

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 425 имени академика П.Л.Капицы
Кронштадтского района Санкт-Петербурга

ПРОЕКТНАЯ РАЗРАБОТКА

Образовательная экосистема Школы Капицы: наставничество как фактор
успешной профориентации и профессионального развития

Авторы разработки:

Горлатова Елена Викторовна,
куратор наставников

Кималова Анастасия Алексеевна,
учитель экономики и
информатики

Кронштадт, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КЛАССЫ ШКОЛЫ: ОТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНОВЛЕНИЮ	6
ПУТИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛЕ КАПИЦЫ	9
ЭФФЕКТИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: ОПЫТ, ПОДДЕРЖКА, РОСТ	10
5 шагов к эффективной системе наставничества в школе	10
Трудности и вызовы в процессе внедрения наставничества и пути их преодоления	14
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	18
ПРИЛОЖЕНИЕ	19

ВВЕДЕНИЕ

*Когда-то выбрали мы путь развития,
И сами все проекты прописали,
С тех пор планируем на год события
Так, чтобы к целям нашим приближали.*

Горлатова Е.В.

Хотим мы того или не хотим, сегодня становится прошлым, а завтра – настоящим. И это завтра будет отличным от сегодня. Сможет ли школа соответствовать этому завтра – зависит от того, сможет ли она адекватно изменяться.

В ГБОУ школе №425 им. академика П.Л. Капицы Кронштадтского района Санкт-Петербурга сформирована образовательная экосистема, обеспечивающая органичное включение школьных структур не только в общий процесс воспитания и социализации, но и в профориентационную работу. Особое внимание уделяется формированию у школьников представлений о человекоцентрированной профессиональной деятельности и получению опыта психолого-педагогической и социально-педагогической деятельности.

В основе этой экосистемы лежит принцип интеграции и взаимодействия всех участников образовательных отношений. Он предполагает обмен информацией, доступ к разнообразному адаптивному и вариативному образовательному контенту, инновационным продуктам и технологиям, обеспечивая безопасность, реализацию ФГОС, формирование навыков 21-го века, ценностей гражданского общества, личностную, социальную и профессиональную самореализацию в условиях сетевого общества многонационального государства.

Среди ключевых ресурсов школы, способствующих реализации этого принципа, следует выделить музей истории школы, который представлял свой опыт работы в рамках ПМОФ 2023, ПМОФ 2024 и в Московском музее Победы. Также к сильным сторонам учреждения относятся устоявшиеся

традиционные коллективные творческие дела (конкурсы, конференции, дни науки и др.), объединяющие все классы, большой отряд Юнармии, уже дважды участвовавший в Параде Победы на Дворцовой площади в День Победы, и, конечно, сформированная система наставничества.

Именно наставничество занимает особое место в образовательной экосистеме школы №425, являясь одним из ключевых факторов успешной профориентации учащихся. Эта система построена на принципах Целевой модели наставничества, рекомендованной Министерством просвещения, и направлена на создание атмосферы взаимопомощи, поддержки и профессионального роста как для опытных педагогов, так и для молодых специалистов.

Миссия наставничества в нашей школе следующая:

- способствовать профессиональному росту и развитию каждого педагога, создавая условия для непрерывного совершенствования его педагогического мастерства и личностного потенциала.
- обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов и начинающих педагогов, помогая им эффективно влиться в образовательный процесс и стать частью профессионального сообщества школы.
- сохранять и передавать лучшие традиции и опыт школы, формируя атмосферу взаимопомощи, поддержки и взаимоуважения в коллективе.

Ценности:

Профессионализм: стремление к постоянному совершенствованию своих знаний и навыков, повышению качества преподавания.

Взаимоуважение: построение отношений на основе доверия, равноправия и признания ценности каждого участника образовательного процесса.

Поддержка: оказание помощи и сопровождения наставляемым на всех этапах их профессионального развития.

Открытость: готовность делиться своим опытом, знаниями и идеями с коллегами.

Ответственность: осознание важности своей роли в формировании будущего поколения.

