

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

*Дмитрий Эйт*



*Рады поделиться опытом!*

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение  
Кондинская средняя общеобразовательная школа



Выездное заседание №4  
районной проектно-творческой группы  
по вопросам внедрения системы наставничества в  
Кондинском районе

*«Наставничество как фактор  
самообразования,  
развития и успешности педагогов»*

**Цель:** представление положительной педагогической практики МКОУ Кондинская СОШ по созданию условий для непрерывного роста учительского потенциала, профессиональных компетенций через практикум построения индивидуального образовательного маршрута педагога в рамках наставничества.

**Задачи:**

1. создать условия для осознания педагогами необходимости и значимости наставничества и индивидуального образовательного маршрута как одного из способов самоопределения, самореализации и саморазвития;
2. осуществить целенаправленную деятельность по формированию у педагогов устойчивого интереса к процессу проектирования собственного образовательного маршрута под руководством наставника;
3. сформировать четкое представление об индивидуальном образовательном маршруте (ИОМ) педагога в системе общего образования;
4. включить педагогов в деятельность по созданию индивидуального образовательного маршрута (ИОМ).

Время	Мероприятие в рамках методического семинара	Ответственный, примечание
11.30-12.00	Заезд. Регистрация участников. Обед.	М.А.Бушманова, заместитель директора по ВР МКОУ Кондинская СОШ
12.00-12.20	Актовый зал. Торжественное открытие. Приветствие детьми участников. Утверждение Программы.	Н.М.Иконникова, начальник отдела организационно-правового обеспечения управления образования, Э.В.Кузьмина, директор, МКОУ Кондинская СОШ Н.Л.Алта, педагог-организатор МКОУ Кондинская СОШ
12.20-12.45	Об итогах реализации в 2020 – 2023 учебном году в МКОУ Кондинская СОШ программы «Наставничество»: опыт, перспективы развития.	С.А.Кугаевская, методист МКОУ Кондинская СОШ
12.45-13.00	Выступление наставнической пары ученик-ученик с проектом «Жизнь без почвы»	А.Солодкова, Д.Сигида, учащиеся МКОУ Кондинская СОШ, руководитель А.С.Пугачёва, учитель биологии МКОУ Кондинская СОШ
13.00-13.20	Роль наставничества в реализации индивидуального образовательного маршрута	Н.Г.Шевцова, заместитель директора по УР МКОУ Кондинская СОШ

	педагога	
13.20-13.40	Как разработать и провести тестирование педагогов по выявлению профессиональных дефицитов	А.С.Пугачёва, учитель биологии МКОУ Кондинская СОШ
13.45-14.25	<u>Практикум:</u> Секция А, кабинет №7 – Модель «Педагог-наставник - молодой педагог».  Секция Б, кабинет №4 – Модель «Педагог-наставник – педагог, испытывающий затруднения»  Секция В, кабинет №5 – Модель «Педагог-наставник – аттестующийся педагог»	О.В.Солодякова, учитель русского языка и литературы МКОУ Кондинская СОШ  Г.А.Васечкина, учитель математики МКОУ Кондинская СОШ  О.П.Воложанина, учитель истории и обществознания МКОУ Кондинская СОШ
14.25-14.40	Представление результатов работы в секциях	Представители групп
14.40-14.50	Рефлексия.	И.Х. Атамуратова, педагог-психолог МКОУ Кондинская СОШ, О.В.Жижичкина, учитель начальных классов МКОУ Кондинская СОШ, Н.Л.Алта, педагог-организатор МКОУ Кондинская СОШ
14.50-15.00	Подведение итогов. Закрытие семинара.	Н.М.Иконникова, начальник отдела организационно-правового обеспечения управления образования
15.00	Чайная пауза, отъезд	Э.В.Кузьмина, директор МКОУ Кондинская СОШ



**Об итогах реализации программы «Наставничество»  
в МКОУ Кондинская СОШ в 2020-2023 учебных годах: опыт, перспективы развития**

**Добрый день, уважаемые коллеги!**

**Актуальность, социальная значимость востребованность проблемы**

Наставничество в настоящее время становится востребованным и социально значимым. Актуальность проекта состоит в том, что школа, являясь одним из основных институтов общества, характеризуется не только как образовательное учреждение, но и как группа взаимодействующих специалистов, объединённых в одном пространстве и участвующих в разных видах деятельности. От качества этого взаимодействия и зависит качество образовательных результатов.

Внедрение и реализация модели наставничества «учитель-учитель» в любом педагогическом коллективе требует взаимодействия между педагогами для достижения общей цели. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого.

**Оценка ситуации:** Наставничество как традиционная форма повышения квалификации существовало давно, но своё новое рождение в нашей школе оно получило в 2017-2018 учебном году. Так за последние 5 лет в коллектив пришли 9 педагогов, которые нуждались в методической и психологической поддержке, адаптации, помощи в повышении компетенций, профессиональных навыков на этапе становления и вхождения в педагогическую профессию.

Было выявлено **противоречие** между возрастанием насыщенности образовательной среды и недостаточным уровнем профессиональных компетенций молодых педагогов.

**Обозначена проблема:** как обеспечить эффективное взаимодействие молодых педагогов с коллективом, учителями-наставниками, учениками, сохраняя и повышая образовательные результаты?

**В перспективе мы видели,** как процесс вхождения в профессию, совершенствование профессионального мастерства, через взаимодействие более опытного педагога и начинающего, принесет не только педагогическую поддержку, но и устраним внутренние образовательные дефициты, позволит молодому учителю самостоятельно решать различные типы задач.

Так, в рамках национального проекта «Образование», согласно федеральным проектам «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», письма Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. и методических рекомендаций «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях РФ», мы приступили к реализации Программы наставничества. В рамках реализации региональных проектов планировалось вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70% обучающихся и 70% педагогических работников общеобразовательных организаций.

**Идея программы наставничества и прогнозируемые результаты**

**Ключевая идея программы** заключалась в удовлетворении интересов и запросов всех субъектов взаимодействия: молодого педагога, учителя-наставника, учащихся и образовательной организации.

**Молодой педагог** позитивно входит в профессию, знакомится с деятельностью школы, адаптируется в новом педагогическом коллективе, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником и учениками.

**Учитель-наставник**, в свою очередь, самосовершенствуется, повышает личный статус, получает репутацию профессионала и доверие коллектива, развивает навыки управления.

**Наставническая пара** приходит к измеримому улучшению личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций, выстраивая продуктивную среду в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающего и опытного специалистов.

**Образовательная организация**, таким образом, повышает профессиональный уровень, формирует команду высококвалифицированных педагогов, использует опыт наставничества для повышения имиджа школы, участвуя в профессиональных конкурсах, соревнованиях, сохраняя и повышая образовательные результаты, что позволяет улучшить психологический климат как среди

обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.

**В 2020 году** были приведены в соответствие нормативно-правовые документы, определены цели и задачи, учтены необходимые условия и ресурсы реализации программы наставничества, мотивирование и стимулирование педагогов, возможные риски, анализ и диагностика.

В течение 2020-2021, 2021-2022 уч. годов в Кондинской школе внедрялись 3 формы целевой модели наставничества: Учитель-учитель, Учитель-ученик, Ученик-ученик (из 5 самых распространенных форм наставничества), делали первые шаги в реализации модели «Студент-ученик».

**Цель и задачи** наставничества в модели «учитель-учитель» (для молодых педагогов) перед вами на слайде.

**Цель:** Повышение уровня адаптации, компетенций и профессиональных навыков молодых педагогов через модель наставничества «учитель-учитель»

**Задачи:**

1. Выявить профессиональные затруднения молодых педагогов через анкетирование, анализ образовательных результатов, посещение уроков, внеурочных мероприятий, родительских собраний.
2. Внедрить систему взаимопосещений уроков и внеурочных занятий с целью оказания методической помощи.
3. Найти новые формы и типы организационно-методического сопровождения.
4. Способствовать формированию потребности в анализе результатов своей профессиональной деятельности.
5. Ориентировать начинающего педагога на использование педагогического опыта в своей деятельности.
6. Проверить уровень профессиональной компетентности молодых педагогов, определить степень их профессиональной готовности.

### **Инновационность и уникальность модели**

**Уникальность** модели заключается в разработке предложений по совершенствованию развития системы наставничества, на основе совершенствования методологии подхода к **инновационной** деятельности и вовлечения молодых кадров, в создании системы постоянной поддержки, контроля и стимулирования молодёжи для образования, практики и применения инновационных решений в своей деятельности.

Потребность возрождения института наставничества привела к ряду **инициатив**: в школе появились «Объединение наставников» и «Школа молодого педагога». Сформировалось общее понимание того, что наставничество может стать инструментом повышения качества образования, инструментом развития педагогов, их предметных и метапредметных компетенций, повышения вовлечённости педагогов в творческие проекты **через реализацию инновационного потенциала и активности**, которые соответствуют целям и стратегии развития школы.

**Инновационной стратегией** наставничества для нашей школы являются:

- ✓ привлечение молодых педагогов и даже учащихся к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью восполнения у них профессиональных дефицитов в области инновационных форм работы в образовательной деятельности (цифровое, реверсивное наставничество).
- ✓ реализация индивидуальных образовательных маршрутов на основе образовательных запросов наставляемых, выбор форм и видов наставничества «под запрос».
- ✓ сетевая инициатива (многоуровневое наставничество, взаимодействие с сетевыми партнёрами, совместные интернет-проекты с другими образовательными организациями).

### **Этапы реализации через внутренний и внешний контур**

**Реализация** программы наставничества осуществляется через внутренний и внешний контур. Внутренний – это контур образовательной организации, внешний – поддержка муниципального, регионального и федерального уровня.

Внутренний контур  
(контур образовательной  
организации)

Внешний контур  
(муниципальный,  
региональный, федеральный)

Руководитель ОО  
Куратор  
Педагоги-наставники  
Педагог-психолог  
Представители профсоюзной организации  
Методические объединения наставников

Муниципальные методические центры  
Региональные институты развития образования  
(ИРО/ИПК)  
Региональные центры непрерывного повышения  
профессионального мастерства педагогических  
работников (ЦНППМ ПР)  
ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»  
---

Такое взаимодействие позволяет сформировать единую систему научно-методического сопровождения педагогических работников, в которой система наставничества играет важную роль

Также **этапы** наставничества можно представить в таблице, где на каждом **этапе** прописана внутришкольная деятельность и помощь внешних ресурсов.

**Методическое сопровождение молодых педагогов** осуществляется в три этапа и рассчитано на три года. Года сопровождения зависят от начала педагогической деятельности.

### **1 этап (проектировочный) - 2020-2021 учебный год (1 четверть)**

- формировались пары наставляемых и наставников;
- выявлялись профессиональные затруднения через анкетирование;
- разрабатывался ИОМ молодых педагогов и дорожная карта сопровождения;
- проводилась организация методического сопровождения согласно дорожной карте и ИОМ.

### **2 этап (внедренческий) - 2020-2023 учебный год**

- реализация наставничества согласно дорожной карте и ИОМ.
- оформление рекомендаций, памяток и др.
- мониторинг и корректировка плана методического сопровождения.

### **3 этап (аналитический) - 2022-2023 учебный год (4 четверть)**

- анализ результатов проекта;
- оформление кейса разработанных методических продуктов.

При формировании наставнических пар мы учитывали учебный предмет, в какое методическому объединению вошёл молодой педагог. Наставником назначался руководитель МО или учитель высшей и первой квалификационной категории. **Диагностика** педагогических затруднений и профессиональных дефицитов на начальном этапе проводилась в бумажном варианте. Затем мы решили изучить и разработать интерактивное анкетирование.

### **Кадровые условия и ресурсы за пять лет**

**В коллективе** в настоящее время 39 педагогов, из них 4 имеют высшую квалификационную категорию, 8 -первую, 23 соответствуют занимаемой должности, 4 – первый год работы, без категории. В школе сформирована база наставников, из них 4 наставника внесены в муниципальную и региональную базу наставников. **Педагоги**-наставники осуществляли как индивидуальное сопровождение молодых педагогов, так и групповое при подготовке к профессиональному конкурсу «Педагог года Кондинского района», а также взаимодействовали с сетевыми партнёрами в рамках проектного интенсива с **МЭО**, на котором проектная группа разрабатывала программу на тему «Совершенствование модели наставничества "учитель-учитель" для повышения уровня адаптации молодых педагогов». Завтра предстоит аналогичная работа следующей проектной группы по вопросам глобальных компетенций и функциональной грамотности.

Все молодые педагоги через два года сопровождения аттестованы на соответствие занимаемой должности, Кузеванова Т.О., аттестована на первую квалификационную категорию, Глухих А.С. в сопровождении наставников подготовил пакет документов для аттестации на первую категорию.

**Далее** на слайде обозначены организационно-педагогические и организационно-методические условия и ресурсы, которые соблюдались при реализации программы. Все необходимые меры по

организации **процесса** наставничества размещены на официальном сайте школы в разделе «Наставничество».

**Для** эффективной реализации программы наставничества имеются необходимые **материально-технические условия и ресурсы**. Все учебные кабинеты оформлены, оснащены компьютерной техникой, выходом в сеть Интернет.

**Система мотивирования и стимулирования** наставников и активных наставляемых является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную. В нашей школе система носит материальный и нематериальный характер.

