамках составления персонализированной программы

1.3. Составление персонализированной программы наставничества на 2023 -2024 учебный год.

## 2. Взаимодействие наставника и наставляемого с целью оказания методической помощи

2.1. Школа молодого учителя:

- помощь в составлении рабочих программ по предмету; рабочих программ по внеурочной деятельности;
- помощь в составлении плана воспитательной работы;
- ЭПП (электронное портфолио педагога).

2.2. Изучение профстандарта педагога.

2.3. Методические требования к современному уроку.

2.4. Организация проектной деятельности в начальной школе. Основные направления работы.

2.5. Взаимопосещение уроков с целью оказания методической помощи.

2.6. Способы самооценки педагогической деятельности.

2.7. Организация работы на уроке с различными категориями обучающихся.

2.8. Проведение мастер-класса.



## Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности:

### 3. Оценка компетенций наставляемого

- 3.1. Анкета обратной связи для наставника.
- 3.2. Анкета обратной связи для наставляемого.
- 3.3. Составление кейс-отзыва педагога наставника.

### 4. Представление опыта работы на различных уровнях:

- 4.1. Выступление на заседании ШМО.
- 4.2. Проведение открытого урока.
- 4.3. Представление результатов работы наставнической пары на августовском педагогическом совете МАОУ «СОШ № 4», ГМО.
- 4.4. Размещение методических разработок мероприятий, достижений наставляемого и наставника на официальном сайте школы в разделе «Наставничество».
- 4.5. Участие в профессиональных конкурсах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

# Реализация практики



## ➤ Система открытых уроков





## ➤ Бинарные уроки





Рекомендации по проведению открытого урока в начальной школе:

**1. Подготовьте урок в несколько этапов:**

- выберите тему и чётко сформулируйте цели урока;
- продумайте форму урока: это может быть урок-путешествие, игра, викторина;
- подберите необходимые научные и методические материалы;
- детально проработайте технологическую карту урока;
- продумайте оформление доски, необходимость использования интерактивной доски.

**2. Сообщите о предстоящем мероприятии детям и коллегам.**

**3. Рефлексия урока после его проведения.**



## ➤ Консультации: по запросу и тематические

Исходя из дефицитов наставляемого определены темы консультаций:

- ✓ способы самооценки педагогической деятельности;
- ✓ ключевые аспекты профессионального стандарта педагога;
- ✓ организация проектной деятельности;
- ✓ новые приемы развития познавательной деятельности обучающихся;
- ✓ виды и типы уроков;
- ✓ ведение документации.





**Примеры применения теории на практике с комментариями наставника.**  
Например, у начинающего педагога было много вопросов по организации и **повышению эффективности** групповой работы, делюсь опытом и предлагаю использовать приемы, **повышающие эффективность группового обсуждения:**

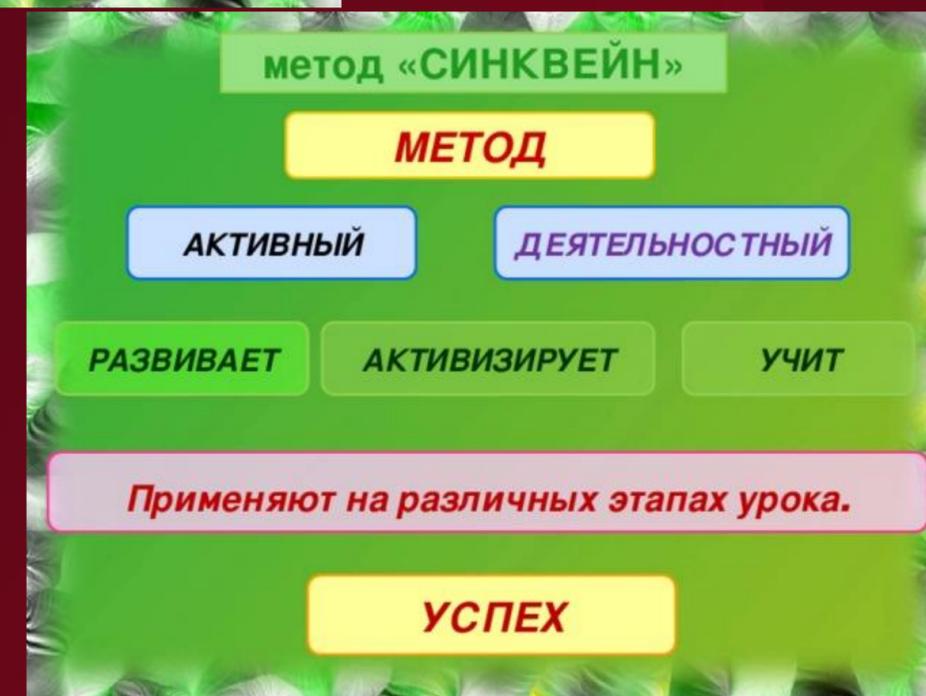
- уточняющие вопросы, побуждающие более четко формулировать и аргументировать мысли («Что вы имеете в виду, когда говорите...?», «Как вы докажете, что это верно?»);
- парафраз — повторение учителем высказываний выступающих, с целью стимулировать переосмысление и уточнение сказанного («Вы говорите, что...», «Правильно ли я понял(а), что...»);
- демонстрация непонимания — побуждение участников повторить, уточнить свое суждение («Я не совсем понимаю, что вы имеете в виду. Уточните, пожалуйста»);
- выражение сомнения, которое позволяет отсеивать слабо аргументированные и непродуманные высказывания («Так ли это?», «Вы уверены в том, что утверждаете?»);
- приведение альтернативной точки зрения, акцентуация на другом подходе;
- «доведение до абсурда» — учитель соглашается с высказанным утверждением, а затем делает из него абсурдные выводы;
- «задевающее утверждение» — учитель высказывает суждение, заведомо зная, что оно вызовет бурную реакцию и несогласие участников, стремление опровергнуть данное мнение и изложить другую точку зрения.