Инновационность: стремление к внедрению новых технологий, методик и подходов в образовательный процесс.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КЛАССЫ ШКОЛЫ: ОТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНОВЛЕНИЮ

В школе №425 психолого-педагогический класс (ППК) был открыт в сентябре 2023 года. Педагоги школы, а в данный момент в коллективе школы работают 6 выпускников, позитивно отнеслись открытию психолого-педагогического класса на базе школы, так как подготовка старшеклассников-абитуриентов теперь носит более предметный качественный характер. Опрос педагогов показал, что работа по профориентации школьников – будущих педагогов для большинства учителей является важным и ответственным делом, некоторые видят в этом возможность для самореализации и профессионального роста. Эта тема актуальна для всех, кто хочет внести свой вклад в развитие образования и воспитание подрастающего поколения. Отдельно хотелось бы сказать о месте наставничества в выстроенной экосистеме. Для психолого-педагогического класса это исключительно незаменимый инструмент для профориентации и более глубокого погружения в будущую профессию.

Мы определили следующие преимущества использования учащихся психолого-педагогического класса в наставничестве:

- Близость по возрасту: учащиеся ППК лучше понимают потребности и интересы своих подопечных.
- Энтузиазм и желание помогать: будущие педагоги стремятся применить свои знания и на практике, получить опыт работы с детьми.
- Развитие профессиональных компетенций: участие в наставничестве способствует формированию у учащихся ППК важных педагогических навыков и умений.

Важно обеспечить учащимся ППК необходимую подготовку и поддержку со стороны опытных педагогов-наставников. Это поможет им эффективно выполнять свои обязанности и получить максимальную пользу от участия в наставнической деятельности.

В 2023-2024 учебном году наставниками педагогических классов были проведены следующие мероприятия:

1. Вводные и установочные:

- «Путь в профессию»: торжественное открытие учебного года для ППК, знакомство с наставниками, планами на год.

- «Педагогический Форсайт»: встреча-знакомство с психолого-педагогическими классами других школ района.

- «Педагогический десант»: встреча с выпускниками, работающими в школе, обмен опытом, мотивационные истории.

- «Азбука наставничества»: тренинг для учащихся ППК по основам наставнической деятельности, формированию коммуникативных навыков.

2. Методические и практические:

- «Мастерская педагогических идей»: мастер-классы от опытных учителей, разработка и апробация новых методик преподавания.

- «Педагогический ринг»: интеллектуальная игра, позволяющая учащимся ППК проверить свои знания в области педагогики и психологии.

- «Открытый урок»: проведение урока учащимися ППК под руководством наставника, анализ и обсуждение результатов.

3. Проектные и творческие:

- «Педагогический калейдоскоп»: конкурс творческих работ учащихся ППК (эссе, презентации, видеоролики на педагогическую тематику).

- «Театральная педагогика»: постановка и демонстрация миниспектаклей, разработанных учащимися ППК с использованием методов театральной педагогики.

5. Рефлексивные и подводящие итоги:

- «Педагогический дневник»: ведение учащимися ППК дневников, в которых они фиксируют свои наблюдения, размышления, идеи, связанные с будущей профессией.

- Круглый стол «Мои первые шаги в педагогике»: обсуждение учащимися своих достижений и трудностей, возникших в ходе наставнической деятельности.

В формате «Ученик-ученик» практически каждый учащийся психолого-педагогического класса смог попробовать свои силы как будущий учитель. С учётом возрастных особенностей, в качестве наставляемых была параллель пятиклассников. В сентябре проведено анкетирование в пяти классах с целью выявления желающих участвовать в проектно-исследовательской деятельности или получить помощь наставника по определенным предметам и направлениям. В результате сформировались пары, которые занимались исследованиями и проектами, подготовкой к выступлению на научно-практической конференции, ежегодно проводимой Школьным научным обществом «Голбухин маяк», которое существует в школе уже более 20 лет. Судя по результатам итогового мониторинга пятиклассникам было интересно проводить эксперименты под руководством десятиклассников, а потом вместе защищать свои работы. Тема у каждой пары была общая, и то, что сделал младший участник становилось частью работы старшеклассника. Наставничество над целым классом очень понравилось и самим классным руководителям пятых классов. Наставники-десятиклассники участвовали в «Разговорах о важном», готовили и проводили викторины по предметам, тематические беседы, игры, а также готовили «подшефные» классы к различным выступлениям в рамках школьных и районных мероприятий.

Важно помнить, что участие учащихся психолого-педагогического класса в наставничестве должно быть добровольным и основываться на их интересах и способностях. В течении 2023-2024 учебного года нам удалось предоставить им необходимую подготовку, поддержку и сопровождение со стороны опытных педагогов-наставников.

ПУТИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛЕ КАПИЦЫ

Прежде всего мы думаем о расширении форм и методов наставничества:

- Внедрение реверсивного наставничества, где молодые педагоги могут делиться с опытными коллегами своими знаниями в области цифровых технологий, новых методик преподавания.
- Развитие горизонтального наставничества (peer-to-peer), где педагоги с одинаковым стажем и опытом могут обмениваться знаниями и поддерживать друг друга.
- Развитие наставничества в рамках внеурочной деятельности: привлечение родителей, студентов, представителей общественности в качестве наставников для учащихся.

Имея систему подготовки и поддержки наставников нельзя забывать о её совершенствовании. В наших планах разработка специальных программ обучения наставников: повышение их квалификации в области методики наставничества, психологии общения, конфликтологии. Думаем о создании ресурсного центра для наставников для предоставления им доступа к методическим материалам, онлайн-курсам, консультациям специалистов.

Повышение статуса наставничества в школе ещё одно из направлений нашего развития. Необходимо включение наставничества в систему оценки эффективности работы педагогов, популяризация наставничества среди педагогов и учащихся, создание благоприятной атмосферы для развития наставничества путём поддержки инициатив наставников, выделения необходимых ресурсов, поощрение успехов.

Важно помнить, что развитие системы наставничества — это непрерывный процесс, который требует постоянного совершенствования и адаптации к изменяющимся условиям. Необходимо регулярно анализировать эффективность наставничества, выявлять трудности и находить пути их преодоления.

ЭФФЕКТИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: ОПЫТ, ПОДДЕРЖКА, РОСТ

5 шагов к эффективной системе наставничества в школе

Наставничество в современной школе – это не просто модный тренд, а действенный инструмент, способствующий профессиональному росту педагогов, повышению качества образования и успешной адаптации молодых специалистов. Внедрение системы наставничества требует тщательной подготовки и системного подхода.

С чего начать?

1. Определите цели и задачи наставничества. Что вы хотите достичь с помощью этой системы? Повысить качество преподавания? Ускорить адаптацию молодых специалистов? Внедрить новые технологии? Четкое понимание целей позволит вам разработать эффективную программу и отслеживать ее результативность.

2. Разработайте модель наставничества, подходящую именно для вашей школы. Учитывайте специфику учебного заведения, состав педагогического коллектива, наличие ресурсов. Выберите формы и методы наставничества, которые будут наиболее эффективны в ваших условиях.

3. Уделите особое внимание подготовке наставников. Проведите для них специальные тренинги по методике наставничества, развитию коммуникативных навыков, особенностям работы с молодыми специалистами. Обеспечьте им доступ к методическим материалам и консультациям опытных специалистов.

4. Создайте систему мотивации участников программы. Разработайте положение о наставничестве, в котором будут четко прописаны права и обязанности наставников и наставляемых, а также предусмотрены формы поощрения за активное участие и эффективную работу. Включите участие в наставничестве в систему аттестации педагогов.

5. Обеспечьте мониторинг и оценку эффективности наставничества. Разработайте критерии оценки результативности программы. Проводите

регулярный сбор обратной связи от участников (наставников и наставляемых). Анализируйте полученные данные и вносите коррективы в программу наставничества с учетом выявленных проблем и успехов.

Не забывайте о важности информационной работы. Информировать педагогический коллектив о целях и задачах наставничества, его пользе и результатах. Создавайте в школе атмосферу поддержки и взаимопомощи. Помните, что внедрение наставничества — это длительный процесс, который требует времени, усилий и постоянного совершенствования.

Приведём несколько кейсов успешных практик наставничества школы.

Кейс 1: «Цифровизация уроков литературы: тандем опыта и инноваций»

Наставник: Молодой учитель информатики, увлеченный использованием интерактивных технологий в образовании.

Наставляемый: Опытный учитель литературы, желающий сделать свои уроки более интересными и доступными для современных учеников.

Ситуация: Учитель литературы испытывал трудности с интеграцией цифровых инструментов в свои уроки, не знал, какие платформы и ресурсы могут быть полезны для преподавания литературы.

Решение: Наставник помог наставляемому освоить несколько образовательных платформ, создавать интерактивные презентации, использовать видеоматериалы и аудиокниги на уроках. Совместно они разработали серию уроков по литературе с использованием цифровых технологий.

Результат: Уроки литературы стали более динамичными и интересными для учащихся. Повысилась их мотивация к изучению предмета, улучшились показатели успеваемости. Учитель литературы повысил свой профессиональный уровень, освоил новые компетенции.

