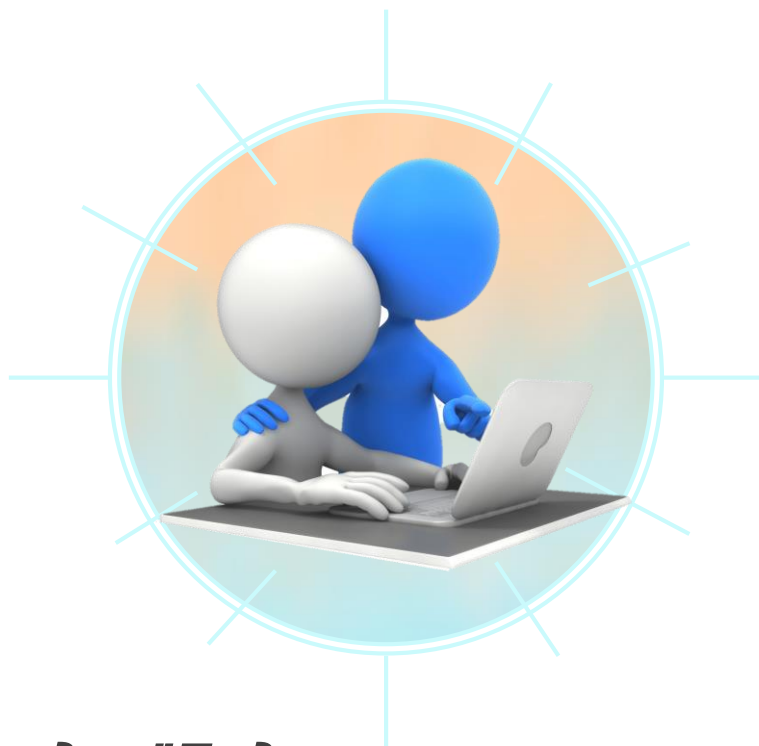


IV межрегиональный форум "Наставничество: от модели к реализации"



Роль наставника в профессиональном становлении молодого педагога

Площадка "Педагог-наставник: точки роста"

(для педагогов-наставников ОО и педагогов, претендующих на установление квалификационной категории "педагог-наставник")

Севастополь, 2025

Цель доклада:

освещение роли педагога-наставника в образовательном учреждении, выявление точек роста, формирование практических рекомендаций для педагогов, претендующих на установление квалификационной категории "педагог-наставник"

Задачи доклада:

1

рассмотреть основные функции и значимость педагога-наставника в образовательном процессе

2

определить ключевые области, в которых педагог-наставник может развиваться и влиять на своих подопечных

3

предоставить конкретные стратегии и методы, которые помогут педагогам-наставникам повысить свою эффективность и улучшить качество

Муравьева Ольга Ивановна

Учитель начальных классов
Квалификационная категория:
высшая, педагог-наставник
Стаж педагогической работы:
25 лет

Направление
профессиональной
деятельности: наставничество
над молодыми специалистами
и студентами - участниками
педагогической практики

О СЕБЕ

**Будь тем, кто
открывает двери
для тех, кто идёт
за тобой.**

Ральф Вальдо Эмерсон



Роль педагога-наставника

Наставничество – это метод обучения и вовлечения нового сотрудника в работу под руководством опытного коллеги.

Цель педагогического наставничества:

оказание помощи начинающему преподавателю в его профессиональном становлении, привитие интереса к педагогической деятельности.



Формы педагогического наставничества



педагог – педагог

- *наставник помогает закрепить молодого педагога на месте работы, повышает его профессиональный потенциал и уровень мастерства, а также создаёт комфортную профессиональную среду внутри образовательной организации.*



педагог – студент педагогического вуза или колледжа

- *в рамках этой формы наставник помогает будущему педагогу в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.*

Модели наставничества

Традиционная модель «один на один» - взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного времени.