### **Психолого-педагогические условия и ресурсы**

Для педагогов школы, вовлечённых в систему наставничества созданы психолого-педагогические условия:

- ✓ **атмосфера психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе, которая позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.**
- ✓ **психологическая поддержка парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, бесед; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;**
- ✓ **формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.**

### **Уровень эффективности наставничества**

**Критерии** эффективности – это то, без чего невозможно оценить качество проделанной работы. Оценка эффективности программы наставничества является важным этапом всего процесса интеграции молодых педагогов в коллектив. Смысл такой оценки состоит в том, чтобы установить, какую пользу получают педагоги (и наставник, и наставляемый) от реализации программ наставничества.

Основная цель оценки эффективности заключается в том, чтобы проанализировать результаты и внести необходимые корректировки при подготовке и проведении аналогичных программ в будущем. Такая оценка помогает выяснить, в какой степени были достигнуты цели от внедрения системы наставничества.

Критерии эффективности системы наставничества должны соответствовать следующим условиям:

- ✓ **Простота.**
- ✓ **Адаптивность.**
- ✓ **Показательность.**

Информация легко собирается, подсчитывается и переводится в графический или табличный вид; все критерии связаны с учетной системой образовательной организации; результаты показывают эффективность прилагаемых усилий в количественных и качественных единицах.

#### **Мы выбрали пять критериев эффективности:**

1. **Цели наставничества должны быть достигнуты.** Данный критерий предполагает соотнесение и сравнение стратегических целей школы с целями внедрения системы наставничества и полученными результатами.

2. **Должно учитываться мнение всех участников системы:**

Оценить результаты помогает анкетирование всех участников системы. Получив от педагогов (непосредственных руководителей, наставников) данные о прохождении программы, проведя анализ документов, можно сравнить полученные результаты с ожидаемыми.

3. **Достижение педагогами требуемой результативности**

Для оценки по этому параметру необходима статистика по средним срокам достижения педагогами требуемых результатов до внедрения системы наставничества и полученными показателями после реализации программы.

4. **Аттестация на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию:**

Оценивается в ходе аттестации педагогов, участия в профессиональных конкурсах, работы в составе творческих групп, с помощью наблюдения или путем тестирования. Полученные результаты – это объективный показатель наставничества. Причем, следует оценивать изменения в работе не только подопечных, но и их наставников.

#### **5. Экономическая эффективность:**

Предполагает определение той реальной выгоды, которую получает образовательная организация в результате внедрения системы наставничества.

**Мы определили возможные риски и постарались их обойти, например:**

- 1. Бессистемное внедрение наставничества** отсутствует, так как система наставничества увязана с показателями эффективности деятельности, а педагоги и школа получают нужный результат.
- 2. Избежать отсутствие интереса** помогает адекватная система мотивации и контроля результатов.
- 3. Плохая организация процесса**, то есть отсутствие документов, регламентирующих работу наставников и их подопечных, приводят к хаосу и формальному выполнению задач. Поэтому вся работа по организации и сопровождению проводится на основе необходимых документов.
- 4. Избежали неподготовленности наставников:** все наставники имеют высшую квалификационную категорию и постоянно работают над своим самообразованием и развитием по вопросам наставничества.
- 5. Сопротивление** возникает в связи с незаинтересованностью наставников и подопечных в системе наставничества. В нашем коллективе такой риск не наблюдался.

Поскольку сама система наставничества строится на создании команды, взаимной ответственности педагогов, ключ к ее успешному функционированию – тесное взаимодействие всех участников процесса. Тщательное планирование и подготовка среды для изменений – необходимое условие успешной реализации системы наставничества.

#### **Анализ и диагностика**

**Любая** система время от времени нуждается в коррекции и еще чаще – в контроле. Система наставничества – не исключение. Придерживается ли наставник разработанного плана работы? Продумана ли документация, которая регламентирует весь процесс наставничества? Что делать, если наставник не справляется со своими обязанностями?

Чтобы преодолеть эти и другие препятствия, в МКОУ Кондинская СОШ **настроены механизмы контроля**. Процесс состоит из двух этапов: выбора ответственного за координацию наставничества и создание документации, регламентирующей действия наставников и молодых педагогов.

Для обеспечения своевременной коррекции в системе наставничества В МКОУ Кондинская СОШ:

- Регулярно **проводится мониторинг, опросы и анкетирование** педагогов;
- **Анализируются объективные показатели эффективности** (положительная динамика качественной успеваемости, курсовая подготовка, результативное участие в конкурсах, соревнованиях, конференциях, семинарах и др.);
- **Налажены механизмы обратной связи** (постоянный и оперативный контроль за процессом наставничества).

По итогам мониторинга и контроля принимаются соответствующие решения.

На **слайдах** представлены результаты деятельности молодых педагогов и учебные достижения их учеников. Достижения главного педагогического **конкурса** «Педагог года Кондинского района» в разных номинациях: 2021 г, 2 место Маляренко А.Е. и 2022 г, 3 место Ишимцева А.В.

**Глухих А.С.**, подтянутый, спортивный, активный, позитивный, трудолюбивый преподаватель-организатор ОБЖ и учитель физической культуры в первый год работы снискал уважение коллег и обрёл любовь учащихся.

**Кузванова Т.О.**, активный, открытый, позитивный, талантливый, творческий, перспективный молодой педагог, учитель английского языка, руководитель Центра «Точка роста», класный руководитель 6Б класса.

**Савельева Л.С.**, не только математик, но и специалист в области финансовой грамотности. Её ученик, Махфиратов Д., 10 класс, с работой «Бюджет студента» на НПК «Шаг в будущее» (школьный уровень) занял 1 место, 2 место на муниципальном этапе и 3 место на межрегиональной НПК, организованной Саратовским областным институтом развития образования. Л.С. в рамках недели финансовой грамотности проводит интересные мероприятия. 10 января среди команд учащихся 10-11 классов прошёл "Финансовый квиз".

**Молодые** педагоги **через** курсовую подготовку **повышают** квалификацию и **развивают** свои компетенции в разных направлениях педагогической деятельности.

**Достижения наставников.** Три педагога (Солодякова О.В., Шевцова Н.Г., Кугаевская С.А.) в 2021 году прошли курсы профессиональной переподготовки и получили дипломы учителя-наставника. Педагоги-наставники принимали **участие** в конференциях, **семинарах**, **вебинарах**, посвящённых наставничеству, **проходили** тестирование и **сертификацию** профессиональных **компетенций**, принимали **участие** в олимпиадах и конкурсах, **награждены** благодарственными письмами и грамотами Главы Кондинского района и **Министерства** просвещения РФ. На региональный конкурс «Лучшая модель наставничества» мы представили модель «учитель-учитель» и были награждены благодарственным письмом департамента образования ХМАО-Югры за творческий вклад в развитие системы наставничества округа.

**Цель и задачи модели наставничества «Учитель-ученик»**, которая направлена на работу с одарёнными, творческими детьми, перед вами на слайде.

**Цель:** Успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

**Задачи:**

1. Оказывать всестороннюю помощь в раскрытии личного и профессионального потенциала как учителя, так и ученика.
2. Способствовать самоопределению, личностному развитию, формированию ценностных и жизненных ориентиров, осознанному выбору профессии.
3. Развивать лидерские, организационные, коммуникативные навыки и компетенции.
4. Помогать в приобретении и накоплении опыта участия в творческих, научно-исследовательских проектах, в решении жизненных задач.
5. Мотивировать обучающихся на саморазвитие и самореализацию.

26 **педагогов** (68%) оказывали учебно-методическую поддержку учащимся при подготовке к предметной олимпиаде, научно-практической конференции «Шаг в будущее» и «Юный исследователь», творческим конкурсам. Сравнительный результат по исследовательской деятельности на слайде.

Озвучу самые значимые достижения в данном направлении работы за прошлый учебный год:

- ✓ 1 место в региональном этапе Всероссийского конкурса исследовательских проектов «Без срока давности» среди обучающихся 8–11 классов образовательных организаций в подпрограмме «Архивные документы и периодическая печать» заняли Солодкова А. и Бронников С., учащиеся 10 класса под руководством Тищенко Е.Н., учителя истории.
- ✓ **2 место** в муниципальном этапе НПК «Шаг в будущее» - Солодкова А. 10 класс и Сигида Д. 5 класс с исследовательской работой «Жизнь без почвы», руководитель Пугачёва А.С.
- ✓ 1 место в муниципальном этапе НПК «Юный исследователь» заняли учащиеся 3 класса, «Микрозелень выращу, витамины получу!» руководитель Свяжина А.Н., Негруца В.Ф.
- ✓ Клюка Валерия, ученица 10 класса, приняла участие в региональном мероприятии «Интенсив 1.0 FUTURE BIOTECH» по направлению "Биотехнологии для оценки окружающей среды" в апреле 2022 года, заняв 2 место в регионе.

Следующий **слайд** – результаты олимпиады за три года. Заметна положительная динамика и участия и результативности. В прошлом учебном году на региональном этапе школу представлял Баженов Н., ученик 9Б класса, в олимпиадах по **информатике** и физике, и занял 2 место в олимпиаде по информатике (учитель Ярков В.Н.). В 2022-2023 учебном году на региональный этап предметной олимпиады вышли 4 учащихся по трем предметам. Баженов Никита, учащийся 10 класса по



информатике и математике (учитель Шевцова Н.Г.), Бабкина Маргарита, ученица 9 класса по технологии (учитель Вахонина А.В.) и Клюка Валерия, ученица 11 класса по литературе (учитель Солодякова О.В.

**Значительно** пополнилась копилка наград в творческих конкурсах: «Мы славяне!», «Рождественские звёздочки», «Армия моими глазами», «Страна Картания», в «Литературно-музыкальной композиции «Эхо войны», «Моя альтернатива наркотикам», флэш-моб «Ладога-дорога жизни», «Живая классика», «Читающая Югра», Слёт волонтерских объединений и многие другие.

**Последнее** значимое мероприятие, которое состоялось в минувшие выходные: районный Слет Актива Кондинского района, проводимый с целью популяризации и развития Российского движения детей и молодежи «Движение Первых». Нашу школу представляли учащиеся 10 класса Радионова Е., Чумбакова П., Кузнецов Л., под руководством своего наставника Н.Л.Алта.

### **Перед** вами на слайде цель и задачи модели наставничества «Ученик-ученик».

**Цель:** Повышение качества обучения через выстраивание системы разносторонней поддержки обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями.

#### **Задачи:**

1. Оказывать помощь учащимся в реализации лидерского потенциала, коммуникаций и предметных компетенций.
2. Способствовать улучшению образовательных, творческих, спортивных результатов.
3. Сформировать сообщество обучающихся, обладающих высоким уровнем включённости в образовательные и воспитательные процессы.

В данной модели мы использовали личное и групповое наставничество, наставничество ровесниками (в одном классе или параллели) и разноуровневое наставничество (1 и 5 класс, 3 и 7 класс, 5 и 10 класс, 8-9 и 11 класс) – в волонтерской, творческой, спортивной, шефской деятельности.

**Хочу** отметить эффективность наставнической деятельности в **военно-патриотическом направлении** - 1 место в месячнике оборонно-массовой работы, 1 место с Спартакиаде допризывной молодёжи, 2 место в смотре строя и песни и в Кадетском фестивале, 2 и 3 места в соревнованиях по пулевой стрельбе; в **научно-исследовательском** – 1 и 2 места в НПК, в **подготовке к ОГЭ** – успешная сдача экзаменов в 9 классах по русскому языку (93% качества), учитель Солодякова О.В., по математике (68% качества), учитель Шевцова Н.Г., по биологии (62% качества), учитель Пугачёва А.С.. Отдельные учащиеся, которые выступали в роли наставников при подготовке к ОГЭ по названным предметам улучшили свои годовые отметки. Данные педагоги выступали кураторами учеников-наставников.

Направления наставничества «Ученик-ученик»	Наставники	Наставляемые
Волонтерское	5	10
Творческое	7	13
Спортивное	7	24
Военно-патриотическое	5	27
Подготовка к ОГЭ/ЕГЭ	7	36
Шефская помощь	5	16
Научно-исследовательское	1	1
Профориентационное «Студент-ученик»	3	48
<b>Итого:</b>	40 13% (+2%)	175 56% (+14%)
<b>Всего:</b>	215 <b>69% (+7%)</b>	

Напомню, что к 24-ому году согласно федеральному проекту «Образование» должны быть вовлечены в систему наставничества не менее 70% учащихся и 70% педагогов. Наши результаты пока: 68% педагогов и 69% учащихся. **Так** в наставнических объединениях растёт смена поколений.

**Модель** студент-ученик мы отнесли к профориентационному наставничеству.

Первым студентом-наставником стала выпускница 2021 года, ныне студентка УрГПУ, биологический факультет, Матвиенко Юлия. Она присылала видео-ролики, в которых рассказывала

как сдавала ЕГЭ, в чём его + и - , первые впечатления от студенческой жизни, советы из опыта поступления и обучения.

**Перед** учащимися 10-11 класса выступал Масальский Денис. Юнармеец, активный участник спортивных мероприятий школьного и районного уровней, участник Спартакиады допризывной молодежи, обладатель серебряного знака ГТО летом 2022 года стал курсантом ТВВИКУ рассказал учащимся об особенностях обучения и порядке приема в данное образовательное учреждение, дал советы, на что необходимо обратить внимание при подготовке к поступлению. Учащиеся имели возможность задать Денису все интересующие их вопросы.

Выпускница школы 2021 года с золотой медалью Бабкина Марина, ныне студентка СурГПУ, филологический факультет, рассказала старшеклассникам о жизни и буднях студента, дала свои советы и рекомендации.