Кейс 2: «Наставничество как способ профилактики профессионального выгорания»

Наставник: Школьный психолог, имеющий опыт работы с педагогами и проблемой эмоционального выгорания.

Наставляемый: Учитель начальных классов с большим стажем работы, испытывающий симптомы профессионального выгорания.

Ситуация: Учитель начал чувствовать себя усталым, раздражительным, потерял интерес к работе, у него снизилась эффективность преподавания.

Решение: Наставник провел с учителем серию индивидуальных консультаций, помог ему осознать причины профессионального выгорания, научил техникам саморегуляции и релаксации, поддержал его в сложный период.

Результат: Учитель начал применять полученные знания и навыки в своей работе, у него улучшилось эмоциональное состояние, повысилась мотивация, он снова стал получать удовольствие от работы с детьми.

Кейс 3: «Реверсивное наставничество для развития медиаграмотности педагогов»

Наставник: Ученик 10 класса, активно участвующий в школьном медиацентре, обладающий навыками создания видеоконтента, работы с социальными сетями.

Наставляемый: Учитель истории, желающий использовать медиа в своей работе, но не имеющий достаточных навыков в этой области.

Ситуация: Учитель хотел создать видеоуроки по истории, но не знал, как это сделать.

Решение: Ученик провел для учителя несколько мастер-классов по съемке и монтажу видео, работе с различными программами и сервисами. Они совместно создали несколько видеоуроков по истории.

Результат: Учитель освоил основы видеомонтажа, начал создавать свои видеоматериалы для уроков. Уроки истории стали более наглядными и интересными для учащихся. Ученик получил опыт наставничества, развив свои коммуникативные и организаторские способности.

Кейс 4: «Развитие эмоционального интеллекта у начинающего педагога»

Наставник: Опытный педагог-психолог, специализирующийся на развитии эмоционального интеллекта.

Наставляемый: Молодой учитель, испытывающий трудности в управлении своими эмоциями и взаимодействии с учениками и коллегами.

Ситуация: Молодой учитель часто испытывал стресс, срывался на учеников, не мог эффективно разрешать конфликтные ситуации.

Решение: Наставник провел с наставляемым серию индивидуальных консультаций, обучил его техникам саморегуляции, развития эмпатии, конструктивного общения. Они совместно анализировали сложные ситуации, возникающие в работе молодого учителя, и искали эффективные способы их разрешения.

Результат: Молодой учитель научился лучше понимать и контролировать свои эмоции, эффективнее взаимодействовать с учениками и коллегами, стал более уверенным в себе. Улучшился психологический климат в классе, повысилась эффективность учебного процесса.

Кейс 5: "Использование ментальных карт для повышения эффективности обучения"

Наставник: Учитель математики, активно использующий ментальные карты в своей работе.

Наставляемый: Учитель биологии, желающий освоить новые методы визуализации информации для улучшения усвоения материала учащимися.

Ситуация: Ученики испытывали трудности с запоминанием большого объема информации по биологии.

Решение: Наставник провел для наставляемого мастер-класс по созданию и использованию ментальных карт. Они совместно разработали несколько ментальных карт по различным темам биологии. Наставляемый начал использовать ментальные карты на своих уроках и давать задания ученикам на их создание.

Результат: Ученики стали лучше запоминать и структурировать информацию, у них повысился интерес к изучению биологии. Учитель биологии освоил новый эффективный метод преподавания.

Кейс 6: "Наставничество в рамках внеурочной деятельности"

Наставник: Руководитель школьного театрального кружка, имеющий большой опыт работы с детьми.

Наставляемый: Студент педагогического вуза, проходящий практику в школе и желающий получить опыт организации внеурочной деятельности.

Ситуация: Студент хотел организовать кружок по журналистике, но не знал, с чего начать.

Решение: Наставник помог студенту разработать программу кружка, подобрать материалы, организовать первые занятия. Он поделился с ним своим опытом работы с детьми, дал советы по мотивации и поддержанию дисциплины.

Результат: Студент успешно организовал кружок по журналистике, который стал популярным среди учащихся. Он получил ценный практический опыт и укрепил свое желание работать в школе.

Будьте готовы к тому, что внедрение наставничества — это длительный процесс, который требует времени и усилий, но эффективный инструмент развития профессионализма педагогов и повышения качества образования. При правильном подходе оно может принести значительные результаты как для отдельных учителей, так и для школы в целом.