Партнёрское наставничество. Наставник является равным по уровню подопечному, но обладает большими знаниями, опытом, которыми делится с ним.

Виртуальное наставничество. Советы и рекомендации наставника подопечному даются в режиме онлайн и при необходимости подопечный может самостоятельно обращаться к наставнику.

Флэш-наставничество. Предполагает одноразовые или немногократные встречи. Такая помощь эффективна в решении несложных ситуаций или при необходимости получить совет от «точечного» специалиста в ограниченном временном интервале.

Реверсивное наставничество. Когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т. д.

Этапы внедрения наставнической практики



Адаптационный

- *определение круга обязанностей молодого специалиста, выявление затруднений*



Проектировочный

- *разработка и реализация программы наставничества, корректировка профессиональных умений*



Оценочно-контрольный

- *проверка готовности молодого специалиста к самостоятельному выполнению своих обязанностей*

Применяемые формы наставничества

Проведение открытых уроков и мастер-классов наставником для молодого специалиста



Посещение наставником уроков и занятий внеурочной деятельности молодого специалиста



Консультации по основным вопросам учебно-воспитательного процесса; **совместная** деятельность наставника и молодого специалиста по конструированию учебных занятий



Практическая помощь в педагогической деятельности; **отслеживание** результатов работы молодого педагога; **составление портфолио** достижений молодого педагога **и др.**

Принципы общения в наставнической паре

- ✓ психологическая совместимость
- ✓ наличие обратной связи
- ✓ ограничение количества одновременных замечаний и рекомендаций молодому специалисту
- ✓ заинтересованность наставника в судьбе подопечного и в результатах своего труда



Оценка результативности практики

1. Оценка эмоциональной удовлетворенности от пребывания в роли наставляемого (*визуальное наблюдение, отзыв молодого специалиста о наставнике*)
2. Изменения в знаниях (*анализ уроков, внеклассных мероприятий, занятий внеурочной деятельности, школьной документации, портфолио молодого педагога*)
3. Изменение поведения и способа действий (*визуальное наблюдение, отзыв куратора наставнической практики ОО, коллег и родителей о работе молодого педагога*).
4. Общая оценка результатов для образовательной организации (*оценка показателей качества успеваемости учащихся молодого педагога, анализ участия в профессиональных семинарах, заседаниях МО, социальных акциях и проектах, прохождения курсов повышения квалификации, посещения занятий «Школы молодого учителя», количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса и т.п.*)

Рекомендации для педагогов, претендующих на установление категории "педагог-наставник"

- ✓ Изучить перечень документов, необходимых для аттестации.
- ✓ Сформировать пакет документов на педагогического работника, аттестуемого на квалификационную категорию «педагог-наставник» (Заявление педагогического работника о предоставлении государственной услуги «Аттестация педагогических работников», Ходатайство работодателя на основе решения педагогического совета ОО и др.)
- ✓ Изучить перечень показателей профессиональной деятельности педагогического работника для установления соответствия квалификационной категории «Педагог-наставник».
- ✓ Сформировать пакет документов, подтверждающих выполнение показателей.

Показатели профессиональной деятельности



1. Руководство практической подготовкой студентов:

- Копии приказов о назначении руководителем педагогической практикой
- Аналитическая справка куратора преддипломной практики на аттестуемого
- Аттестационные листы по производственной (преддипломной) практике студентов
- Копии приказов о поощрении и премировании за наставничество, благодарственные письма
- Отзывы студентов о прохождении практики
- Методические материалы, созданные в процессе взаимодействия на практике со студентами
- Самоанализ с отражением результатов педагогической практики

Показатели профессиональной деятельности



2. Наставничество в отношении педагогических работников:

- Копии приказов и локальных актов, регламентирующих реализацию наставничества в образовательной организации
- Программы наставничества, дорожные карты
- Листы оценки работы наставника
- Анкеты наставника и наставляемого
- Самоанализ профессиональной деятельности с отражением собственной роли в процессе организации наставничества в образовательной организации
- Ссылки на сайты и сетевые сообщества, подтверждающие наставническую деятельность аттестуемого

