

Честнейшина Н.М. – завуч УВР МБОУ «Бестужевская СОШ»
Пеньевская И.И. – методист МБОУ «Строевская СОШ»

**РЕАЛИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОГО ПРОЕКТА
«ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ
«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
СТРОЕВСКОГО ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ОКРУГА»**

Методический проект **«Внедрение модели наставничества по форме «учитель – учитель» в образовательных организациях Строевского школьного образовательного округа»** как инновационный был реализован на основании Приказов Управления образования МО «Устьянский муниципальный район» от 16 сентября 2020 года № 301 и от 26 октября 2021 года № 472 о направлениях инновационной деятельности на 2020 -2022 г.г.

Главным (векторным) документом в работе по наставничеству является Распоряжение Минпросвещения РФ от 25.12.2019 г (№ Р-145). Методология разработана для достижения сквозного результата по федеральным проектам «Современная школа» (Е01.01.04), «Успех каждого ребенка» (Е02.02.06) и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (Е06.06.06) национального проекта «Образование». Таким образом, наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации.

Почему наставничеству отведена одна из ведущих ролей в реализации **национального проекта «Образование»? «Современные условия неопределенности»** – так названа в Методологии актуальная ситуация (здесь и сегодня), в которой не только воспитывается сегодня подрастающее поколение, но и живем все мы. Как утверждают эксперты, долгое время мы жили в устойчивом, предсказуемом мире (SPOD). Сейчас произошел переход к нестабильному, неопределенному миру (VUCA). Следовательно, специалист, приходя в организацию, нуждается в помощи коллег, направляющих его деятельность. В такой помощи может нуждаться и педагог с опытом и педагогическим багажом. Опытный наставник может помочь стать активным членом трудового коллектива.

Методология (целевая модель наставничества), является не просто рекомендацией. Это план действий со строгими правилами и конкретными целевыми показателями, которые должны быть достигнуты образовательными организациями. Методология определяет, что главными действующими лицами при работе по данному направлению является **наставник и наставляемый**.

Деятельность наставника - важное общественное поручение в школе. Наставником может быть работник, достигший успехов в повышении квалификации, с богатым

жизненным опытом, обладающий высокими нравственными качествами и имеющий навыки воспитательной работы. Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки **педагогов разных уровней образования** и молодых специалистов.

Работа по организации наставничества в образовательных организациях Строевского ШО, началась прежде всего с разработки нормативной базы – это первое, главное условие для запуска программ наставничества. Всего в округе 5 школ, 2 из них средние, которые являются юридическими лицами. К проекту подключились МБОУ «Строевская СОШ» с филиалом Плоская ОШ и МБОУ «Бестужевская СОШ» с филиалом «Квазеньгская ООШ. Для регламентации работы написан методический проект, издан приказ, разработаны Положения и дорожная карта (*приложение 1 – список локальных актов*).

Аналогичный приказ и дорожная карта были изданы в МБОУ «Бестужевская СОШ». Кураторами по проекту назначены Пеньевская И.И., Честнейшина Н.М.

В школы округа было направлено **Информационное письмо о введении инновационной работы на уровне округа**. Начать участие в реализации проекта (вступить в проект) и реализовать свою программу наставничества в паре можно было в течение 2020 - 2021 – 2022 года.

Мы выбрали для работы форму наставничества «учитель-учитель» и включили в работу не только молодых, а и педагогов с различным стажем и опытом. Главная идея состояла в том, чтобы привлечь к работе педагогов более сильных, компетентных в определенных областях. Роль наставников приняли на себя более опытные педагоги в каком – либо направлении работы. Такое взаимодействие соответствовало и **методологии - целевой модели наставничества, которая определяет возможные модели** взаимодействия в наставнической паре: «Опытный педагог-молодой специалист», «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», «Педагог-новатор – консервативный педагог» «Опытный предметник – неопытный предметник», «Педагог - консультант - Педагог, испытывающий проблемы».