## ➤ Проведение мастер-класса

# «Применение активных методов обучения

# на уроках в начальной школе»





## Синквейн

Наставничество.

Профессиональное, развивающее.

Взаимодействовать, самосовершенствоваться,  
планировать.

Надо учиться на опыте.

Профессиональный рост.





## ➤ Семинар-практикум

### «Квест-игра» — современная игровая технология»

#### Цели и задачи семинара

Цель: формирование готовности педагогов к применению в образовательной деятельности Квест- технологии в условиях реализации ФГОС НОО

#### Задачи:

- сформировать у участников **семинара-практикума** представления о Квест-технологии.
- содействовать практическому освоению навыков проектирования образовательной деятельности с применением Квест- технологии.
- создать условия для профессионального взаимодействия педагогов в рамках участия в Квест- игре.

В настоящее время в образовании активно применяется метод проектов. Один из новых современных видов проектной деятельности является Web-квесты (веб-квест,).





## ➤ Практикумы

### Путаница

## Виды уроков для каждого типа урока по ФГОС

№	Тип урока по ФГОС	Виды уроков
1.	Урок открытия нового знания	Лекция, путешествие, инсценировка, экспедиция, проблемный урок, экскурсия, беседа, конференция, мультимедиа-урок, игра, уроки смешанного типа.
2.	Урок рефлексии	Сочинение, практикум, диалог, ролевая игра, деловая игра, комбинированный урок.
3.	Урок систематизации знаний (общеметодологической направленности)	Конкурс, конференция, экскурсия, консультация, урок-игра, диспут, обсуждение, обзорная лекция, беседа, урок-суд, урок-откровение, урок-совершенствование.
4.	Урок развивающего контроля	Письменные работы, устные опросы, викторина, смотр знаний, творческий отчет, защита проектов, рефератов, тестирование, конкурсы.

Дана 1 часть таблицы.

Задание – приклеить для каждого типа урока, подходящие для него виды уроков.



## ➤ Разработка рекомендаций и инструкций

- ✓ Обязанности классного руководителя;
- ✓ Организация работы с разными категориями обучающихся;
- ✓ Анализ и самоанализ урока;
- ✓ Организация работы с родителями;
- ✓ Методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий ...