Трудности и вызовы в процессе внедрения наставничества и пути их преодоления

Внедрение системы наставничества в школе – это важный шаг на пути к повышению качества образования и профессиональному росту педагогов. Однако на этом пути могут встречаться различные трудности, которые важно предусмотреть и научиться преодолевать.

Какие же препятствия могут возникнуть при внедрении наставничества?

1. Организационные трудности:

Нехватка времени у педагогов: высокая учебная нагрузка, внеурочная деятельность, подготовка к аттестации могут оставлять мало времени на наставничество.

Сложности с формированием наставнических пар: не всегда удается найти наставника и наставляемого, которые бы соответствовали друг другу по характеру, интересам, уровню подготовки.

Отсутствие специально оборудованных помещений для работы наставнических пар: в школе может не быть отдельных кабинетов или зон для проведения встреч и консультаций.

2. Психологические трудности:

Недостаточная мотивация участников: не все педагоги готовы выступать в роли наставников или наставляемых. Некоторые могут испытывать недоверие к новой практике, страх оценки или критики.

Сопротивление изменениям: педагоги могут быть не готовы менять свои привычные методы работы и воспринимать новые идеи.

Конфликты в наставнических парах: разные подходы к преподаванию, разные темпераменты и характеры могут приводить к конфликтам между наставником и наставляемым.

3. Методические трудности:

Отсутствие четкой программы наставничества: недостаточно проработанные цели, задачи, формы и методы работы могут снижать эффективность наставничества.

Недостаточная подготовка наставников: не все наставники обладают необходимыми знаниями и навыками для эффективной работы с наставляемыми.

Отсутствие системы мониторинга и оценки эффективности наставничества: без четких критериев оценки сложно определить, насколько успешно внедряется наставничество и какие результаты оно приносит.

Как же справиться с этими трудностями и сделать систему наставничества в школе действительно эффективной?

1. Решение организационных трудностей:

Оптимизация рабочего графика педагогов: выделение специального времени для наставничества, снижение других видов нагрузки, использование гибких форм работы (онлайн-консультации, встречи в неурочное время).

Тщательный подбор наставнических пар: учет профессиональных интересов, опыта, личностных качеств наставников и наставляемых, проведение анкетирования и собеседований для выявления их потребностей и ожиданий.

Создание комфортных условий для работы наставнических пар: выделение отдельных помещений или зон для встреч, обеспечение доступа к необходимым ресурсам (компьютеры, интернет, методическая литература).

2. Преодоление психологических трудностей:

Повышение мотивации участников: проведение информационной кампании о пользе наставничества для профессионального и личностного развития, создание системы поощрения и стимулирования (например, начисление баллов за участие в программе, приоритет при повышении квалификации).

Работа с сопротивлением изменениям: постепенное внедрение наставничества, начиная с пилотных проектов, активное вовлечение педагогов в процесс обсуждения и разработки программы, демонстрация успешных примеров внедрения наставничества в других школах.

Профилактика и разрешение конфликтов: обучение наставников навыкам конструктивного общения и разрешения конфликтов, создание атмосферы доверия и взаимопонимания в наставнических парах, организация супервизии для наставников.

3. Решение методических трудностей:

Разработка четкой и прозрачной программы наставничества: определение целей, задач, принципов, этапов реализации, форм и методов работы, критериев оценки эффективности.

Качественная подготовка наставников: проведение специальных тренингов по методике наставничества, развитию коммуникативных и организаторских навыков, особенностям работы с молодыми специалистами.

Внедрение системы мониторинга и оценки эффективности наставничества: разработка инструментов для сбора данных об эффективности программы (анкеты, опросы, интервью), анализ полученных данных и корректировка программы наставничества на основе результатов мониторинга.

Важно подчеркнуть, что успешное внедрение наставничества требует комплексного подхода и активного участия всех заинтересованных сторон: администрации школы, наставников, наставляемых, методической службы. Только при слаженной работе всей команды наставничество может стать действенным инструментом развития профессионализма педагогов и повышения качества образования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Разработанная и внедренная система наставничества в нашей школе стала значимым шагом на пути к построению эффективной, взаимоподдерживающей и профессионально развивающейся образовательной среды. Благодаря этому удалось достичь следующих результатов:

- создана четкая и прозрачная модель наставничества, определяющая роли, обязанности, формы взаимодействия и критерии эффективности;
- сформирован активный пул наставников, прошедших специальную подготовку и обладающих необходимыми компетенциями для передачи опыта и поддержки коллег;
- разработаны и апробированы разнообразные формы и методы наставнической деятельности, отвечающие потребностям и специфике нашей школы;
- наблюдается положительная динамика в профессиональном развитии педагогов, особенно молодых специалистов, благодаря поддержке и опыту наставников;
- создана атмосфера взаимопомощи и доверия в коллективе, что способствует повышению мотивации и удовлетворенности работой у педагогов.