**Подведём итоги нашей работы.** В чем же польза наставничества для всех участников?

Это и успешная адаптация молодых специалистов, закрепление в нашей школе, удовлетворенность, трансляция опыта в профессиональных сообществах (создание педагогами личных сайтов и мини-сайтов), успешное прохождение процедуры аттестации, качественные показатели ГИА; мониторинг предметных результатов по итогам четверти, полугодия, года; результативное участие педагогов и обучающихся в конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях, методических мероприятиях, наличие портфолио и успешная профориентация.

**Как** показывает практический пятилетний опыт, польза от разработки и внедрения системы наставничества доступна всем участникам этого процесса: и подопечным, и самим наставникам. Ну и, безусловно, школа выигрывает в целом.

**Для наставляемого.** Система наставничества предполагает, что обучение происходит на рабочем месте и в рабочее время, когда молодые педагоги взаимодействуют с более опытными и высококвалифицированными наставниками. Во время этого процесса они получают помощь, поддержку, чувствуют себя полноценной частичкой коллектива:

1. Получают своевременную помощь на этапе адаптации.
2. Ощущают поддержку.
3. Развивают профессиональные компетенции.
4. Повышают самоуважение, уверенность в себе.
5. Получают обратную связь от наставников.
6. Своевременно анализируют собственные сильные и слабые стороны;
7. Берут на себя ответственность за самообразование.
8. Осознают причастность к педагогическому коллективу в целом.

**Для наставника.** Безусловно, беря на себя функции наставников, у педагогов существенно увеличиваются трудовые и временные затраты. Нужно самим погружаться в тонкости методики обучения взрослых, нужно находить время в течение рабочего дня для того, чтобы пообщаться со своими подопечными, обучить чему-то новому, проверить качество выполняемых заданий, следить за реализацией индивидуальных планов развития и так далее.

Но, несмотря на все возникающие сложности и дополнительную нагрузку, сами наставники получают ощутимую пользу от обучения своих подопечных. На слайде то, что получают настоящие профессионалы:

1. Имеют перспективы карьерного роста.
2. Получают признание.
3. Завоевывают репутацию профессионалов и доверие коллег;
4. Пробуют реализовать себя в другой сфере деятельности.
5. Развивают собственные навыки управления.
6. Получают возможность увидеть новые пути решения педагогических задач;
7. Систематизируют имеющийся профессиональный опыт;
8. Принимают участие в формировании профессиональной команды.

**Для учащихся.** Наставничество помогает раскрытию потенциала и учащихся, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также созданию условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации:

1. Повышается мотивация к учебе и саморазвитию.
2. Развиваются лидерские, организационные, коммуникативные навыки и компетенции.
3. Получают помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Для** **ОО.** Многие согласятся с утверждением, что в нашей школе эффективно функционирует системы наставничества, это позитивно сказывается на ее имидже в районе. Внутри школы наставничество способствует улучшению психологического климата и имиджа руководителя в глазах педагогического коллектива.

Все плюсы наставничества на слайде:

1. Стабилизировалась численность педагогического коллектива.
2. Школа получает подготовленный персонал с оптимальным сроком адаптации.
3. Сформировалась команда высококвалифицированных педагогов, мотивированных на достижение более высоких результатов.
4. Существенно экономится время руководителей МО, наставников на обучение молодых специалистов.
5. Отлаживается процесс передачи опыта, развивается система внутренней оценки и экспертизы.
6. Оптимизируются затраты на обучение педагогов.
7. Улучшается взаимодействие педагогов в коллективе.
8. Складывается позитивное отношение к внутришкольному обучению.
9. Повышается имидж школы.

### **Выводы.**

1. Наставничество – это не цель, а средство! Это практика возвращения в школьной среде естественным образом.
2. Наставничество – это ресурс для непрерывного профессионального развития педагогов и источник вдохновения.
3. Более эффективно и с удовольствием работают те молодые учителя, которые являются полноценными членами педагогического коллектива, самостоятельными личностями, и стремятся к тому, чтобы постоянно развиваться.
4. Наставничество — универсальная технология передачи личностного, жизненного и профессионального опыта через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
5. **Каждый может быть одновременно наставником и наставляемым.** Это неформальный, добрый, эмоциональный и вместе с тем четко выстроенный профессиональный процесс!

### **Перспективы** развития.

Проведя анализ реализации программы наставничества, мы определили новые направления и формы работы для эффективного выстраивания образовательного процесса:

1. В конце учебного года проводить диагностику профессиональных компетенций педагогов всего педагогического коллектива с целью эффективного планирования методической работы и процесса самообразования педагогов.
2. В модели «учитель-учитель» предусмотреть реверсивное, цифровое наставничество и наставничество в коллективах МО по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся.
3. Внедрить модель наставничества «ученик-учение» для подготовки к ГИА по всем предметам как обязательным, так и по выбору.
4. Привлечь больше студентов, выпускников школы к целевому, сетевому, ситуативному наставничеству с целью профессионального самоопределения школьников.
5. Начать подготовку к новой форме аттестации педагогов.

А **также** в 2023 году нам предстоит организовать много мероприятий, посвящённых Году педагога и наставника, который открылся торжественной линейкой и классными часами на тему «Профессия учитель».

**Благодарю** за внимание!

А сейчас вашему вниманию представляем выступление наставнической пары модели «Ученик-ученик» научно-исследовательского направления. Солодкова Анастасия и Сигида Дарья.

## **Роль наставничества при реализации индивидуального образовательного маршрута педагога**

Возрастание социальной роли учителя сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции, что ярко проявилось в период пандемии COVID-19, когда школы были вынуждены в экстренном порядке перестраивать свою деятельность и не всегда успешно с этим справлялись. В ходе различных отечественных исследований были выявлены затруднения учителей в использовании информационно-коммуникационных технологий и современных гаджетов; организации онлайн-обучения; осуществления взаимодействия с учащимися в дистанционном режиме; управлении самостоятельной учебной работой, применение электронных образовательных ресурсов и многие другие. Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарт педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач национального проекта «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования. При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, определенной растерянности перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, нуждаются в методической и психологической помощи.

Возрастает необходимость удовлетворять индивидуальные запросы педагогов, обусловленные результатами оценки (самооценки) их квалификации и компетентности. Для этого может использоваться и традиционный, и инновационный инструментарий: обмен опытом, тренинги, взаимопосещения уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты и пр. При этом наставничество занимает достойное место. **наставничество является наиболее эффективной формой сопровождения педагогов.** Традиционно наставничество трактовалось как специфический социальный институт, призванный обеспечивать преемственность поколений посредством ускорения передачи социального и/или профессионального опыта. В системе образования институт наставничества практиковался с советских времен в отношении выпускников педагогических вузов и училищ, их адаптации и закреплении в школе.

На выполнение педагогами функций наставничества (оказание помощи обучающимся, проведение индивидуальных консультаций, социально-педагогическая поддержка обучающихся и родителей, тьюторство и пр.) ориентирован Профессиональный стандарт педагога, утвержденный Минтруда и социальной защиты РФ 18.10.2013 г. №544н10. Национальный проект «Образование» также содержит вопросы осуществления наставничества.

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста учителей высока. Персонифицированное сопровождение учителей, по своей сути, должно представлять собой систему методической деятельности всего педагогического коллектива, обеспечивающую создание необходимых организационно-педагогических, психологических и прочих условий для полноценного функционирования образовательной организации в целом и каждого педагога в отдельности. Структура этой системы включает такие взаимосвязанные, взаимообусловленные и последовательные действия, как:

- **диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов учителей** в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС ОО в целостном образовательном процессе;
- анализ, идентификация и осознание учителями профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;
- **поиск и реализацию оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;**
- **оказание различных видов персонифицированной помощи учителям** (методической, психологической, научной, технологической и пр.)

В 2018 году утвержден **национальный проект «Образование»**. Одна из ведущих ролей в его реализации **отведена целевой модели наставничества**. Согласно проекту «Современная школа», к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Потенциал наставничества в последнее время признается все больше. Наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении. С точки зрения практики развития педагогического и управленческого персонала это представляет существенный интерес для сферы образования. **Наставничество рассматривается как средство профессионализации, профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации педагогов, индивидуализации, построения маршрутов личностного и профессионального роста, где наставником может стать каждый для каждого.** Технология наставничества выступает в качестве ключевого элемента новой динамичной методической системы, обеспечивающей возможности для своевременной адаптации педагогов к меняющимся условиям.

**Наставничество достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям,** и наша задача – определить и освоить новые эффективные пути реализации этого важного направления в образовании.

Как уже было сказано : Наставничество рассматривается как средство профессионализации, построения маршрутов личностного и профессионального роста, где наставником может стать **каждый для каждого.**

Ведущим путем, способствующим реализации индивидуальных профессиональных потребностей и профессиональных дефицитов, является **индивидуальный образовательный маршрут**.

Индивидуальный образовательный маршрут (далее – ИОМ) педагога должен исходить из запросов педагога, его профессиональных дефицитов и задач предстоящей деятельности и обеспечиваться ресурсами региона и муниципалитета, образовательной организации – как организационно-управленческими, так и методическими.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога – это документ, фиксирующий содержание непрерывного профессионального образования в выбранном формате и в установленный разработчиком период. Посредством индивидуального образовательного маршрута реализуется право на выбор траектории повышения профессионального мастерства, которая разрабатывается педагогом самостоятельно. Работа в указанном направлении подразумевает ориентацию на новые дифференцированные уровни квалификации учителя.

**Индивидуальный образовательный маршрут/индивидуальная траектория профессионального роста – это структурированная программа действий педагога на некотором фиксированном этапе работы;** это замыслы педагога относительно его собственного продвижения в образовании, оформленные и упорядоченные им, готовые к реализации в педагогической деятельности.

Индивидуальная траектория профессионального роста (персональный путь творческой реализации личностного потенциала педагога) осуществляется через:

- I. **Диагностико-аналитический этап** (комплексная оценка уровня профессиональной компетентности).
- II. **Содержательно-технологический этап.**
  1. Саморазвитие (профессиональное, психолого-педагогическое, методическое, информационное, коммуникативное, личные компетентности: курсы повышения квалификации, стажировки, программы профессиональной переподготовки и др.).
  2. Система профессиональной поддержки: ДИРО, ЦНППМ ДИРО (функции менеджера, функции преподавателя, функции аналитика, функции тьютора).
  3. Методическое сопровождение: корпоративная развивающая образовательная среда, муниципальная методическая служба, методисты Регионального методического актива, наставничество).
- III. **Оценочно-рефлексивный этап:** анализ достигнутых результатов (постановка новых целей и задач).

ИОМ – комплекс мероприятий (дорожная карта), включающий описание содержания, форм, технологий, темпа освоения педагогом необходимых знаний на определенный временной период с описанием ожидаемых результатов, условий выполнения запланированных действий, содержащий формы саморефлексии.

ИОМ педагога содержит перечень способов самообучения, самообразования и самореализации педагога, основывается на рефлексивных умениях по преодолению профессиональных дефицитов, выявленных в ходе оценочных процедур и самодиагностики компетенций.

**Сроки реализации индивидуальной траектории/индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагога могут варьироваться от одного года до пяти лет в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации в образовательной организации и локальных задач (например, подготовка к аттестации или подготовка к введению ФГОС, др.).**

**Методическое сопровождение педагога на разных этапах может осуществляться педагогами-наставниками, которые выстраивают свою деятельность на принципах профессионального развития .**

**Педагог ( автор ИОМ) разрабатывает личностно-ценностную модель профессионального роста, соответствующего стратегиям государственной образовательной политики по обеспечению качества образования.**

Индивидуальный образовательный маршрут, как мы видим, это такая «дорожная карта», по которой педагог идёт и совершенствует своё профессиональное мастерство. Т.е. это технология, основанная на образовательной потребности и мотивационной сфере педагога. Именно технология, т.е. у неё есть начало, есть проблема, есть окончание (не только по срокам, но и по этапам), есть оценка того, что сделано педагогом. И целью, и результатом индивидуального образовательного маршрута будет как раз развитие профессиональной компетентности педагога. ИОМ целесообразно проектировать на основе личных образовательных потребностей.

Тогда возникает следующий вопрос: как же теперь выстроить его? Какой алгоритм, какую «дорожную карту» себе задать? Что, за чем, будет идти?

Что мы сначала должны сделать, чтобы выстроить этот алгоритм?  
**(планировать, определить план действий).**

А что мы будем включать в это планирование? И тогда, на основе чего мы будем планировать? Что станет основой этого плана действий?

**( методическая тема, над которой работает педагог; цель, проблема).**

Самый первый шаг, который мы чаще всего упускаем – это **проблема!** Мы должны приступить к разработке индивидуального образовательного маршрута с того, что выявить начало проблемы, затруднения. Потому, что тема формулируется не на основе актуальности. Она может быть актуальна, но педагог, например, прекрасно владеет технологиями развивающего обучения, умеет работать с одаренными детьми, но он должен найти себе проблему. Какие у него возникают затруднения? Педагог должен сначала понять свои затруднения.

Затем, исходя из проблемы, мы определяем **методическую тему, цель и задачи** своего профессионального развития. Мы не можем свои профессиональные затруднения переложить и сформулировать цель таким



образом, что она никак не будет пересекаться с нашей образовательной деятельностью, со стратегическими планами развития образовательного учреждения и с основной образовательной программой.

Далее мы пытаемся перечислить те самые профессиональные умения, которые необходимо развивать или сформировать для того, чтобы достичь цели и описать средства – как мы это будем реализовывать, т.е. достигать той цели и задач, которые поставили.

Итак, **последовательность действий:**

- **выявить профессиональные проблемы и затруднения;**
- **определить цель и задачи своего профессионального развития, которые соотносятся со стратегическими планами развития ОУ и его основной образовательной программой;**
- **перечислить профессиональные умения, которые необходимо развивать или сформировать;**
- **описать средства (модели, механизмы) решения поставленных задач.**

Итак, индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) – это определенный алгоритм развития компетентности педагога.

