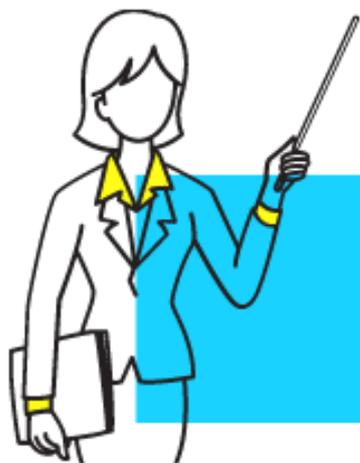


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

Полевского городского округа

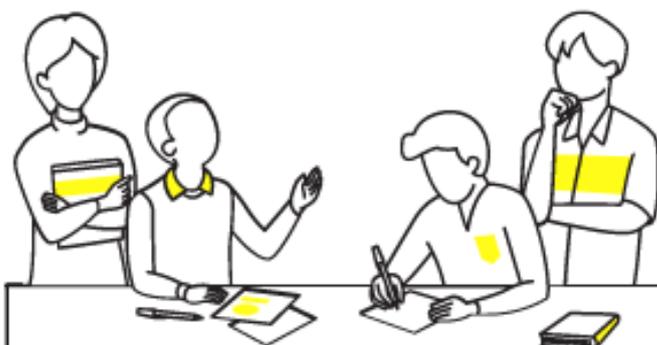
«Средняя общеобразовательная школа № 18»



# Наставничество

технология методического  
сопровождения педагогов

Материалы методического практикума



Методический практикум для  
заместителей директоров по УВР

29 марта 2022 г.

г. Полевской

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.



# Наставничество

основные термины

## Модели наставничества

| Модель  | Определение  | Преимущества   |
|---|--|--|
| Традиционное наставничество ( «один на один»)   | Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей | В центре внимания – профессиональное развитие подопечного<br>Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха<br>Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию<br>Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции |
| Партнерское наставничество: «равный – равному»  | Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает   | Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой<br>Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям<br>Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей  |
| Групповое наставничество                        | Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения  | Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей   |
| Краткосрочное или целеполагающее наставничество | наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику   | Встречи наставника и подопечного (группы) ориентированы на определенные краткосрочные результаты   |
| Флэш-наставничество                             | Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения  | Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику<br>Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале  |

### Цели и основные направления деятельности наставников

- ✓ определение уровня профессиональной подготовки
- ✓ выявление затруднения в педагогической практике и принятие мер по их устранению
- ✓ создание условий для развития профессиональных навыков педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями
- ✓ развитие потребности у педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой.
- ✓ передача личного профессионального опыта



## Работа наставнических пар/групп

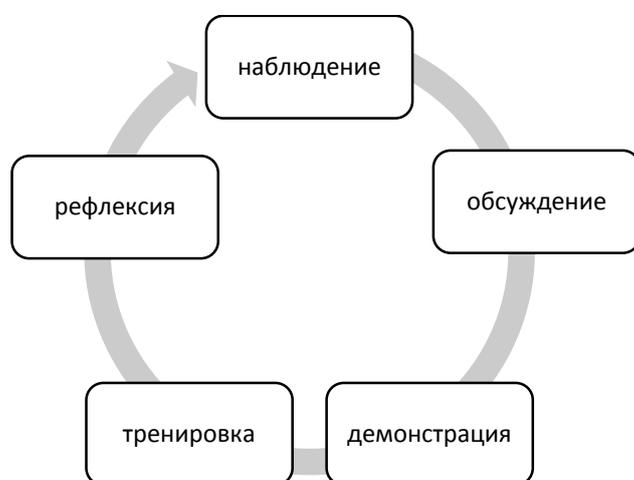
### 1. Определение затруднений

ФИО \_\_\_\_\_

| умею, знаю,<br>применяю | не знаю, не умею, но <b>хочу</b><br>научиться | наставническая<br>пара |
|-------------------------|---|------------------------|
|                         |   |                        |
|                         |   |                        |

### 2. Определение наставника (формирование пар/групп)

### 3. Реализация цикла наставничества (рис. 1)



### 4. Анкетирование

### 5. Подведение итогов (по алгоритму)

- ✓ Какие формы наставничества были использованы в работе группы.
- ✓ Этапы работы “наставнической” группы.
- ✓ Какими элементами ИКТ, методами и приемами работы с обучающимися овладели “наставляемые”.
- ✓ Оцените уровень значимости приобретенных знаний и практических умений, каким образом это может повлиять на повышение результата образовательной деятельности.
- ✓ Как будет использован приобретенный опыт в дальнейшей работе.
- ✓ Перспектива работы наставнической группы (пары).