На этапе формирования наставнических пар были изданы приказы «Об утверждении наставнических пар» в МБОУ «Бестужевская СОШ» и МБОУ «Строевская СОШ». **Итогом** проведенной работы стала сформированная **база наставников и наставляемых** – было образовано 12 наставнических пар. В реализацию проекта по наставничеству вступили педагоги Строевской, Бестужевской, Квазеньгской, Плоской школ. К проекту привлекли 24 педагога. Одновременно кураторы прошли обучение на курсах АО ИОО по вопросу внедрения наставничества в образовательных организациях Архангельской области (2020 г.).

Этап обучения наставников проходил в течение всего периода реализации проекта. Первоначально через консультации методиста и куратора в школе и в дальнейшем через вебинары АО ИОО «Организация наставничества в образовании».

После формирования наставнических пар была определена главная **промежуточная** задача (для деятельности кураторов) – конкретизировать работу для педагогов, показать, к какому итогу должна прийти наставническая команда в процессе работы. Для решения этой задачи был разработан **Шаблон программы наставничества (Приложение 2)**.

Отдельное внимание мы уделили планируемому методическому продукту и планируемым результатам. При реализации программ наставничества есть такой конкретный показатель как оцениваемый результат, то есть не пустые слова об улучшении, повышении и т.д. Поэтому каждая наставническая пара определила очень конкретный практический вопрос для своего продвижения. Наставник должен научить своего наставляемого определенному профессиональному навыку. Таким образом, наставническая пара должна получить свой собственный методический продукт: статья для публикации, конкурсная работа, исследовательский проект, разработка урока, внеурочного мероприятия, социально – образовательного проекта. Получение методического продукта и достижение планируемых результатов должны были стать логическим завершением инновационного проекта.

Этап организации работы наставнических пар. На данном этапе работа по окружному проекту по наставничеству перешла в плоскость взаимодействия «наставник - наставляемый». Основной формой работы стали рабочие встречи (это еще одно методическое понятие из методологии). Каждая пара работала по своей программе наставничества, которая включала в себя:

- организационные встречи, в рамках которых определялись цель взаимодействия, планируемые результаты, методический продукт;
- рабочие встречи, в процессе которых обсуждались предстоящие действия, планировались курсы повышения квалификации, осуществлялась регистрация на ближайшие вебинары, проводились уроки, мероприятия, готовились методические разработки, подводились итоги и оценивалась проведенная работа, шла подготовка к профессиональным конкурсам;
- заключительные встречи для подведения итогов работы.

Для кураторов проекта это было также время методических консультаций, так как наставнические пары нуждались в уточнении собственных целей и задач, определении направления работы и итогового методического продукта, определении форм взаимодействия и просто поддержке. Наш методический проект был рассчитан на 2 года.

Подходя к экватору реализации инновационного проекта «Внедрение целевой модели наставничества по форме «учитель – учитель» в образовательных организациях Строевского ШОО», в апреле 2021 года на заседании районного круглого стола «Первые шаги реализации Национального проекта «Образование» в Устьянском районе», были представлены первые итоги проекта.

Уже по истечении первого года у самых опытных коллег был практический результат в виде представления своих методических материалов на районном конкурсе на «Лучшую внеклассную разработку». а некоторые пары «сошли с дистанции», оставили эту работу, не найдя в ней себя, не найдя способов собственной самореализации и взаимообучения. Отрицательный результат – тоже результат. Для большинства пар второй год работы над проектом был необходим, и стал годом осмысления собственных результатов и диссеминации полученного опыта.

На этапе «Завершение наставничества» подведены итоги работы каждой пары и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии (*приложение 3 – анкеты для рефлексии*). Каждая пара подготовила отчёт – краткий обзор проведенной по проекту работы и полученного опыта:

- **Какая совместная работа была проведена,**
- **Какой методический продукт планировался, и что получилось в итоге,**
- Что дала совместная практика работы (для наставляемых): какие умения были освоены; какой опыт профессиональной деятельности или методической практики был приобретен;
- Как оцениваете психологический климат (комфорт, согласованность, профессиональная поддержка, уровень педагогической этики) в вашей наставнической паре;
- Какую обратную связь получали вы в процессе совместной деятельности.
- Оцените взаиморазвитие и взаимообогащение обеих сторон-участников наставничества