Эта траектория состоит из четырех составляющих – это **непрерывное профессиональное образование** (КПК, семинары, вебинары, лекции, технологии). Здесь же может быть обозначено то содержание, которое необходимо данному педагогу и что ему хотелось бы услышать, пополнить. Педагог ищет эти пути. Он должен эти свои полученные знания применять на практике. Поэтому **участие в методической работе** – это шаг к тому, что педагог начинает **создавать свой банк методических и дидактических материалов** по данной методической теме. И следующий пункт – это **самообразование**.

В заключении можно отметить, что индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) – это структурированная программа действий педагога на некотором фиксированном этапе работы; это личный, отличающийся характерными признаками путь следования; это замыслы педагога относительно его собственного продвижения в образовании, оформленные и упорядоченные им, готовые к реализации в педагогических технологиях и в педагогической деятельности.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) в межаттестационный период позволит педагогу в первую очередь вникнуть и втянуться в систему непрерывного образования и благополучно пройти процедуру аттестации.

Закончить своё выступление хочу словами популярного мотивационного оратора, тренера и писателя Марка Хансена: **«Не ждите, пока всё станет идеальным. Совершенства не будет никогда. Всегда будут трудности, препятствия и менее, чем желаемые обстоятельства. Начинать сейчас!**

**И с каждым шагом, что вы предпринимаете, вы будете становиться всё сильнее и сильнее, ваша уверенность в себе будет расти, и вы будете добиваться всё большего и большего успеха».**

### **НАСТАВНИЧЕСТВО СПОСОБСТВУЕТ:**



повышению качества подготовки и квалификации сотрудников



развитию профессиональных компетенций педагога



передаче ценного педагогического опыта



освоению практических и теоретических основ педагогической деятельности



получению обратной связи от наставников, стимулирующей активную деятельность



своевременному анализу собственных сильных и слабых сторон в безопасной ситуации



получению своевременной помощи на этапе интеграции в коллектив



повышению самоуважения, уверенности в себе и позитивному отношению к своей деятельности



освоению современных образовательных технологий и внедрению в образовательный процесс



развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на педагога трудовые функции



снижению риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов — носителей знаний и навыков



укреплению профессионального сотрудничества всех членов коллектива

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение  
Кондинская средняя общеобразовательная школа.

Выступление на заседании районной проектно- творческой группы по  
вопросам внедрения системы наставничества в Кондинском районе  
по теме:

## **Как разработать и провести тестирование педагогов по выявлению профессиональных дефицитов.**



Пугачёва А.С  
учитель биологии

Профессиональная  
компетентность педагога –  
необходимое условие  
повышения качества  
педагогического процесса.



## К основным составляющим профессиональной компетентности относятся:

- предметная;
- общепедагогическая;
- профессионально-коммуникативная;
- управленческая;
- инновационная;
- информационно-коммуникативная;
- рефлексивная.



## Основные формы методической работы, направленные на развитие компетентности:

- обучающие семинары;
- семинары-практикумы;
- мастер-классы;
- организация индивидуальных и групповых консультаций педагогов;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- проведение открытых мероприятий по обмену опытом педагогической деятельности;
- тестирование (диагностика) педагогов.



# 1. Расскажите педагогам о том, как пройдет диагностика.



**Таблица 4. Критерии для диагностической карты анализа уровня развития профессиональной компетентности педагогов**

№ п/п	Критерий/баллы	Оптимальный уровень – 2 балла	Достаточный уровень – 1 балл	Критический уровень – 0 баллов
<b>1. Предметно-методологическая компетенция</b>				
1.1	Требования ФГОС к предметному содержанию	Знает требования ФГОС. Ориентируется в современных публикациях по дидактике; следит за современными исследованиями по базовым наукам, это отражено в оборудовании кабинета, организации учебной деятельности, содержании урочной и внеурочной деятельности учеников.	Имеет представление о требованиях ФГОС. Использует материал педагогических публикаций время от времени – для подготовки докладов, для отчетов. Эпизодически использует информацию о последних достижениях наук в содержании учебного процесса.	Не знает требований ФГОС, ориентируется на устаревшие модели преподавания. Практически не пользуется педагогической периодикой. Последние достижения в базовых науках, связанные с содержанием предмета, слабо ограничены в содержании
1.2	Выбор форм и методов работы	Имеет в активе разнообразные методы и приемы работы, в том числе групповые, проектные и др.	Эпизодически использует различные приемы и методы работы	Использует традиционные методики, фронтальные способы организации учебной работы, репродуктивные формы работы
1.3	ИКТ-компетентность	Владеет и постоянно использует ИКТ	Использует ИКТ нерегулярно, неуверенный пользователь ПК	Не использует ИКТ
1.4	Индивидуализация учебного процесса	Выстраивает индивидуальную траекторию обучения ученика с учетом особенностей его индивидуального стиля учебно-познавательной деятельности	Индивидуальные траектории обучения предмету учитель строит только по логике предмета, но не учитывает внутренних ресурсов самого ученика	Не умеет индивидуализировать учебный процесс
1.5	Развитие и формирование УУД	Активно использует и умеет сам конструировать задания, которые формируют и помогают диагностировать уровень развития УУД	Время от времени использует такие задания в готовом виде, самостоятельно не умеет их конструировать	В основном ставит и реализует предметные цели в организации учебного процесса
<b>2. Психолого-педагогическая компетенция</b>				
2.1	Учет и развитие познавательной сферы ученика	Знает и использует информацию о системе учебного успеха ученика, знает и реализует в практике положения теории познавательной деятельности. При обсуждении педагогических воздействий, анализе уроков, результативности обучения активно использует понятия, которые характеризуют познавательную сферу ученика. Умеет определять причины учебной неуспешности	Не имеет целостного представления обо всех ресурсах учебного успеха ученика. Иногда эти знания носят интуитивный характер, а термины – нечеткие границы. Это мешает обсуждать с коллегами общие проблемы с одним и тем же учеником	Не может системно оценить учебные ресурсы ученика. Практически не может самостоятельно охарактеризовать причины учебного неуспеха конкретного ученика
2.2	Психолого-педагогическая поддержка учеников	Знает и использует информацию о психологических особенностях возрастных групп и методах работы с учетом этих особенностей	Владеет информацией о психологических особенностях возрастных групп, знает терминологию, но в работе использует знания эпизодически. Методы работы выбирает в основном с опорой на программный материал	Не владеет знаниями о психологических и возрастных особенностях учеников. Методы работы выбирает исключительно традиционные
<b>3. Валеологическая компетенция</b>				
3.1	Организация здоровьесберегающей среды	Учитель хорошо разбирается в положениях науки о здоровье, постоянно совершенствует и использует знания в реальном учебном процессе. Владеет навыками конструирования здоровьесберегающей среды во всех трех направлениях: через учебную деятельность, через пространство кабинета, через стиль взаимодействия с учениками и коллегами	Учитель недостаточно свободно ориентируется в направлениях создания здоровьесберегающей среды. Может самостоятельно проанализировать уровень здоровьесбережения образовательной среды на своих уроках и во внеурочной работе по алгоритму	Учитель практически не владеет знаниями и умениями в сфере здоровьесбережения, нуждается в постоянной помощи, когда организует такую работу



# Разница между компетентностью и компетенцией.

Компетентность – характеристика реального специалиста, ее можно измерить по ходу и итогам деятельности.

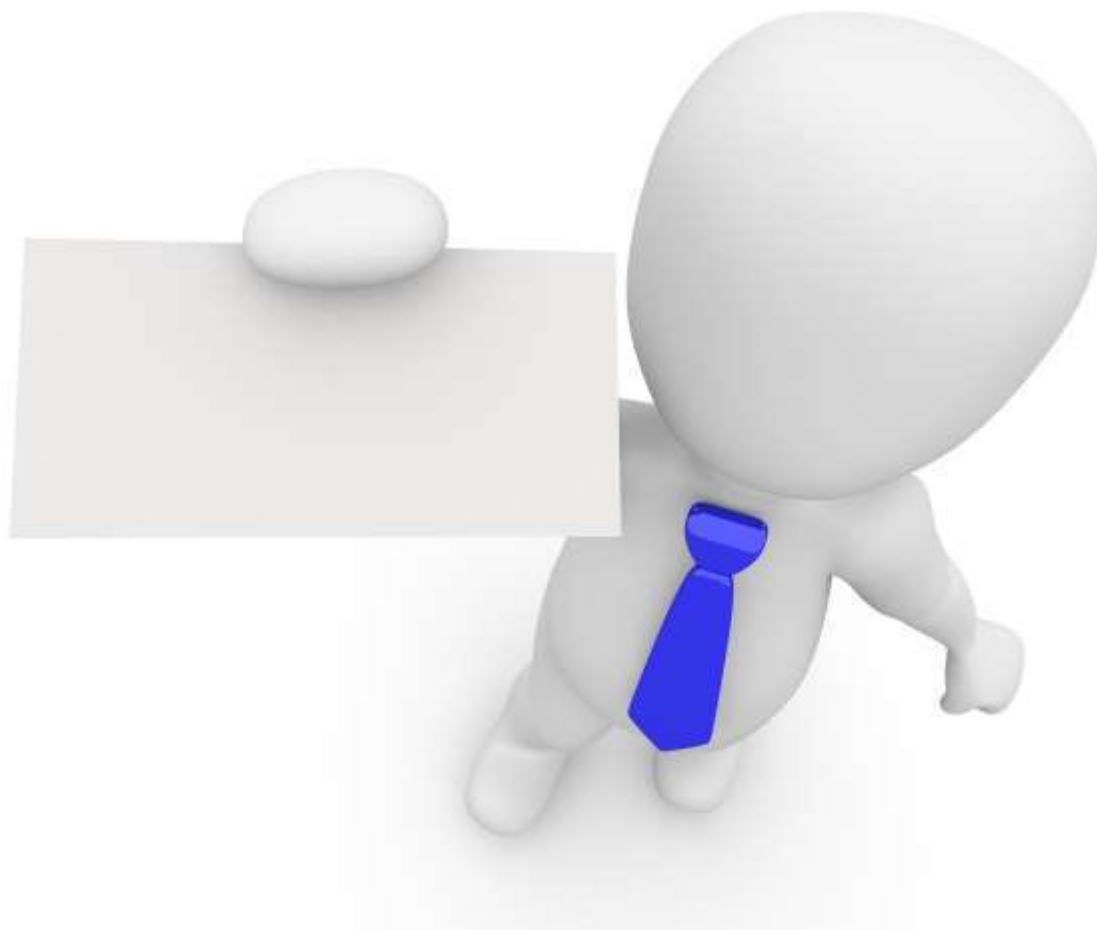
Компетенция – характеристика профессиональной деятельности. Работник компетентен, если владеет набором компетенций, реализует их в своей деятельности. Каждая компетенция состоит из трех составляющих.

# Каждая компетенция состоит из трех составляющих.

Таблица 1. Составляющие профессиональной компетенции учителя

Составляющая	Содержание
Когнитивная	Система педагогических и специальных предметных знаний
Операционально-технологическая	Методы, технологии обучения, способы педагогического взаимодействия
Личностная	Этические и социальные позиции и установки, черты личности специалиста, которые оказывают влияние на профессиональную деятельность

## 2. Раздайте диагностические карты.



# Образец диагностической карты.

## Диагностическая карта анализа уровня развития профессиональной компетентности педагогов

**Инструкция:** проставьте в графу «Оценка» балл, который соответствует уровню развития компонента каждой компетенции. Оптимальный уровень – 2 балла, достаточный уровень – 1 балл, критический уровень – 0 баллов.

№ п/п	Критерии	Оценка		
		Самооценка	Руководитель МО	Замдиректора по УР
<b>1. Предметно-методологическая компетенция</b>				
1.1	Требования ФГОС к предметному содержанию	2	2	2
1.2	Выбор форм и методов работы для учеников	2	1	1
1.3	ИКТ-компетентность	1	1	1
1.4	Индивидуализация учебного процесса	0	1	1
1.5	Развитие и формирование УУД	1	1	1
<b>2. Психолого-педагогическая компетенция</b>				
2.1	Учет и развитие познавательной сферы ученика	1	0	0
2.2	Психолого-педагогическая поддержка учеников	1	1	1
<b>3. Валеологическая компетенция</b>				
3.1	Организация здоровьесберегающей среды	1	1	1
3.2	Организация обучения детей с ОВЗ	1	0	0
<b>4. Коммуникативная компетенция</b>				
4.1	Взаимодействие с учениками	1	1	1
4.2	Взаимодействие с коллегами	1	0	0
<b>5. Управленческая компетенция</b>				
5.1	Управление качеством процессов и результатов в системе «учитель – ученик»	1	1	1
5.2	Управление качеством трансляции собственного опыта	1	1	1
5.3	Управление качеством разработки и внедрения педагогических инноваций	1	1	1
5.4	Управление профессиональным ростом	1	1	1
5.5	Управление участием в работе коллектива	1	0	0
<b>Максимальный балл</b>		26		
<b>Итоговый балл</b>		17	13	13

# 3. Проведите оценку

- **Самооценка.** Предложите опытным педагогам с развитым навыком самоанализа провести самооценку своей работы. Еще самооценку используйте как способ мотивировать учителей, показать, что вы доверяете им.
- **Взаимооценивание.** Это способ сформировать в школе единое понимание требований к педагогу. Когда учитель выступает как эксперт, а не как объект оценки, он дополнительно прорабатывает все критерии оценки. Оценка происходит по единым требованиям, значит, чем больше педагогов посетит уроки коллег, тем полнее сформируется понимание требований у всего коллектива.
- **Экспертная оценка.** Ее проводят заместитель директора по учебной работе и руководитель МО используя диагностическую карту.