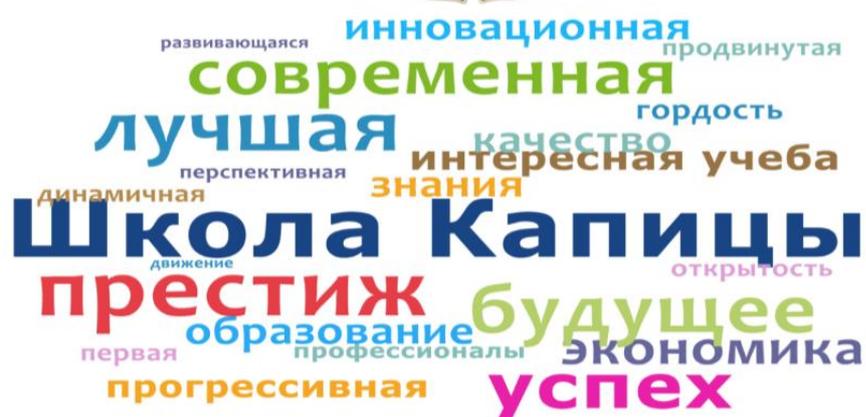
Несмотря на достигнутые успехи, мы продолжаем развивать систему наставничества. В дальнейшем планируется:

- расширение форм наставничества, включая реверсивное и межпредметное наставничество.
- создание системы поощрения и признания заслуг наставников.
- регулярный мониторинг и оценка эффективности системы наставничества с целью ее совершенствования.

Система наставничества — это ценный ресурс для развития профессионализма педагогов и повышения качества образования в школе. Мы уверены, что ее дальнейшее развитие принесет еще более значимые результаты и позволит нам достичь новых высот в образовательной деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №425 имени академика П.Л.Капицы
Кронштадтского района Санкт-Петербурга



2020	Школа N 425 является пилотной школой в Кронштадтском районе по внедрению программы НАСТАВНИЧЕСТВО.
2022	В школе создана современная, актуальная система наставничества, как часть системы образования, личностного и профессионального роста.
2024	Школа транслирует опыт наставничества на уровне района.

НАСТАВНИЧЕСТВО



2022

ЦЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



РАСКРЫТИЕ
ЛИЧНОСТНОГО,
ТВОРЧЕСКОГО
ПОТЕНЦИАЛА КАЖДОГО
ОБУЧАЮЩЕГОСЯ



УЛУЧШЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ШКОЛЫ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ,
СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ,
СПОРТИВНОЙ И ДРУГИХ
СФЕРАХ



ПОДДЕРЖКА
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ТРАЕКТОРИИ

Формы наставничества	Распределение по областям			Возраст участников	Из какой организации наставники
	Обще-академические навыки	Личностное развитие	Проф-ориентация и профразвитие		
Учитель-Учитель			Пар — 4	23-60	Школа № 425
Ученик-Ученик	Пар — 20 Групп — 8	Пар — 7 Групп — 6		11-17	Школа № 425
Студент-Ученик		Групп — 3		11-19	Школа № 425
Работодатель-Ученик		Групп — 1	Групп — 2	15-64	Поликлиника № 74



Центр проектов
«СПРОС»



Индивидуальная карта педагога

ФИО	
Школа	
Стаж работы	
Предмет	
Категория	
Электронная почта	

Самоанализ успешности учебной работы

1. Запишите, что особенно удастся Вам на уроке.

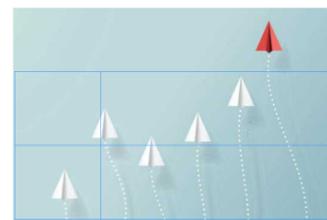
2. По каким разделам учебной работы Вы могли бы помочь своим коллегам?

3. Можете ли Вы показать своим коллегам интересные находки, новые для Вас методики, новые приемы, формы работы (укажите, какие)?