Была проведена онлайн-встреча со всеми участниками проекта в округе, в рамках которой наставники и наставляемые поделились впечатлениями об участии в проекте, рассказали о приобретённом опыте. Внедрение модели наставничества по форме «учитель-учитель» в наших школах оказалось востребованным и результативным. **Итоги реализации наставнических программ** в рамках инновационного методического проекта «Внедрение модели наставничества по форме «учитель – учитель» в образовательных организациях Строевского школьного образовательного округа» (на муниципальном уровне) представлены **в приложении 4.**

Итоги реализации проекта в школах Строевского ШОО:

1. Реализовано 10 наставнических программ. Проанализировав базу наставников, мы видим, что семеро из них имеют высшую кв. категорию, трое – первую. Средний стаж работы наставников – 30 лет. Среди наставляемых первую кв. категорию имеют 6 человек, СЗД – 4 человека, средний стаж работы наставляемых – 10 лет, 2 педагога являются молодыми специалистами.
2. В проекте приняло участие 20 педагогов из **4 школ округа:** МБОУ «Строевская СОШ» с филиалом Плоская ОШ, «Бестужевская СОШ» с филиалом Квазеньгская ОШ, из них: 10 наставников, в том числе 2 куратора, 10 наставляемых.
3. **Уровень удовлетворенности** работы в проекте «Внедрение модели наставничества по форме «учитель – учитель» в образовательных организациях Строевского школьного образовательного округа по форме «учитель – учитель» составил от 70 до 100 % по разным показателям.

4. Педагоги – участники проекта широко представили полученный опыт:

- Областной конкурс «Педагогическая команда» (ноябрь 2021): одна наставническая команда - победители, две команды – участники; областной конкурс «Знаю. Умею. Научу» (декабрь 2021): призёры - два наставника, участники - пять наставнических пар и куратор, **всего в двух конкурсах - 19 педагогов.**
- Открытые уроки, социально – образовательные проекты, внеклассные мероприятия.
- Публикации в сборнике педагогических публикаций «Буква», на сайте ИНФОУРОК, на сайте ИРЦ Устьянского района.
- Выступления с обобщением опыта в рамках окружных семинаров.
- Восемь педагогов представили свой опыт на районных педагогических чтениях «Современное образование: новые требования, новые возможности» 25.03.2022.

Идея профессионального наставничества изначально была связана с сопровождением молодых специалистов. Эта работа актуальна и сейчас, но институт наставничества всё же претерпевает изменения. Растут требования к компетентностям учителя, связанным с работой с информацией и новыми средствами обучения, со знанием психологии современных школьников, их потребностей и возможностей. В наше время в поддержке нуждаются не только молодые и неопытные педагоги, но и те, кто желает идти в ногу со временем, кто имеет профессиональный запрос и считает возможным и эффективным удовлетворить его во взаимодействии с коллегой.

Приложение 1

Список локальных актов

Приказ директора МБОУ «Строевская СОШ» № 44 § 1 от 1 сентября 2020 года «О внедрении целевой модели наставничества в Базовой школе МБОУ «Строевская СОШ» и образовательных организациях Строевского школьного образовательного округа;

Методический проект (программа) «Внедрение модели наставничества по форме «учитель – учитель» в Строевском школьном образовательном округе» (Приложение 3 к приказу № 44 § 1).

«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в Базовой МБОУ «Строевская СОШ» на 2020 – 2021 учебный год и 2021 – 2022 учебный год (Приложение 1 к приказу № 44 § 1);

Положение о наставничестве в Базовой МБОУ «Строевская СОШ» на 2020-2024 гг. (Приложение 2 к приказу № 44 § 1);

Положение о сетевом наставничестве в Базовой МБОУ «Строевская СОШ» на 2020-2024 гг. (Приложение к приказу № 57 от 1.11.2021).

Приложение 2

Шаблон программы наставничества

(Каждая пара «наставник» - «наставляемый» самостоятельно определяет необходимые составляющие для своей программы из списка, приведенного ниже таблиц).