## 4. Подведение итогов.

Таблица 2. Группы по итогам диагностики

Группа	Баллы	Уровень профессиональной компетентности
1-я группа	26–22 балла	Оптимальный
2-я группа	21–15 баллов	Достаточный
3-я группа	14 баллов и менее	Критический

# 5. Спланируйте работу на следующий учебный год.



# Индивидуальные формы методической работы.

- Педагогов, которые вошли в первую группу по итогам диагностики, не включайте в план внутришкольного контроля качества уроков. Они должны работать «на доверии». Все уроки таких учителей – открытые. Это значит, что на уроки педагогов первой группы в любой момент могут прийти коллеги. Так педагог сможет транслировать свой опыт.
- Если результаты самооценки и экспертной оценки совпадают и педагог находится во второй группе, то он самостоятельно выбирает форму методической работы на следующий учебный год. (составляет план самообразования).
- Если результаты самооценки и экспертной оценки педагога расходятся или совпадают, но педагог находится в третьей группе(группе риска). Заместителю директора по учебной работе и руководителю методического объединения необходимо провести с учителем индивидуальные собеседования. Определить наставника (педагог из первой группы) и совместно с ним построить индивидуальный образовательный маршрут.



# Вариант формы.

№ п/п	Профессиональный дефицит/ Индивидуальные формы работы	Предметно-методологическая компетенция					Психолого-педагогическая компетенция			Коммуникативная компетенция		Управленческая компетенция			
		Требования ФГОС к предметному содержанию	Выбор форм и методов работы	ИКТ-компетентность	Индивидуализация учебного процесса	Развитие и формирование УУД	Учет различных форм учителя	Психологическая поддержка учителя	Взаимодействие с учащимися	Профессиональное взаимодействие с коллегами	Управление системой учителя – ученика	Управление качеством учебного процесса	Управление качеством работы педагогического коллектива	Управление участием в работе коллектива	
1	Прикрепление к педагогу-наставнику по предмету	+	+	+	+	+									
2	Работа в качестве педагога-наставника (по направлению по выбору)	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
3	Курсы повышения квалификации по современным технологиям обучения	+	+	+	+	+	+								
4	Курсы повышения квалификации по вопросам коммуникации и здоровьесбережения						+	+	+	+					
5	Работа в проблемно-творческой группе (по выбору темы)	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
6	Руководство проблемно-творческой группой (по выбору темы)	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
7	Саморазвитие и самообучение на основе инновационных технологий			+									+	+	
8	Организация работы кружка или элективного курса по предмету	+	+				+	+	+	+					
9	Организация метапредметного и/или межпредметного кружка или элективного курса			+			+	+	+	+					
10	Подготовка тематического курса в свободное время	+	+	+	+		+	+	+	+			+	+	
11	Разработка программы экскурсий с дидактическими обобщениями	+	+	+	+		+	+	+	+			+	+	

№ п/п	Профессиональный дефицит/ Индивидуальные формы работы	Предметно-методологическая компетенция					Психолого-педагогическая компетенция			Коммуникативная компетенция		Управленческая компетенция			
		Требования ФГОС к предметному содержанию	Выбор форм и методов работы	ИКТ-компетентность	Индивидуализация учебного процесса	Развитие и формирование УУД	Учет различных форм учителя	Психологическая поддержка учителя	Взаимодействие с учащимися	Профессиональное взаимодействие с коллегами	Управление системой учителя – ученика	Управление качеством учебного процесса	Управление качеством работы педагогического коллектива	Управление участием в работе коллектива	
12	Разработка развлекательных заданий по предмету	+	+	+	+	+	+								
13	Разработка предметных заданий с использованием ИКТ	+		+											
14	Разработка учебных программ с полным описанием	+	+	+									+	+	
15	Разработка учебных модулей с полным методическим обеспечением	+	+	+									+	+	
16	Подготовка и проведение открытых уроков	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
17	Проектирование и реализация индивидуальных образовательных траекторий	+	+	+	+	+	+	+	+	+					
18	Обобщение и аннотирование статей профессионального и научного характера для выступления на заседании ЦМО												+	+	
19	Разработка авторского содержания для проведения предметных и метапредметных недель	+	+	+									+	+	
20	Работа в качестве тьютора с дидактическим обеспечением				+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
21	Подготовка и участие в профессиональном конкурсе	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	

# Вывод:

Диагностика способствует выявлению недостатков, помогает наметить конкретные пути к их устранению, а также выявляет сильные стороны педагога, на которые он может опираться в дальнейшей работе.





**СПАСИБО  
ЗА  
ВНИМАНИЕ**

## Как разработать и провести тестирование педагогов по выявлению профессиональных дефицитов.

Добрый день, уважаемые коллеги!

Слайд 1

Основная цель современного образования – соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, подготовка разносторонней личности гражданина своей страны, способной к социальной адаптации в обществе, трудовой деятельности, самообразованию и самосовершенствованию. А свободномыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения поставленных целей.

Слайд 2

Профессиональная компетентность педагога – необходимое условие повышения качества педагогического процесса.

Под профессиональной компетентностью понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Слайд 3

К основным составляющим профессиональной компетентности относятся:

- предметная, которая требует от учителя четкого владения своим предметом, а также методологию и методику его преподавания
- общепедагогическая компетенция, которая требует теоретических и практических знаний в области психологии, психофизиологии обучающихся. Данная компетенция включает в себя диагностику учащихся совместно с учителем достигнутых результатов, а также планирование его дальнейшего обучения.
- Профессионально-коммуникативная компетенция учителя требует от него овладение эффективными навыками общения. Она позволяет учителю осуществлять личностно-ориентированный подход в образовательном процессе, успешно взаимодействовать обучающимися, становиться наставником для них..
- Согласно ФГОС СОО и ООО управленческая компетенция также необходима учителю в осуществляемой деятельности. Это подразумевает под собой умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты. Педагог должен уметь отбирать содержание материала, приемов, методов и средств обучения, организовывать деятельность учащихся, где ведущая роль в познании отводится им, а сам учитель не превращается в «говорящую голову». И, конечно, учитель должен уметь проводить самоанализ своей деятельности для корректировки образовательной траектории.
- инновационная подразумевает под собой способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному самосовершенствованию, критическому мышлению. Учитель должен подходить творчески к работе, быть креативным и предприимчивым, в какой-то степени новатором.
- Информационно-коммуникативная компетенция учителя по ФГОС требует от него высокоуровня владения ИК- технологиями для обслуживания потребностей образовательного процесса.
- Рефлексивная компетенция, пожалуй, одна из самых главных компетенций в деятельности учителя. Она позволяет педагогу обобщить свою работу, увидеть со стороны свою деятельность, провести анализ проблемы собственного профессионально-личностного роста и выстроить дальнейшую траекторию действий и заниматься самосовершенствованием. Не развивающийся педагог никогда не воспитает творческую созидательную личность.

#### Слайд 4

На развитие компетентности направлены следующие формы методической работы:

обучающие семинары;

семинары-практикумы;

мастер-классы;

организация индивидуальных и групповых консультаций педагогов;

прохождение курсов повышения квалификации;

проведение открытых мероприятий по обмену опытом педагогической деятельности;

тестирование (диагностика) педагогов.

Для того, чтобы разработать тестирование, нужно изучить методическую литературу и подобрать материал, который подходит к вашей школе.

Итак, изучая литературу, нам попалась статья из журнала «Справочник заместителя директора школы» № 5 от мая 2020 года. <https://e.zamdiobr.ru/809183> В данной статье были представлены формы и методы работы с педагогами. Эта статья стала основой для моего выступления.

В основе методики оценки – совокупность профессиональных компетенций, которые должны быть развиты у педагога. Чтобы оценить работу педагогов спроектировать направления индивидуальной и групповой методической работы на следующий год, необходимо провести диагностику уровня развития компетенций.

Как же провести диагностику и с чего начать?

#### Слайд 5

##### **1. Расскажите педагогам о том, как пройдет диагностика**

Перед тем как проводить диагностику, организуйте общее собрание педагогов. На нем расскажите, как будете проводить диагностику. Разъясните терминологию. Раздайте образцы диагностических карт и таблицу с критериями. Или поручите руководителям методических объединений проработать модель оценки с педагогами на заседаниях.

#### Слайд 6

**Разъясните разницу между компетентностью и компетенцией.** Компетентность – характеристика реального специалиста, ее можно измерить по ходу и итогам деятельности. Компетенция – характеристика профессиональной деятельности. Работник компетентен, если владеет набором компетенций, реализует их в своей деятельности. Каждая компетенция состоит из трех составляющих.

#### Слайд 7

Такое представление структуры каждой компетенции помогает определить, какую именно работу нужно провести, чтобы восполнить профессиональные дефициты. Например, для роста когнитивной составляющей любой компетенции можно использовать чтение специальной литературы и периодики, лекционные курсы. Для развития операционно-технологической составляющей придется организовать циклы практико-ориентированных семинаров, методические учебы, деловые игры и тренинги. Гораздо сложнее создать адекватные условия для роста и развития личностной составляющей. Мотивацию и личностную позицию можно только инициировать и поддерживать. Например, организационными условиями, системой поощрений.

**Таблица 1. Составляющие профессиональной компетенции учителя**

Составляющая	Содержание
Когнитивная	Система педагогических и специальных предметных знаний
Операционно-технологическая	Методы, технологии обучения, способы педагогического взаимодействия
Личностная	Этические и социальные позиции и установки, черты личности специалиста, которые оказывают влияние на профессиональную деятельность

Слайд 8

## **2. Раздайте диагностические карты.**

На общем собрании прокомментируйте структуру и содержание диагностической карты. Руководителям методических объединений раздайте таблицы. Пусть на заседаниях разьяснят педагогам, по каким критериям их будут оценивать.

Слайд 9

Для каждого эксперта, который проводит оценку по карте, добавляйте отдельный столбец. Так вы сможете сравнить баллы.

Слайд 10

## **3. Спланируйте и проведите диагностику**

Диагностику профессиональной компетенции лучше проводить в конце учебного года. Так вы подведете итоги работы за год и соберете информацию, чтобы спланировать методическую работу на следующий учебный год. Профессиональные дефициты, которые выявит диагностика, – это точки роста каждого конкретного педагога.

### **В рамках диагностики используйте разные методы работы:**

**Самооценка.** Предложите опытным педагогам с развитым навыком самоанализа провести самооценку своей работы. Еще самооценку можно использовать как способ мотивировать учителей, показать, что вы доверяете им.

**Взаимооценивание.** Это способ сформировать в школе единое понимание требований к педагогу. Когда учитель выступает как эксперт, а не как объект оценки, он дополнительно прорабатывает все критерии оценки. Оценка происходит по единым требованиям, значит, чем больше педагогов посетят уроки коллег, тем полнее сформируется понимание требований у всего коллектива.

**Экспертная оценка.** Ее проводят заместитель директора по учебной работе и руководитель МО, используя диагностическую карту.

Слайд 11

## **4. Подведите итоги диагностики**

Проанализировав результаты диагностики. По ее итогам оценки всех педагогов можно разделить на 3 группы. Педагоги, которые попали в первую группу, не испытывают или испытывают незначительные затруднения в работе. Они могут быть наставниками для коллег. Педагоги второй группы испытывают точечные затруднения, но могут справиться с ними самостоятельно или с небольшой помощью. Третья группа – это группа риска. В ней учителя, которым нужна целенаправленная методическая помощь в развитии профессиональных компетенций.

**Таблица 2. Группы по итогам диагностики**

<b>Группа</b>	<b>Баллы</b>	<b>Уровень профессиональной компетентности</b>
1-я группа	26–22 балла	Оптимальный
2-я группа	21–15 баллов	Достаточный
3-я группа	14 баллов и менее	Критический

Заполненные диагностические карты хранятся в методическом кабинете. Они материал для ежегодного анализа. При повторной диагностике в следующем году можно сделать выводы о том, как педагоги группы риска повысили профессиональную компетентность. Эти выводы помогут провести анализ методической работы за год.

Слайд 12

**В зависимости от того, какие проблемы выявили по итогам диагностики, спланируйте методическую работу на следующий год.** Все данные сводятся в сводную таблицу с результатами диагностики всех педагогов. Далее выбираются те компетенции, которые по результатам анализа «набрали» меньше всего баллов. Далее обобщаются проблемы, и формулируется главная методическая тема на год.

От чего она будет зависеть?

Слайд 13

- Педагогов, которые вошли в первую группу по итогам диагностики, не включайте в план внутришкольного контроля качества уроков. Они должны работать «на доверии». Все уроки таких учителей – открытые. Это значит, что на уроки педагогов первой группы в любой момент могут прийти коллеги. Так педагог сможет транслировать свой опыт.

- Если результаты самооценки и экспертной оценки совпадают и педагог находится во второй группе, то он самостоятельно выбирает форму методической работы на следующий учебный год. (составляет план самообразования).

- Если результаты самооценки и экспертной оценки педагога расходятся или совпадают, но педагог находится в третьей группе(группе риска), заместителю директора по учебной работе и руководителю методического объединения необходимо провести с учителем индивидуальные собеседования. Определить наставника (педагог из первой группы) и совместно с ним построить индивидуальный образовательный маршрут.

Слайд 14

Примерный вариант формы вы видите на слайде.