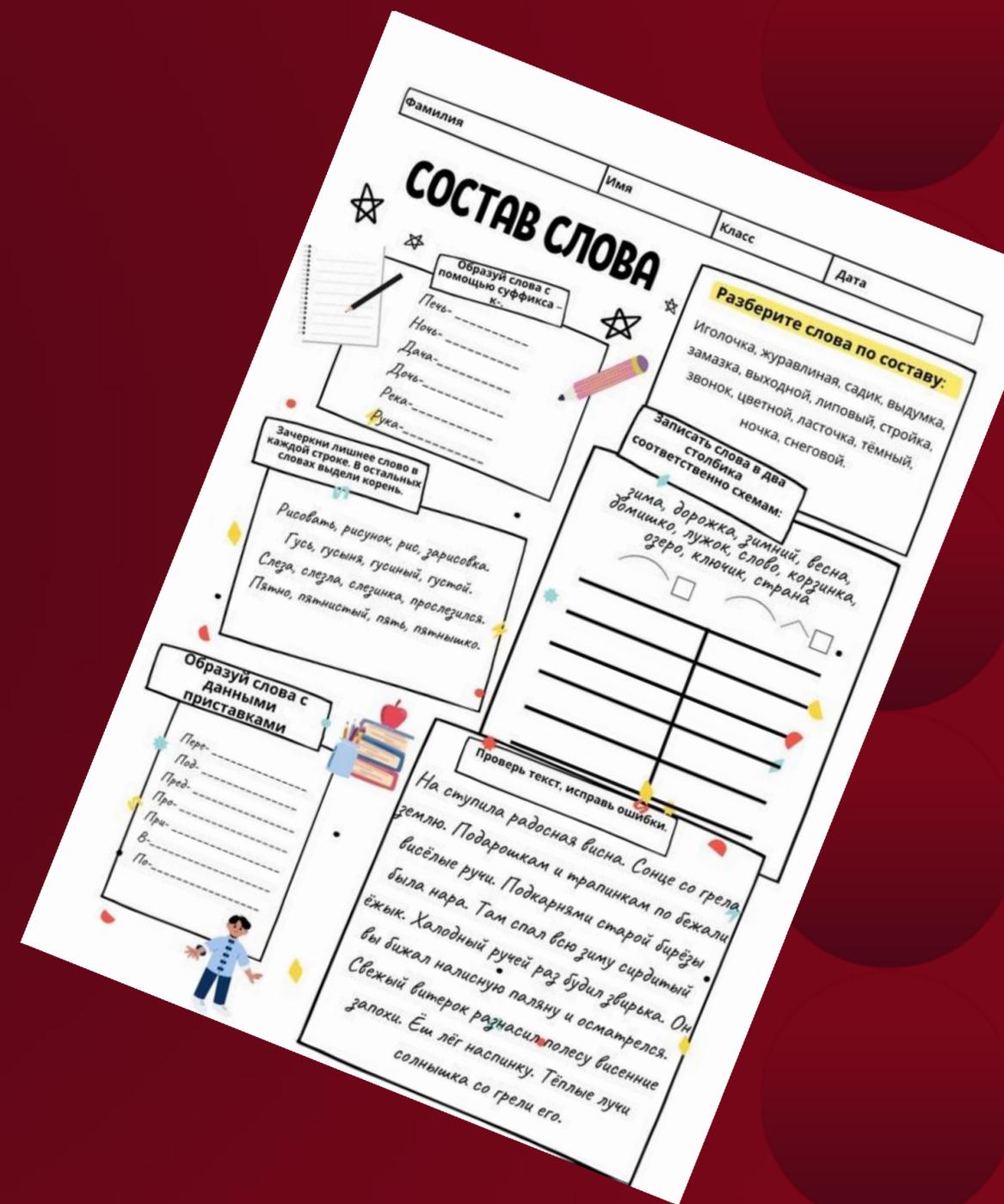






## ➤ Создание методической копилки

- технологическая карта урока;
- тесты;
- тематические рабочие листы;
- критерии оценки;
- оценочный лист;
- презентации к урокам;
- полезные ссылки для начинающих (электронные ресурсы).





## ➤ Создание портфолио учителя

### Структура портфолио

#### 1. Общие сведения:

- фамилия, имя, отчество
- образование
- специальность
- стаж педагогической работы
- квалификация
- занимаемая должность
- личное педагогическое кредо

#### 2. Самообразование учителя:

- курсы повышения квалификации
- участие в экспериментальной работе

#### 3. Распространение передового опыта

- публикации
- открытые уроки
- участие в педагогических советах

#### 4. Достижения учителя

- аттестационный лист
- сертификаты
- грамоты
- благодарности

#### 5. Достижения учеников

- результаты участия в конкурсах, конференциях
- проектные работы учащихся



## «Кодекс наставника»

**Не приказывать.**

«Вы должны», «Вам необходимо», «Вам нужно» и т.п.

**Не поучать.**

«Если бы Вы послушали меня, то...», «Если бы Вы последовали моему примеру...»

**Не подсказывать решения.**

«На Вашем месте я бы...»

**Не выносить суждений.**

«Вы слишком мало внимания уделяете работе»

**Не оправдывать и не оправдываться**

«Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд».

**Не ставить «диагноз»**

«Вам нельзя работать в школе», «Вы слишком эмоциональны».