	Составляющие программы	
	Форма наставничества	«Учитель – учитель»
	Модель Наставник Наставляемый	
	Цель взаимодействия	(формулируем из ниже приведенных задач)
	!!!! Планируемый методический продукт (считаем главным!)	(конкретный – например, разработка урока, внеклассного мероприятия, конкурсного материала, подготовка публикаций, проведение и отчет о мероприятии с учениками или другими участниками образовательного процесса и др.)
	Планируемые результаты	
	Оцениваемые результаты	
	ФИО наставляемого	
	ФИО, должность наставника	
	Срок действия:	С октября 202 г. по 202 г.

План взаимодействия

	Действия (шаги)	Содержание работы	Планируемые результаты	Рефлексивная отметка (в свободной форме – результат взаимодействия)
1 этап – подготовительный – Подготовка запуска программы наставничества (20 октября – 5 ноября 2020г.)				
1	Мониторинг программы до начала работы	Консультирование/ анкетирование	Определение позиций участников программы наставничества до начала работы	
2	Установление позитивных личных отношений с наставляемым	Собеседование/ участие в тренинге	Корректировка ожидания от участия в программе наставничества и сравнение своих целей с целями наставляемых для выявления и своевременного решения возможных разногласий	
3	Анализ затруднений, способов их решений	Обсуждение ситуаций из практики	Список зафиксированных затруднений	
4	Определение ключевых позиций взаимодействия - модель взаимодействия; - цель; - планируемый методический продукт; - планируемые результаты; - оцениваемые результаты	Изучение методологических подходов к определению роли и позиции наставника и наставляемого	Определение собственной роли в рамках взаимодействия «наставник – наставляемый», обсуждение, согласование на основе выбора из общего списка возможных характеристик наставника и наставляемого по форме «учитель – учитель»	
2 этап – основной (практический) (_____ 2020 – _____ 202 г)				
<p>Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых: встречи: организационные, пробные, встречи-планирования, встречи – проведение рабочего процесса, заключительные.</p> <p>Методическая работа с определением четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества (Примеры форм работы: организация конкурсов, концертов, соревнований, организация образовательных тренингов и интенсивов; ролевые и педагогические игры; групповая работа над проектом;</p>				

волонтерская деятельность.			
	Встречи «наставник – наставляемый»	Содержание работы (например, составление программы, (взаимо)посещение уроков, встреча с консультантом, обсуждение/разработка мероприятия, урока, подготовка публикации)	Рефлексивная отметка (в свободной форме - результат взаимодействия)
	организационная встреча		
	Встреча - планирование		
	Рабочая встреча и т.д.		
	Итоговая встреча		
3 этап – заключительный (апрель 2021 г.)			
	Мониторинг программы по окончанию работы	Анкетирование/ анализ методических продуктов	Определение позиций участников программы наставничества по окончанию работы. Оценка результатов

Подпись наставника _____ Подпись наставляемого _____

Составляющие Программы наставничества по форме «Учитель – учитель»

(каждая пара «наставник» - «наставляемый» самостоятельно определяет необходимые составляющие для своей программы)

Модели: «Педагог – консультант – педагог, испытывающий проблемы»; «Опытный педагог – молодой специалист»; «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»; «Педагог новатор – консервативный педагог»; «Опытный педагог(предметник) - неопытный педагог (предметник)».

Портреты участников программы наставничества

Наставник - опытный педагог:

- педагог - консультант - педагог, имеющий опыт и ресурсные навыки для оказания наставляемому методической поддержки по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.) и другой разносторонней помощи;

- педагог, который обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;

Наставник - активный участник (лидер) педагогического сообщества - педагог склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ;

Наставник - педагог –новатор -- педагог, имеющий профессиональные успехи (имеет результативный опыт участия в различных профессиональных конкурсах, автор учебных материалов);

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 5 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Педагоги с опытом работы, имеющие **затруднения** в собственном **методическом росте**.

Возможные варианты программы

-классический вариант поддержки для приобретения наставляемым необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

Задачи, решаемые во взаимодействии Наставник – наставляемый

Наставник-консультант (опытный педагог):

- создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и помогает с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

- контролирует самостоятельную работу наставляемого.