Формы работы учителя выбирают по согласованию с руководителем методического объединения и администрацией школы. Если вы уже выбрали единую методическую тему для школы, проконтролируйте, чтобы индивидуальные формы работы учителей соответствовали ей. После того, как педагоги выберут и согласуют формы работы, они готовят планы самообразования или совместно с наставником индивидуальный образовательный маршрут на следующий год.

Слайд 15.

**Вывод: Диагностика способствует выявлению недостатков, помогает наметить конкретные пути к их устранению, а также выявляет сильные стороны педагога, на которые он может опираться в дальнейшей работе.**



# Индивидуальный маршрут молодого педагога



# Проводник

Обеспечивает подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри».

Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением.

Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью.

Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.

# Защитник интересов

Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста;

организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества;

помогает подопечному осознать значимость и важность его работы;

своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера.

Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях.

Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80 %.



# Кумир

Наставник - пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки.

Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя.

Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника.

Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60 %.



## Консультант

За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста.

Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника.

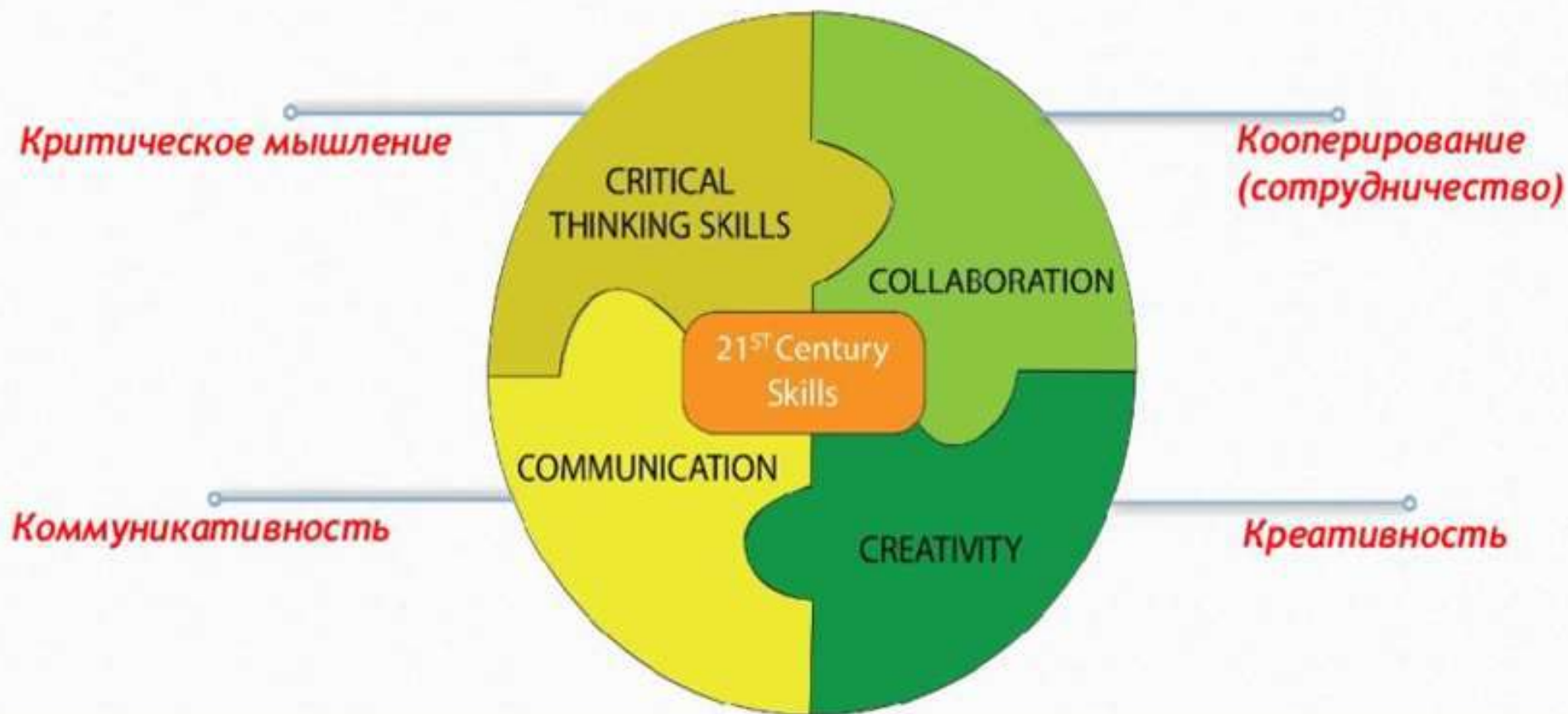
Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит.

Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40 %.

## Контролер

В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.

# Компетенции 21 века (4 К)



## Технология шестиугольного обучения

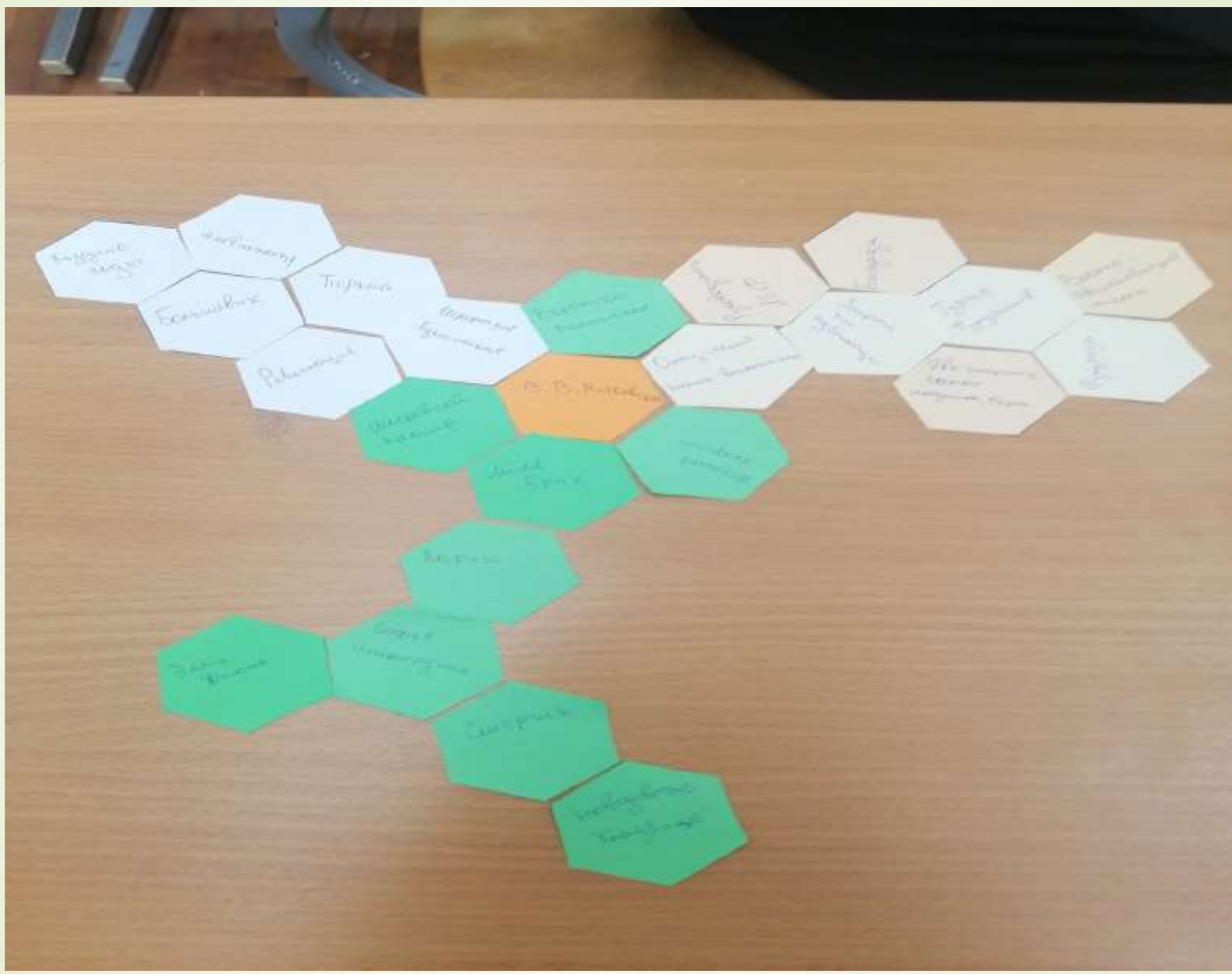
Автор: Рассел Тарр (Великобритания)

Аствацатуров Георгий Осипович

В основе метода шестиугольного обучения лежит использование шестиугольных карточек, которые называются гексом (hexagon).

Каждая из шестиугольных карточек — это некоторым образом формализованные знания по определённому аспекту.

Каждый из шестиугольников соединяется с другим, благодаря определённым понятийным или событийным связям.









Направление деятельности	
Профессиональное	
Психолого-педагогическое	
Методическое	
Информационно-технологическое	
Здоровьесберегающее	

## Функциональная грамотность –

это уровень образованности, дающий возможность, на основе практико-ориентированных знаний решать стандартные жизненные задачи в различных сферах деятельности.

МАТЕМАТИЧЕСКАЯ

ЕСТЕСТВЕННО-НАУЧНАЯ

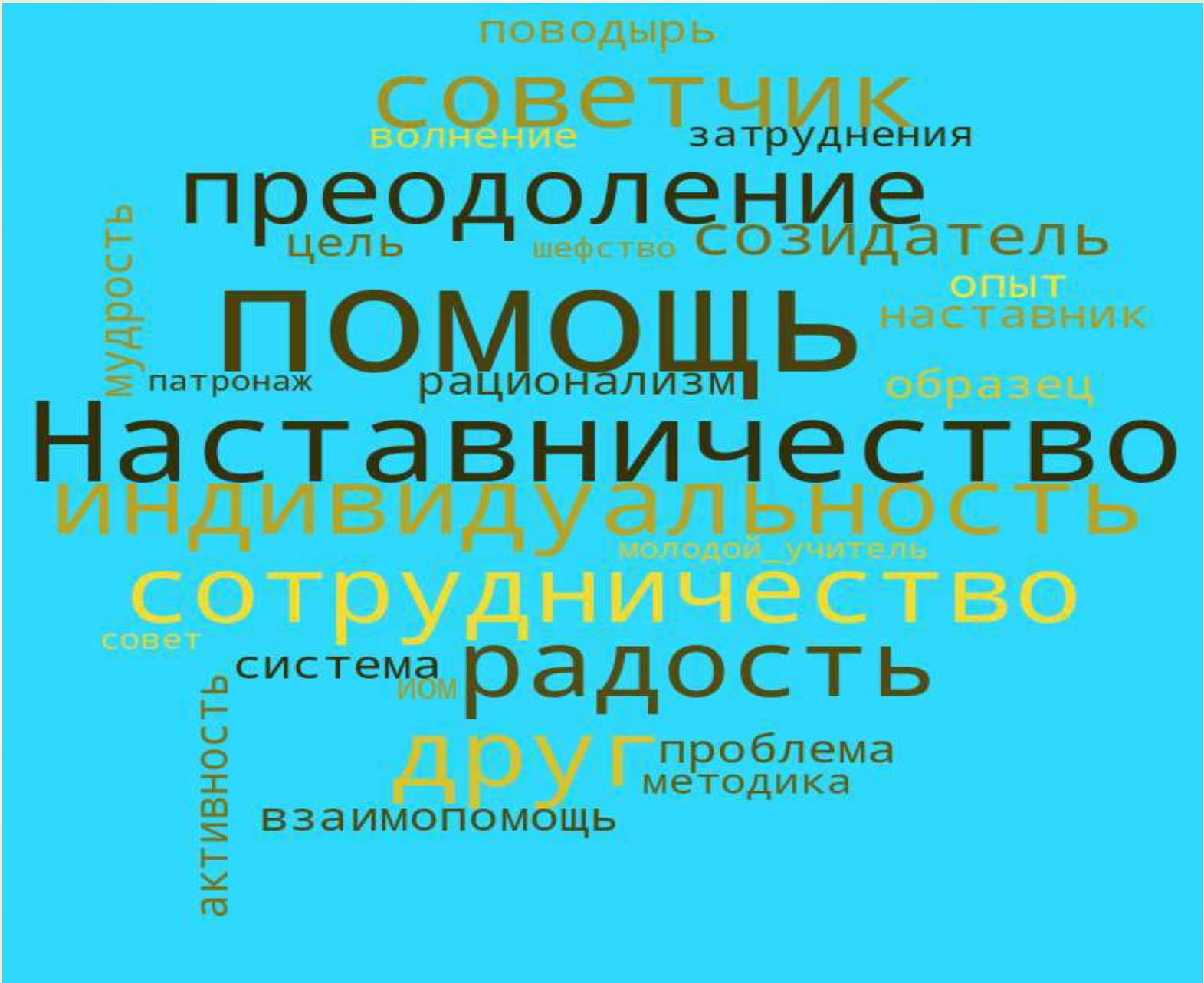
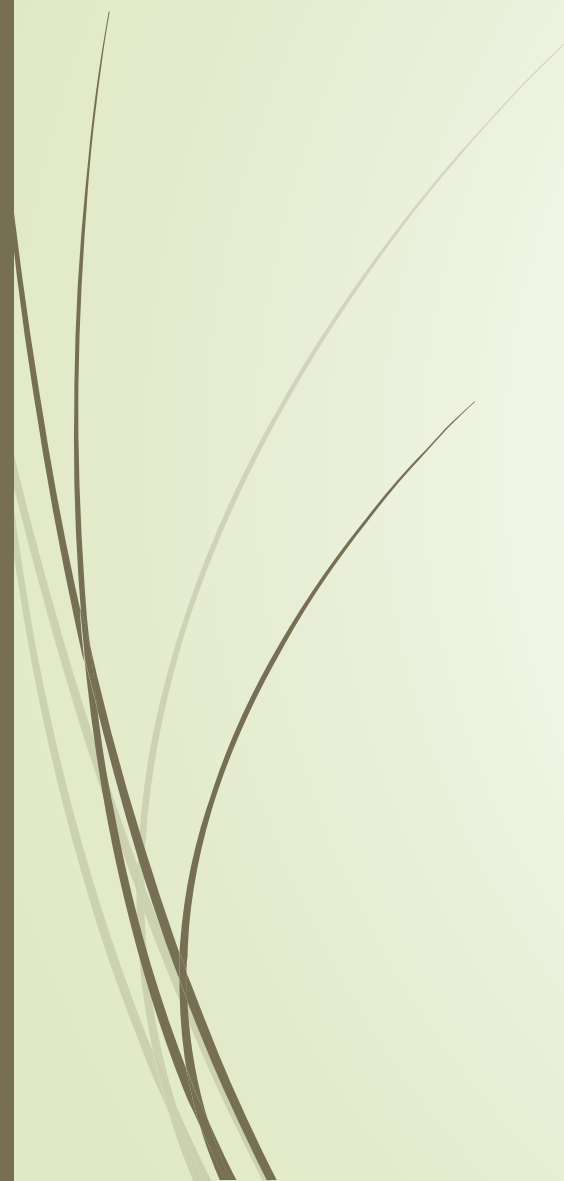
ЧИТАТЕЛЬСКАЯ