Показатели профессиональной деятельности



3. Распространение авторских подходов и методических разработок:

- Копии приказов и протоколов, подтверждающих деятельность педагога-наставника по распространению опыта и авторских методических материалов
- Документы, подтверждающие активное участие педагога-наставника в создании и деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогов-наставников
- Благодарственные письма, сертификаты, справки, подтверждающие транслирование опыта наставнической деятельности аттестуемым
- Отзывы коллег об эффективности авторских подходов и методических разработок аттестуемого

Показатели профессиональной деятельности



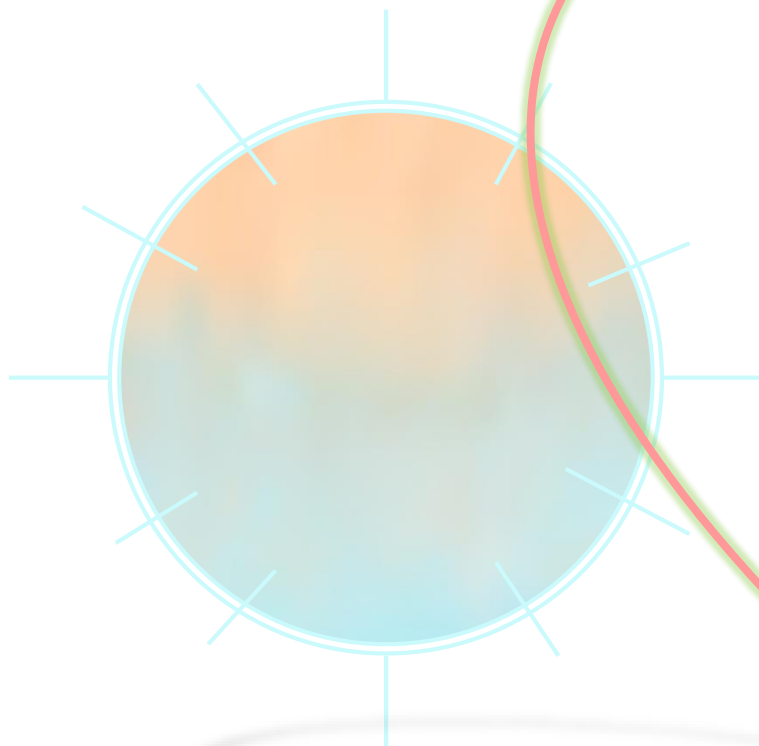
4. Содействие в подготовке педагогических работников к участию в конкурсах педагогического мастерства:

- Дипломы, сертификаты и наградные документы, подтверждающие успехи в конкурсной деятельности наставляемых аттестуемым
- Самоанализ результатов деятельности по подготовке педагогов образовательной организации к участию в профессиональных конкурсах
- Отзывы коллег, в том числе молодых специалистов, и администрации об эффективности подготовки к участию в конкурсах
- Результаты профессиональных достижений педагогических работников, сопровождаемых наставником, в конкурсах разного уровня

Заключение

Выбор педагогом таких направлений профессиональной деятельности, как наставничество над молодыми специалистами и руководство педагогической практикой способствует в том числе:

- повышению профессионального уровня педагогов, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;*
- снижению риска профессионального выгорания опытных учителей - носителей знаний, навыков;*
- укреплению профессионального сотрудничества всех членов коллектива;*
- удовлетворению от общения с молодым учителем, ощущение причастности к его профессиональному росту;*
- возможности для наставника чему-то научиться у молодого специалиста;*
- развитию деловых качеств и повышению профессионального уровня наставника.*



**Благодарю за
Внимание :)**

ФИО: Муравьева Ольга Ивановна

Телефон: +7(978)792-36-67

Почта: olya_ivaschenko@mail.ru

Телеграм: +7(978)792-36-67