## **Использование технологии Lesson-Study для развития профессиональных компетенций педагогов**

**Эффективность применения технологии Lesson-Study для развития профессиональных компетенций педагогов обусловлена следующими её достоинствами:**

- педагог имеет возможность увидеть процесс обучения в более явных деталях и проявлениях, чем обычно;
- педагог имеет возможность понять, как планировать обучение, чтобы оно в результате максимально удовлетворяло потребностям учащихся;
- педагог имеет возможность тесно сотрудничать с профессиональным сообществом учителей, приоритетной целью которого является помощь учащимся в обучении и профессиональный рост членов группы.

**Применение технологии Lesson-Study для развития профессиональных компетенций педагогов способствует:**

| Освоение в ходе реального процесса   | Развитие  | Понимание учителями   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Современных технологий</li><li>• Современных методик</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Умения работать в команде</li><li>• Умения прогнозировать и диагностировать результаты обучения</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Что должно происходить на уроке</li><li>• Что действительно происходит на уроке</li></ul> |

### **Этапы работы наставнических пар/групп по технологии Lesson-study**

1. Совместно спланировать урок с использованием новой современной методики/технологии обучения;
  2. Провести спланированный урок;
  3. Совместно проанализировать проведенный урок, обсудить, что удалось и что не очень;
  4. Совместное планирование, проведение/наблюдение и анализ второго урока также с использованием новой современной методики/технологии обучения, но уже учитывая свой личный опыт проведенного первого урока.
  5. Совместное планирование, проведение/наблюдение и анализ третьего урока также с использованием новой современной методики/технологии обучения, но уже учитывая свой личный опыт проведенных двух уроков.
  6. Представление учителями-участниками группы своих результатов по использованию новой современной методики/технологии обучения своим коллегам с целью её внедрения в педагогическую практику.
- \*Форма представления может быть различной: проведение открытого урока или презентация своих результатов в виде описания проделанной работы.



Самодиагностика.  
Карта цифровых компетенций педагога (пример)  
<https://spbappo.ru/>

0 баллов – «Умение не сформировано»  
1 балл – «Умение сформировано»

| <b>К1. Информационные компетенции</b>  |  |   |
|--|--|---|
| <b>К1.1</b>  | <b>Умение представить информацию</b>   |   |
|  | Умение кратко, логично и точно изложить информацию   | * |
|  | Знание законов логического построения письменного текста   | * |
|  | Умение делать выводы и выносить суждения   | * |
|  | Умение выделять ключевые слова   | * |
|  | Уметь свертывать\развертывать информацию   | * |
| <b>К1.2</b>  | <b>Умение найти информацию</b>   |   |
|  | Умение определить критерии отбора информации   | * |
|  | Умение формулировать запрос для поиска информации  | * |
|  | Умение последовательно формулировать уточняющие запросы для поиска информации                                | * |
| <b>К1.3</b>  | <b>Умение сохранить информацию</b>   |   |
|  | Знание особенностей сохранения информации в цифровом виде  | * |
|  | Умение выделять значимые характеристики и критерии отбора информации   | * |
|  | Умение формализовать информацию на основе выделенных характеристик и критериев для сохранения в базах данных | * |
|  | Умение структурировать информацию  | * |
|  | Умение преобразовывать текст в таблицы и схемы   | * |
| <b>К2 Коммуникационные компетенции</b>   |  |   |
| <b>К2.1</b>  | <b>Умение работать с сетевыми документами и облачными технологиями</b>                                       |   |
|  | Умение создать коммуникационные интернет-каналы передачи и обмена информацией                                | * |
|  | Умение работать с сетевыми документами и облачными технологиями  | * |
|  | Умение предоставлять разный уровень доступа (чтение, комментирование, редактирование)                        | * |
|  | Умение открывать доступ только ограниченному кругу лиц   | * |
|  | Умение комментировать сетевые документы  | * |
|  | Умение вести обсуждение используя инструмент «комментирование документа»                                     | * |
|  | Уметь отправлять ссылку на сетевой документ другим участникам обсуждения                                     | * |
| <b>К2.3</b>  | <b>Умение создать коммуникационные интернет-каналы передачи и обмена информацией</b>                         |   |
|  | Умение создавать информационные цифровые ресурсы (сайты, блоги, телеграмм-каналы, группы в социальных сетях) | * |
|  | Умение установить регулируемую обратную связь с возможностью блокирования нежелательных участников           | * |
|  | Умение отправлять информацию, представленную в разных форматах (фото, видео, текст, графика и др.)           | * |
|  | Умение закреплять значимую информацию в быстром доступе  | * |
| <b>К3 Медиакоммуникация. Обработка текста. Создание мультимедийного и интерактивного материала</b> |  |   |
| <b>К3.1</b>  | <b>Умение работать в текстовом редакторе</b>   |   |
|  | Знание правил стилевого оформления текста  | * |
|  | Умение вставлять рисунок, диаграмму, инфографику в документы других форматов, например, текстовые            | * |