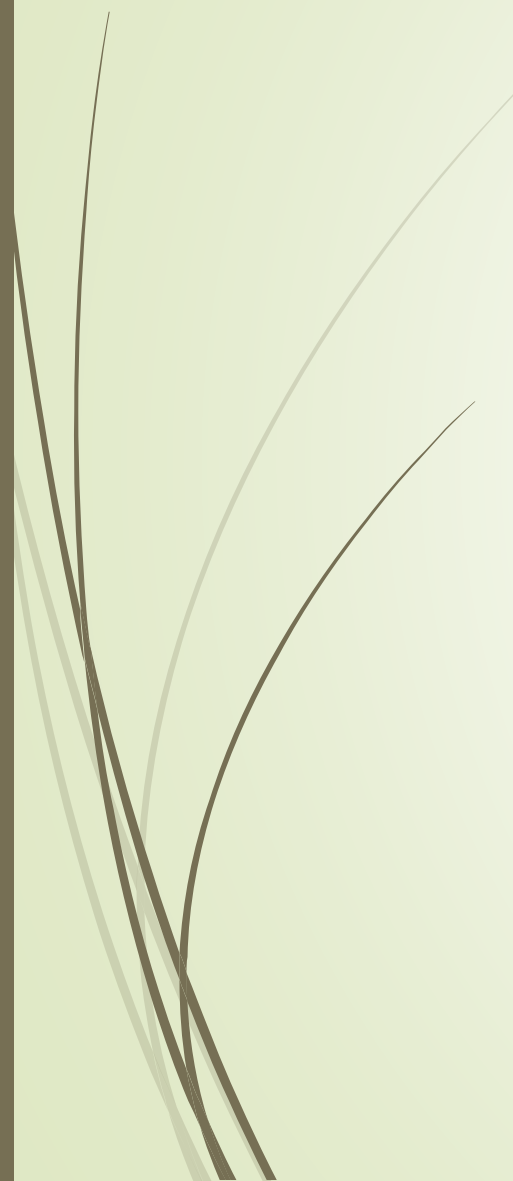
ГЛОБАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ФИНАНСОВАЯ  
ГРАМОТНОСТЬ

КРЕАТИВНОЕ И  
КРИТИЧЕСКОЕ  
МЫШЛЕНИЕ

















Ф.И.О. молодого педагога (полностью): \_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_

Наименование образовательной организации: \_\_\_\_\_

Стаж работы в должности: \_\_\_\_\_

Ф.И.О. наставника (полностью): \_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_

Стаж работы в должности: \_\_\_\_\_



**Цель профессиональной адаптации молодого педагога:**

самоутверждение, саморазвитие, самосовершенствование и профессиональное становление.

**Задачи профессиональной адаптации молодого педагога:**

определение проблемных зон в личностной и деятельностиной сферах;

формирование собственной системы работы;

профессиональное развитие.



**Ожидаемые результаты адаптации молодого педагога:**

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;  
готовность к прохождению процедуры аттестации.



## **Цель сопровождения:**

успешное закрепление на месте работы в должности педагога, молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

## **Задачи сопровождения:**

диагностика уровня профессиональной компетентности молодого педагога;

консультативная поддержка в выстраивании индивидуального образовательного маршрута;

оказание методической помощи в организации образовательного процесса;

привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

ориентация молодого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

развитие потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;

создание условий для профессионального развития наставнической пары;

мониторинг результативности методического сопровождения молодого педагога.



**Ожидаемые результаты сопровождения:**

высокий уровень включенности молодого педагога в педагогическую работу, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

повышение уровня профессиональной компетентности;

желание молодого педагога продолжить работу в учебном заведении.

**Период сопровождения:** \_\_\_\_\_ учебный год



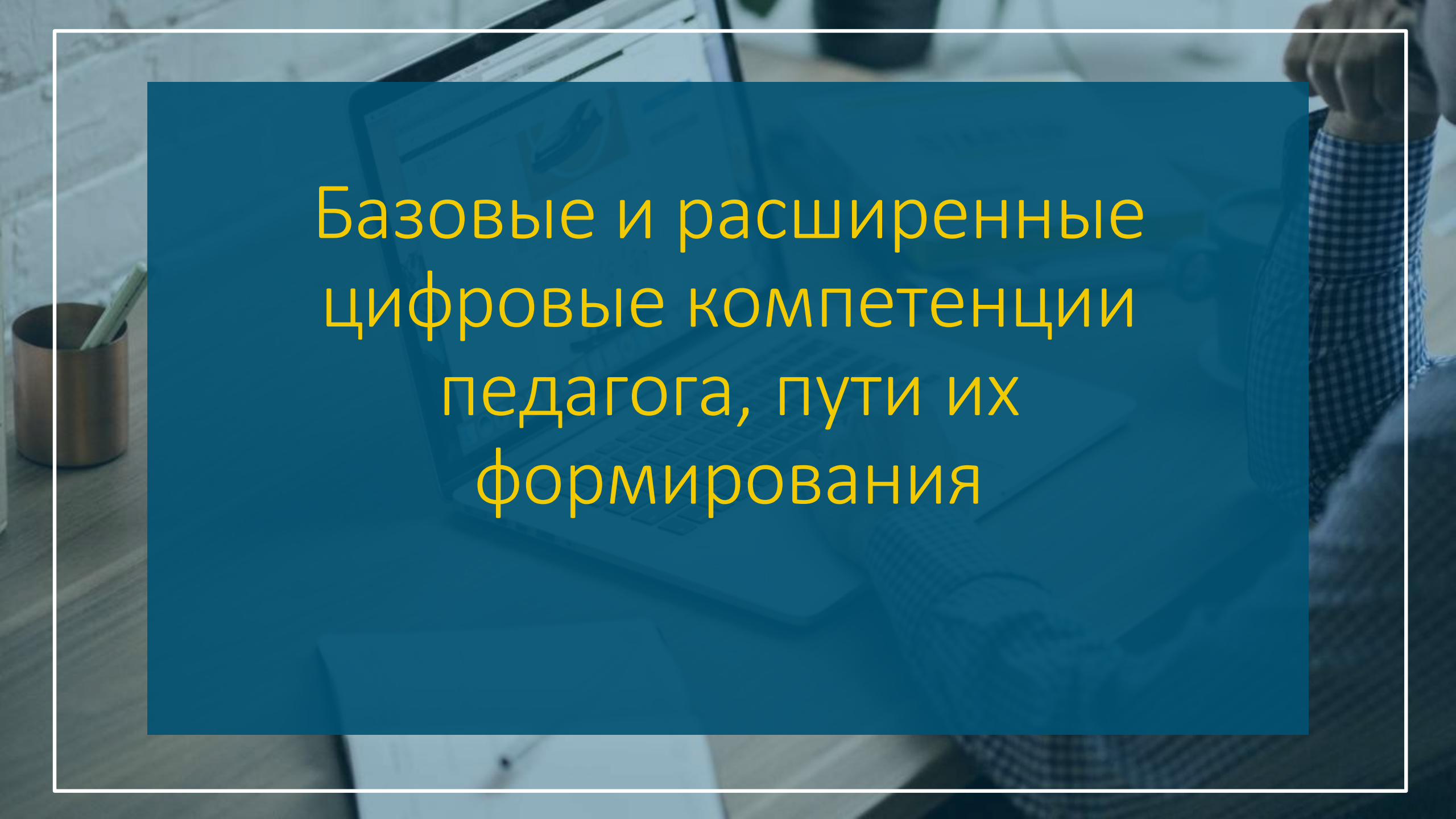
**Формы презентации достижения ожидаемых результатов:**

результативное участие молодого педагога в различных методических мероприятиях, конкурсном движении;

успешное прохождение аттестации педагогических работников

<b>Направление</b>	<b>Содержание деятельности</b>
<b>Диагностика уровня профессиональной компетентности:</b> выявление личностных качеств педагога, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности интересов, затруднений и проблем	
<b>Деятельность педагога в профессиональном сообществе:</b> методическом объединении, творческих группах	
<b>Повышение квалификации молодого педагога в системе непрерывного профессионального образования и самообразование педагога:</b> изучение современных научных и методических разработок, инновационного опыта	
<b>Мониторинг результативности методического сопровождения молодого педагога</b>	



The background image shows a person's hands and arms working at a desk. A laptop is open in front of them, and a pen holder with several pens is visible on the left side of the desk. The person is wearing a blue and white checkered shirt. The entire scene is overlaid with a semi-transparent blue rectangle, and the text is written in yellow on this rectangle.

# Базовые и расширенные цифровые компетенции педагога, пути их формирования

# Основные понятия: цифровая грамотность, ИКТ-компетенции, цифровые компетенции

**Цифровая грамотность** — это способность безопасно и надлежащим образом управлять информацией, понимать и интегрировать ее, обмениваться ей, оценивать и создавать информацию и получать доступ к ней с помощью цифровых устройств и сетевых технологий для участия в экономической и социальной жизни.



# Основные компетенции современного учителя

- Владеть проектным и исследовательским мышлением и уметь организовать групповую проектную и исследовательскую работу учащихся и руководить ею
- Использовать систему оценивания, позволяющую обучающимся адекватно оценивать свои достижения и совершенствовать их
- Уметь осуществлять рефлексию своей деятельности и своего поведения и уметь организовать ее у обучающихся в процессе учебных занятий
- Уметь вести занятия в режиме диалога и дискуссии, создавая атмосферу, в которой обучающиеся хотели бы высказывать свои сомнения, мнения и точки зрения на обсуждаемый предмет, дискутируя не только между собой, но и с учителем, принимая то, что собственная точка зрения может быть также подвергнута сомнению и критике
- Владеть компьютерными технологиями и использовать их в учебном процессе



# Основные понятия: цифровая грамотность, ИКТ-КОМПЕТЕНЦИИ

**ИКТ-компетенции педагога** - система прикладных знаний, навыков и установок, позволяющих организовать все стадии педагогической работы и улучшить качество обучения на основе возможностей, предоставляемых цифровыми технологиями.



# Схема базовых компетенций педагога



# Мероприятия, направленные на формирование и развитие расширенных компетенций педагогов

Выявление дефицитов

Составление плана мероприятий, направленных на устранение дефицитов

Формирование профессиональной индивидуальной траектории педагога по освоению цифровых компетенций

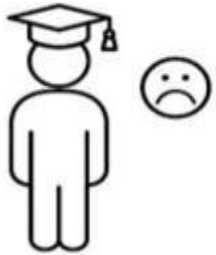
Планирование и составление плана работы творческих групп

Формирование наставнических пар, планирование работы

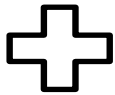
Мониторинг уровня цифровой компетентности педагога

педагог-педагог  
(цифровое наставничество)

Педагог наставляемый



имеет проблемы .....



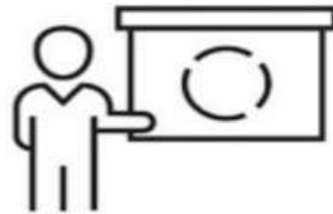
Педагог наставник



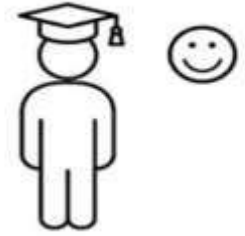
Какой он .....



Формирование пары  
(обсуждение затруднений)  
.....



Обучение (формы, методы,  
технологии .....



Приобретения  
наставляемого .....



Приобретения  
наставника.....