Наставник-предметник (опытный педагог):

- опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставник (в любой модели)

- реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- способствует процессу обновления в профессиональном росте педагогов, имеющих опыт работы и формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- помогает (способствует) развитию интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентирует начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививает молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- прививает педагогу, находящегося в процессе адаптации на новом месте (новой должности) работы способность творческого использования передового педагогического опыта в своей деятельности;

- ускоряет процесс профессионального становления педагога;

- помогает преодолеть эмоциональные трудности;

- способствует формированию сообщества образовательной организации (как часть педагогического).

Планируемые результаты

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.
- педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Оцениваемые результаты

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Приложение 3

Анкеты для рефлексии

Анкета по изучению удовлетворенности в программе наставничества
Форма «учитель – учитель»

Анкета наставляемого

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий или да/нет, где это необходимо.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	[да/нет]									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Эффективность программы Наставничества – эффективность проделанной работы с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Как вы оцените комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Как вы оцените свою включенность в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										

9. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										
11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	[да/нет]									
12. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	[да/нет]									
13. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?	[да/нет]									
14. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	[да/нет]									
15. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?	[да/нет]									

Анкета наставника

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий или да/нет, где это необходимо.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	[да/нет]									
2. Эффективность программы Наставничества – эффективность проделанной работы с наставляемым	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Как вы оцените комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Как вы оцените включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
9. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?	
11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	[да/нет]
12. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	[да/нет]
13. Готовы ли вы как наставник развивать свой личностный, творческий и педагогический потенциал?	[да/нет]
14. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	[да/нет]

Приложение 4.

Итоги реализации наставнических программ

в рамках инновационного методического проекта «Внедрение модели наставничества по форме «учитель – учитель» в образовательных организациях Строевского школьного образовательного округа» (на муниципальном уровне)

Наставник - наставляемый	Тема наставнической программы	Методический продукт	Результат работы по наставнической программе
МБОУ «Строевская СОШ»			
Наставническая программа - 1.	<i>«Социально-образовательный проект «Литературная неделя к 85-летию со дня рождения Н.М. Рубцова»</i>	Комплекс мероприятий, посвящённых 85-летию со дня рождения Н. М. Рубцова: 1) Конкурс рисунков к стихотворениям Н.М. Рубцова 2) Конкурс рукописных книг, посвящённых творчеству Н.М. Рубцова. 3) Конкурс выразительного чтения стихотворений Н.М. Рубцова. 4) Переменный марафон 5) Литературный вечер	Участники областного конкурса АО ИОО «Педагог – педагогу». Участники областного конкурса АО ИОО «Педагогическая команда». Победители районного заочного конкурса «Лучшее внеклассное мероприятие»

<p>Наставническая программа - 2.</p>	<p><i>«Работа по формированию читательской грамотности на уроках русского, родного (русского) языка и литературы»</i></p>	<p>1) Открытые уроки литературы в 6 и 8 классах – декабрь 2020 г. (Наставник). 2) Методическая консультация «Практика применения приёмов смыслового чтения на уроке литературы в 6 и 8 классах». 3) Открытый урок русского языка в 3 классе - февраль 2021 г. (Наставляемый) 4) Проведение открытого урока (в классе наставляемого) русского языка в 3 классе – март 2021 г. (Наставник). 5) Совместное проведение урока родного (русского) языка в 4 классе – ноябрь 2021 г. (Наставник и наставляемый.). 6) Консультирование, собеседование, анализ затруднений, способов их решений. 7) Анализ приёмов работы с текстом по итогам открытых уроков. 8) Подготовка материала для публикации на сайте ИРЦ и участия в областном конкурсе по родному (русскому) языку.</p>	<p>Публикация урока родного (русского) языка в 4 классе по теме «Качества хорошего человека» на сайте ИРЦ, январь 2022.</p> <p>24.01.2022 - 24.02.2022 Региональный конкурс «С кириллицы начав родное слово» Кафедры гуманитарного образования АОИОО</p>
<p>Наставническая программа - 3.</p>	<p><i>«Сотрудничество начинающего педагога и педагога-наставника – основа профессионального роста учителя»</i></p>	<p>Социально – образовательный проект «Ломоносовская неделя»</p>	<p>Участники регионального конкурса методических разработок «Знаю. Умею. Научу»</p>
<p>МБОУ «Бестужевская СОШ»</p>			
<p>Наставническая программа - 1.</p>	<p><i>Обобщение опыта в формате статьи по итогам работы учителя по диагностике речевых нарушений у первоклассников и подходов к устранению этих нарушений</i></p>	<p>Публикация статьи в международном сборнике педагогических публикаций «Буква». Статья в международном сборнике педагогических публикаций «Буква».</p>	<p>Участники конкурса в конкурсе «Знаю. Умею, Научу». Публикация статьи сборнике педагогических публикаций «Буква».</p>