Направления работы

Посещение уроков наставников, посещение наставниками уроков молодого педагога, индивидуальные беседы, консультации

Дата	Форма работы





Цель: повышение профессионального мастерства, участие в конкурсе «Учитель года»

Результат: победа в районном конкурсе, участие в городском этапе конкурса.



Наставник **Лисина И.В.**
заместитель директора по УВР



Наставляемый – **Федорова М.А.**
учитель начальных классов



Цель: повышение профессионального мастерства, участие в конкурсе «Учитель года»

Результат: победа в районном конкурсе, участие в городском этапе конкурса.



Наставник **Фурсова Т.Н.**
заместитель директора по ВР



Наставляемый – **Терехина А.А.**
учитель начальных классов



Цель: методика и практика воспитательной работы.

Результат: повышение квалификации классного руководителя.



Наставник – **Подосенова М.И.**
заместитель директора по ВР



Наставляемый – **Степанов А.А.**
классный руководитель 10-го кл.



Цель: приобретение профессиональных навыков дефектолога.

Результат: повышение профессиональной компетентности учителя.



Наставник – **Филиппова М.О**
логопед



Наставляемый – **Федорова М.А.**
учитель начальных классов



Цель: подготовить Чёрную Татьяну (8А класс) и Круглова Георгия (10А класс) к участию в конкурсе «Лидер XXI века».

Результат: 2 место на районном конкурсе лидеров.



Наставник **Лисина А.А.**



Студентка РГПУ имени А.И.Герцена Трусова Диана Сергеевна, выпускница 2021-го года, много лет занималась танцами, участвовала в различных конкурсах. Еще учась в старших классах, Диана была наставником по постановке танцев для самых разных мероприятий.

В 2021–2022 учебном году, уже будучи студенткой, продолжила наставническую деятельность. В течение года она поставила с учащимися 20 танцевальных номеров. Одну из танцевальных групп Диана подготовила к участию в IX фестивале творчества молодежи «Сороковые роковые», где они заняли почётное призовое место.

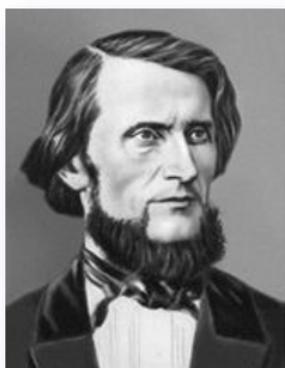


Наставничество как образовательный тренд современности



2023

Ушинский Константин Дмитриевич (1823-1870)



“

Главнейшая обязанность наставника
состоит в приучении наставляемых
к умственному труду и что эта
обязанность более важна, нежели
передача самого предмета.

”



Сотворчество



Сопровождение



Профессиональное
партнерство



Отдел образования и молодежной политики администрации
Кронштадтского района Санкт-Петербурга

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «Российский государственный
педагогический университет имени А.И. Герцена»

Государственное бюджетное учреждение дополнительного
профессионального педагогического образования центр повышения
квалификации специалистов «Информационно-методический центр»
Кронштадтского района Санкт-Петербурга

РАЙОННЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ЧТЕНИЯ

Потенциал российской педагогической традиции в достижении современных целей образования

Тематическая секция

**«Главнейшая обязанность наставника состоит в приучении
наставляемых к умственному труду и что эта обязанность
более важна, нежели передача самого предмета» (К.Д.Ушинский)**

Дата и место проведения: 21 февраля 2023года, ГБОУ СОШ № 423, ауд.251

Регламент мероприятия: с 15.30 до 16.30 Выступления – 5 минут

Модератор: Горлатова Елена Викторовна – Почетный работник общего образования, |

Председатель районной ассоциации наставников, учитель химии

ГБОУ школы № 425 им. П.Л.Капицы.

Педагогическое наследие К.Д.Ушинского и вызовы современности.

Горлатова Елена Викторовна, модератор секции.