# ФОРМЫ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ ПО РАЗВИТИЮ ЦИФРОВЫХ КМП





# Развитие цифровых компетенций педагога способствует:



01

- ▶ Обновлению образовательных программ с учетом цифровых технологий

02

- ▶ Обновлению методов и форм организации

03

- ▶ образовательного процесса с учетом цифровых технологий

04

- ▶ Внедрению единой электронной системы

05

- ▶ систематизации и оптимизации учебно-

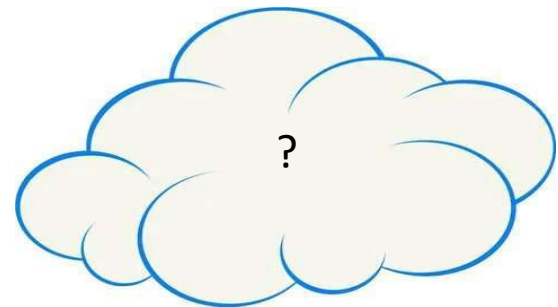
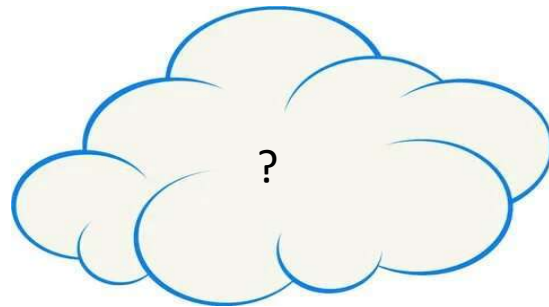
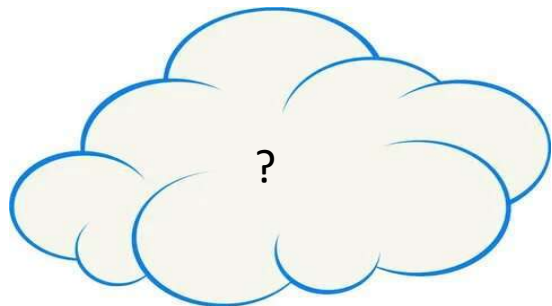
---

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**



# Модель «Педагог-наставник – аттестующийся педагог»





# Индивидуальный образовательный маршрут для подготовки педагога к аттестации:

- технология профессионального развития, направленная на достижение личностного роста и мастерства;
- хороший инструмент для оценки своих профессиональных достижений

(период 5 лет – удачное время для его составления)



# Как успешно аттестоваться, если:

- до аттестации от 3-5 месяцев
- до аттестации 5 лет

## Кому легче...?



# МКОУ Кондинская СОШ

4 человека - высшая категория

7 человек - 1 категория

23 человека - соответствие

4 человека - без категории

2022 г. – аттестован  
на 1 категорию  
1 человек  
из числа молодых  
специалистов



# Модели индивидуального образовательного маршрута для аттестации педагога

(по старой форме)





# Модель 1. Индивидуальный образовательный маршрут развития педагога для аттестации на текущий учебный год



<b>Титульный лист</b>	Название учебного заведения	
	ФИО педагога	
<b>Информационная справка</b>	Занимаемая должность	
	Образование	
	Стаж работы	
	Квалификационная категория	
	Дата аттестации	
	Курсы повышения квалификации	
<b>План действия по реализации ИОМ</b>	Тема самообразования	
	Цели и задачи	
	Ожидаемые результаты	
	Срок реализации	
<b>Дорожная карта</b>	<b>1. Диагностика уровня профессиональной компетентности</b>	
	<b>2. Повышение квалификации и педагогического мастерства</b>	
	<b>3. Профессиональная деятельность</b>	
	<b>4. Перспективы развития профессиональной деятельности</b>	
<b>Аттестация</b>	Составление отчета о самообследовании	
	Работа над аттестационным заданием	



### Модель 3. Индивидуальный образовательный маршрут развития педагога для аттестации на текущий учебный год (саморазвитие)



<b>Курсы повышения квалификации</b>					
<b>Вебинары, конференции</b>					
<b>Олимпиады, конкурсы</b>					
<b>Экспертная деятельность</b>					
<b>Мастер-классы</b>					
<b>Конкурсы педагогического мастерства</b>					
<b>Деятельность в педагогических сообществах</b>					
<b>Сотрудничество с социальными партнерами</b>					
<b>Инновационная деятельность</b>					



# Аттестация педагогических работников

(новая форма с мая 2023 года)

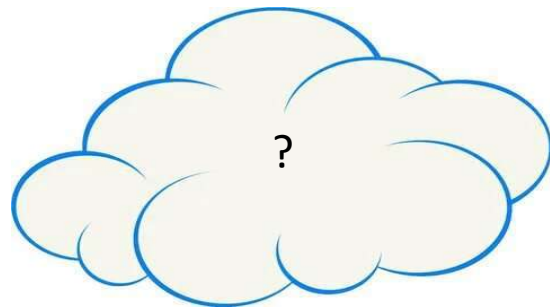
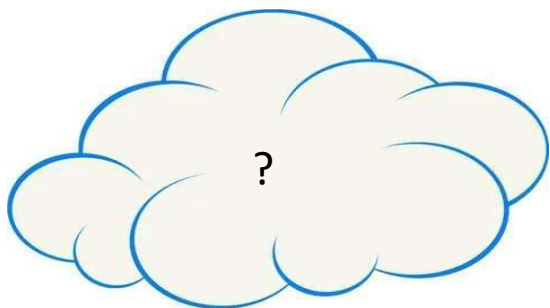
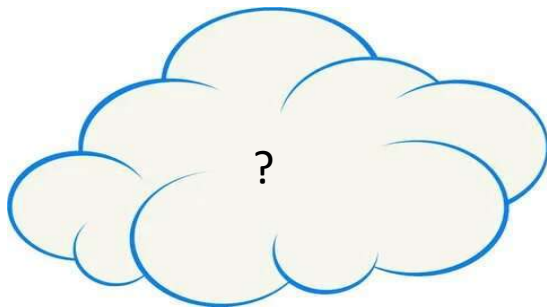
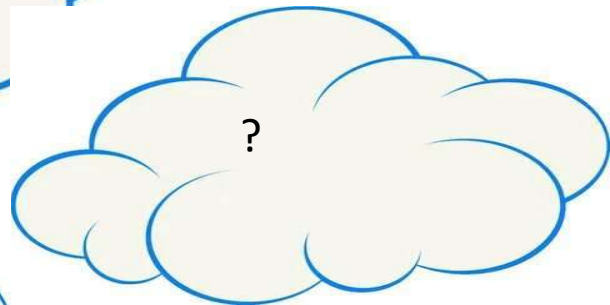


# Глобальная цель:

- **мотивация педагогов к профессиональному росту и отсеивание сотрудников, несоответствующих высоким профессиональным стандартам**

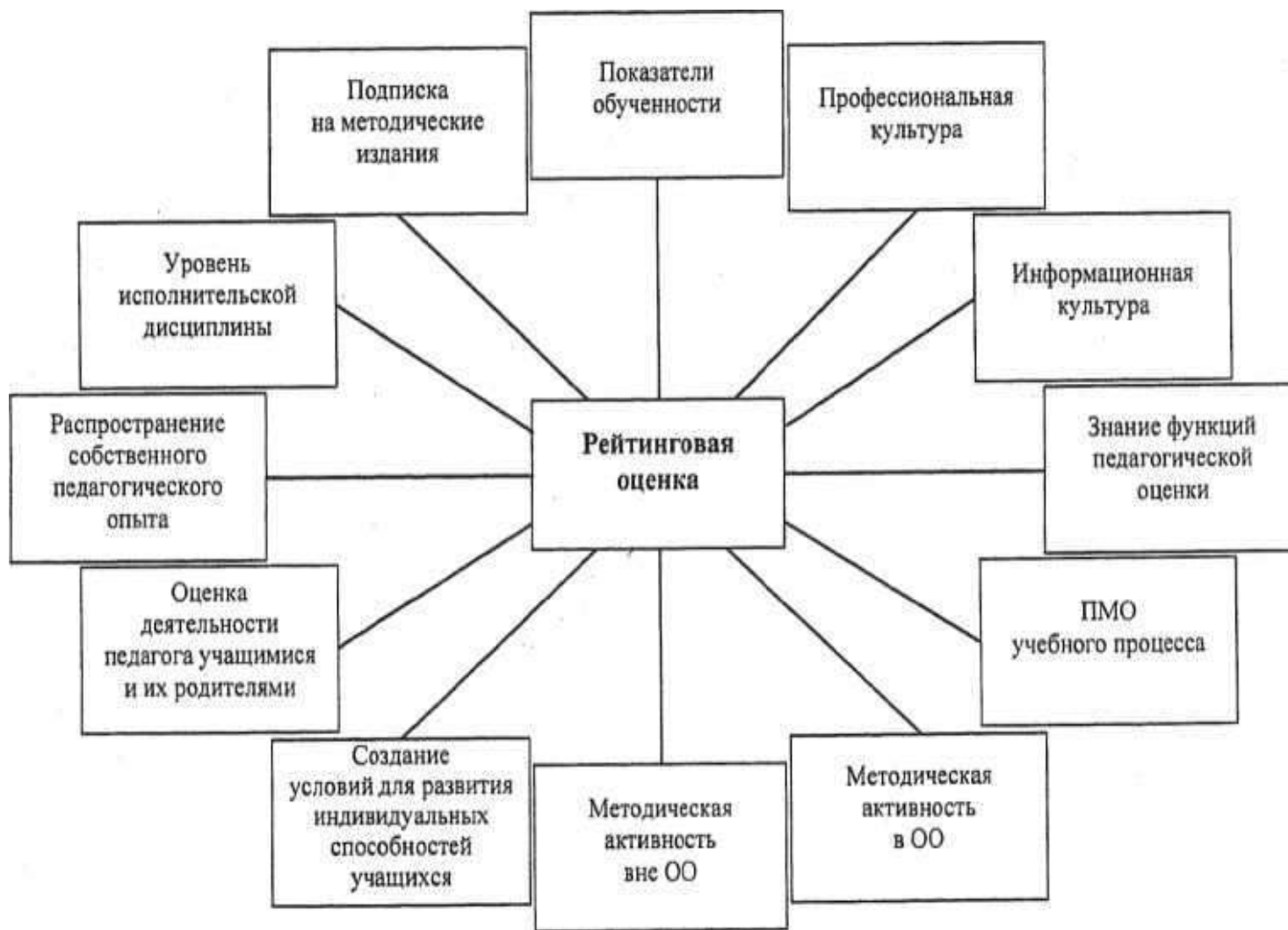
# Виды аттестации (в новой форме)

- **Первичная аттестации** ( профессиональный экзамен)
- **Аттестация на соответствие занимаемой должности** ( профессиональный экзамен + оценка профессиональной деятельности)
- **Аттестация в целях установления квалификационных категорий** (письменная работа по дисциплине учителя + видеозапись урока + педагогический кейс)





# Модель рейтинговой оценки профессиональной деятельности педагогов



# Модель Индивидуальный образовательный маршрут развития педагога для аттестации (в новой форме)

<b>Направления самообразования</b>	Профессиональное	Психолого-педагогическое	Методическое	ИКТ	Здоровьесбережение
<b>Индивидуальные достижения учителя</b>	Олимпиады	Конкурсы	Результаты ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, РДР	Звания, награды	Участие в методической деятельности
<b>Практическая деятельность</b>	Открытые уроки	Разбор ситуационных задач	Разработка программ внеурочной деятельности	Решение профессиональных тестов	Знание педагогической оценки
<b>Саморазвитие</b>	КПК	Экспертная деятельность			
<b>Наставничество</b>	Учитель-учитель	Учитель-ученик	Ученик-учитель	Ученик-ученик	

**« Хороший наставник тот,  
который заставляет вас  
меняться даже тогда,  
когда его самого рядом нет»**

Н. Латанский

**Спасибо  
за внимание!**



## Технологическая карта (примерная) работы в секции «Педагог-наставник – аттестующийся педагог»

Этап	Виды работы, формы, методы, приемы	Деятельность руководителя группы	Деятельность участников группы
Организационный	Словесное приветствие	Приветствие участников	-
Мотивационный	Создание проблемной ситуации	Какие ассоциации у вас вызывает слово «аттестация»?	Сайт, категория, курсы и др.
Постановка цели работы	Поиск оптимальных вариантов модели ИОМ для подготовки к аттестации	Как успешно аттестоваться, если: <ul style="list-style-type: none"> <li>• до аттестации от 3-5 месяцев</li> <li>• до аттестации 5 лет</li> </ul> <b>Кому легче...?</b>	
Актуализация знаний	Работа в группе Дискуссия	<b>Индивидуальный образовательный маршрут для подготовки педагога к аттестации:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>технология профессионального развития</u></b>, направленная на достижение личностного роста и мастерства;</li> <li>• <b><u>хороший инструмент</u></b> для оценки <b><u>своих профессиональных достижений</u></b> (период 5 лет – удачное время для его составления)</li> </ul> Организует анализ примерных моделей ИОМ педагога для	Работа с моделями ИОМ  Разработка оптимального варианта а модели ИОМ

		<p>подготовки к аттестации (4 модели ИОМ педагога) Аттестация в новой форме (Что включает? Как подготовиться?)</p> <p><b>Глобальная цель:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>мотивация педагогов к <u>профессиональному росту и отсеивание сотрудников, несоответствующих высоким профессиональным стандартам</u></b></li> </ul> <p>Какие ассоциации у вас вызывает слово «аттестация» <b>в новой форме?</b> Что нового, что общего?</p>	
Мозговой штурм			Видеоурок, курсы, профессиональные знания, категория и др.
Подведение итогов	Выработка продукта (ИОМ педагога для подготовки к аттестации)	Предлагает выбрать ИОМ	
Рефлексия		« Хороший наставник тот, который заставляет вас меняться даже тогда, когда его самого рядом нет» Н. Латанский	

# Секція В



**Руководитель: Воложанина Ольга Петровна**

# Секция А



**Руководитель: Солодякова Ольга Викторовна**

# Секция Б



Руководитель: **Васечкина**

**Галина Адамовна**