## Результаты и эффекты от реализации персонализированной программы наставничества:

### ***Для наставляемого:***

- успешная адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- рост мотивации к саморазвитию и самосовершенствованию;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

### ***Для наставника:***

- систематизация и структурирование собственных знаний, умений, навыков и опыта;
- общественное признание профессиональных успехов.

### ***Для образовательного учреждения:***

- создание благоприятной среды для саморазвития сотрудников;
- рост числа педагогических работников, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства).



## Мониторинг оценки результатов реализации программы наставничества

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

### 1) Оценка качества процесса реализации программы наставничества:

SWOT-анализ	
Сильные стороны	Внешние риски (угрозы)
Слабые стороны	Внутренние риски (угрозы)

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества, который позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Основываясь на результатах данного этапа, можно говорить о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

### 2) Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

1. мотивационно - личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
2. развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
3. качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
4. динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.



Результаты II этапа мониторинга «Мотивационно - личностный и профессиональный рост участников программы наставничества»:

1. Участие в конкурсах профессионального мастерства;
2. Количество и качество прохождения курсов повышения квалификации по вопросам профессиональных затруднений;
3. Участие в рабочих группах
4. Трансляция педагогического опыта на педсоветах, семинарах, ГМО.

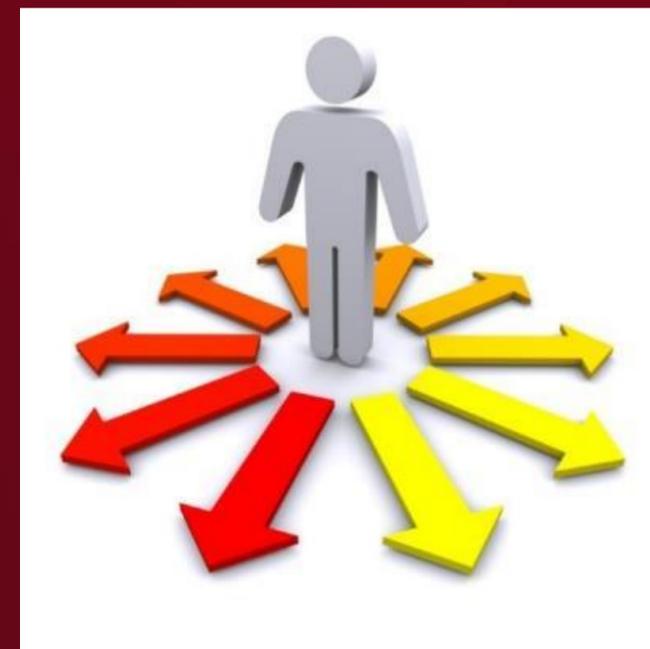
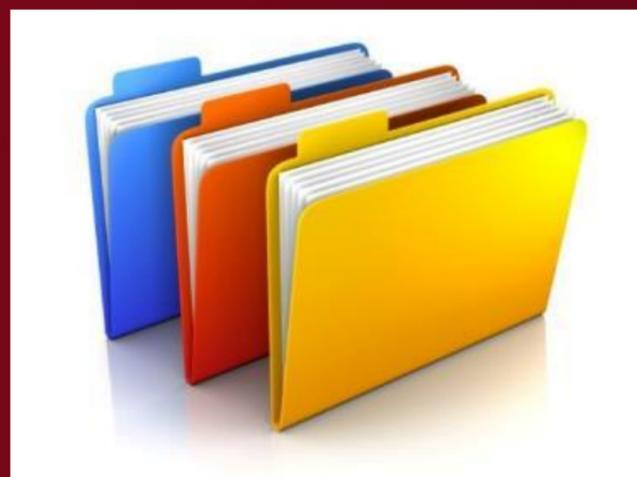
Результаты II этапа мониторинга «Оценка профессионального роста»:

1. Количество участников Всероссийской олимпиады школьников (уровень);
2. Количество участников конкурсного движения (уровень.)
3. Количество победителей и призёров ВсОШ, конкурсного движения (уровень);
4. Участие педагога в качестве члена жюри.

Результаты II этапа мониторинга «Динамика образовательных результатов»:

1. Качество знаний обучающихся по предмету;
2. Качество выполнения ВПР по предмету;
3. Качество выполнения работ «Функциональная грамотность школьников».

Реализуя программу наставничества пришла к выводу: наиболее эффективными формами в работе с молодыми педагогами являются индивидуальные и групповые. Рекомендую педагогам-наставникам чаще использовать в практике: мастер-классы, взаимопосещение уроков, бинарные уроки и семинары-практикумы.



**Спасибо за внимание!**  
**Творческих успехов!**