**1. «Инновационное образование как основной ресурс инновационного развития
школы»** – Серова Людмила Леонтьевна, учитель географии
ГБОУ СОШ № 422

2. «Наставник+учитель – путь к успеху» Кималова Анастасия Алексеевна, учитель
информатики и экономики ГБОУ школы № 425 им. П.Л.Капицы

**3. «Наставничество как условие саморазвития участников образовательного
процесса»** – Ефимова Людмила Викторовна, учитель начальных классов
ГБОУ НШ-ДС № 662

4. «Наставничество как метод повышения уровня самообразования» –
Вдовиченко Ирина Николаевна, учитель ГБОУ школы № 676

**5. «Роль наставника в профессиональном и личностном росте педагога
дополнительного образования»** – Бархатова Зоя Павловна,
заместитель директора ГБУ ДО ДДТ «Град чудес»

**6. «И это все о нем...» (Наставник – тьютор? адаптер? проводник? старший
товарищ?)** – Манькова Виктория Викторовна, учитель английского языка ГБОУ СОШ 427

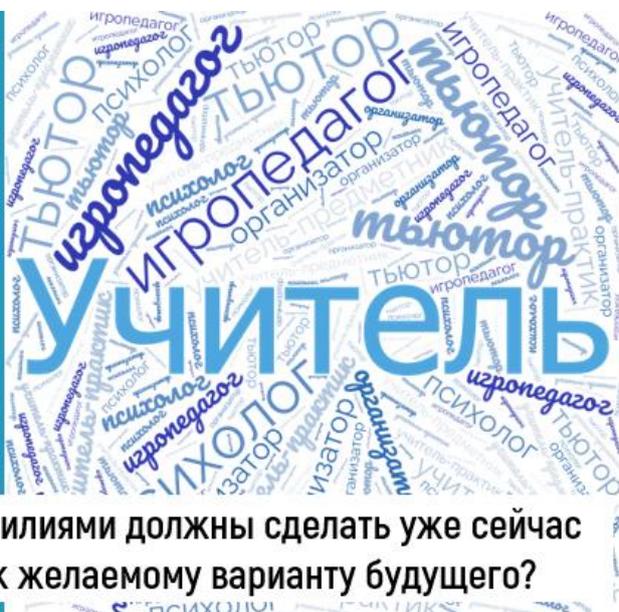
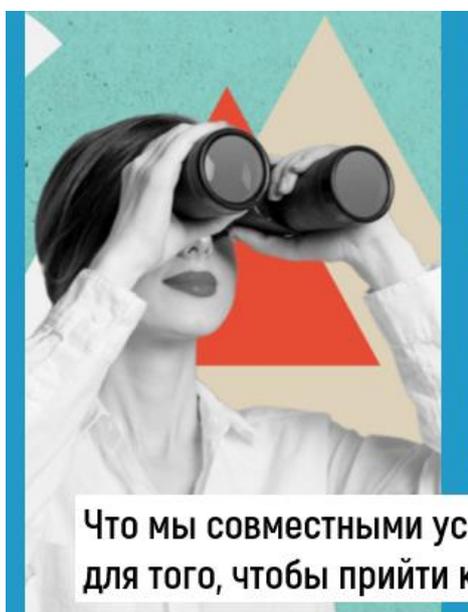
**7. «Наставничество как средство сопровождения профессионально-личностного
становления молодого педагога»** – Набокова Анастасия Алексеевна, учитель русского
языка и литературы ГБОУ СОШ № 423

Подведение итогов секционной работы «Открытый микрофон»



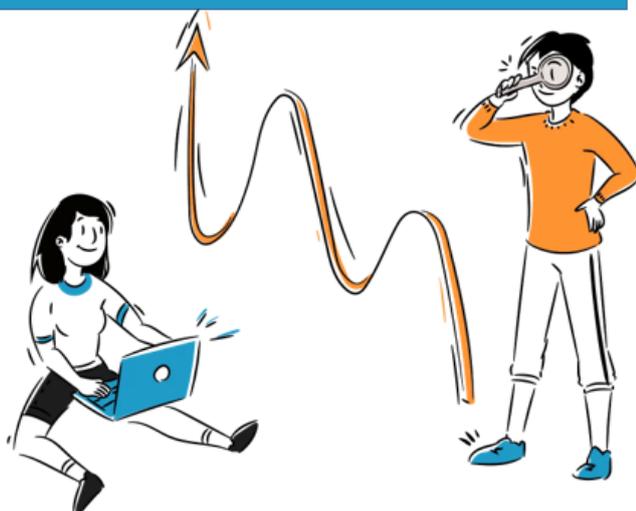
Лучший способ предсказать
ваше будущее - создать его.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФОРСАЙТ - 2024



Что мы совместными усилиями должны сделать уже сейчас
для того, чтобы прийти к желаемому варианту будущего?

УРОК



Необычное
начало урока,
или Никакого
«здравствуйте,
садитесь!»