<p>Наставническая программа - 2.</p>	<p><i>Исследовательская деятельность: теория и практика</i></p>	<p>Руководство исследовательской работой совместно с учителем-наставляемым и с учеником 4 класса, с последующей ее защитой и публикацией Исследовательская работа с обучающимися.</p>	<p>Пместо на районном конкурсе «Малые Романовские чтения Участники регионального конкурса методических разработок «Знаю. Умею. Научу»</p>
<p>Наставническая программа - 3.</p>	<p><i>Методика построения и организации результативного урока английского языка с позиции системно – деятельностного подхода</i></p>	<p>Разработка урока английского языка в 5 классе (УМК М.В. Вербицкая «FORWARD») Тема: Holidays in the USA.</p>	<p>Областной заочный конкурс профессионального мастерства «Педагогическая команда» номинация «Команда педагога-наставника и молодого педагога в общеобразовательной - победители Региональный конкурс видеоматериалов и методических разработок «Знаю. Умею. Научу» в номинации «Шпаргалки от наставника» - 2 место</p>
<p>Наставническая программа - 4..</p>	<p><i>Технология проблемного обучения на уроках ОБЖ</i></p>	<p>Технологическая карта урока ОБЖ с использованием технологии проблемного обучения.</p>	<p>Проведение урока ОБЖ с использованием технологии проблемного обучения. Публикация методической разработки на сайте ИНФОУРОК</p>
<p>Наставническая программа - 5..</p>	<p><i>Организация и проведение метапредметного внеурочного мероприятия (биология/ физкультура)</i></p>	<p>Разработка метапредметного мероприятия (биология/физкультура) "Весёлые старты"</p>	<p>Организация и проведение метапредметного мероприятия (биология/физкультура) "Весёлые старты" Участники регионального конкурса методических разработок «Знаю. Умею. Научу»</p>
<p>Наставническая программа - 6.</p>	<p><i>Профессиональные компетенции педагога в области формирования и оценки читательской грамотности обучающихся</i></p>	<p>Методическая разработка урока русского языка с интеграцией материалов Электронного банка заданий по оценке читательской грамотности обучающихся Чек-лист для учителя по формированию и</p>	<p>Выступления в рамках семинаров учителей начальных классов по теме «Формирование и оценка читательской грамотности обучающихся начальной школы средствами учебника «Литературное чтение» и учителей гуманитарного цикла по теме «Мониторинг уровня читательской грамотности как составляющей функциональной грамотности обучающихся» Представление чек-листа для</p>

		оценке читательской грамотности обучающихся на уроках	учителя по формированию и оценке читательской грамотности обучающихся на уроках в рамках онлайн-встречи по наставничеству через платформу ZOOM Наставник-призёр регионального конкурса методических разработок «Знаю. Умею. Научу»
Наставническая программа - 7.	<i>Содержание и форма урока как фактор повышения образовательных результатов по предмету</i>	Методическая разработка интегрированного урока «Великий помор-М.В.Ломоносов» (история/физика).	Проведение интегрированного урока «Великий помор-М.В.Ломоносов» (история/физика) Участие в региональном конкурсе видеоматериалов и методических разработок «Знаю. Умею. Научу»