



МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОЯРСКОГО
КРАЯ



Красноярский
педагогический
колледж №1
им. А. Горюхова



Региональный центр
наставничества



НАСТАВНИЧЕСТВО

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Сборник материалов
по результатам краевого конкурса
«Лучшие практики наставничества – 2023»



КРАЕВОЙ КОНКУРС
ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ
НАСТАВНИЧЕСТВА



Министерство образования Красноярского края
Региональный центр наставничества (структурное подразделение КГБПОУ
«Красноярский педагогический колледж № 1 имени М. Горького»)

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**Сборник материалов
по результатам краевого конкурса
«Лучшие практики наставничества – 2023»**

Красноярск
2024

ББК 74
УДК 37
Л87

Рекомендовано:
КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж № 1
имени М. Горького»

Составители: *Виталева Н.И.*, методист Регионального центра наставничества
Руцкая К.А., методист Регионального центра наставничества,
канд. пед. наук
Фролова Н.А., руководитель Регионального центра наставничества
Оформитель: *Кобыльцова О.Т.*, методист Регионального центра наставничества
Редактор: *Загородникова Т.В.*, преподаватель КГБПОУ «Красноярский
педагогический колледж № 1 им. М. Горького»
Рецензент: *Руцкая К.А.*, методист Регионального центра наставничества,
канд. пед. наук

Лучшие практики наставничества Красноярского края: сборник материалов
Л87 по результатам краевого конкурса «Лучшие практики наставничества – 2023». –
Красноярск, – Издательство «Офсет» – 2024. – 216 стр.

ISBN 978-5-6051997-0-0

В сборнике представлен обзор реализованных проектов участников краевого конкурса «Лучшие практики наставничества – 2023», вошедших в топ–7 в каждой из номинаций: «Педагогическое наставничество», «Дети учат детей», «Наставничество обучающихся в профессиональных образовательных организациях», «Наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей, в том числе в кружковом движении». Данные проекты охватывают практики учреждений дошкольного и основного, дополнительного среднего профессионального образования. Содержание проектов поможет в поиске новых методических и инфраструктурных решений для организации наставничества в образовательных учреждениях.

Сборник будет интересен методистам и исследователям, изучающим вопросы наставничества в России; педагогическим коллективам, находящимся в поиске способов внедрения программ наставничества; студентам педагогических специальностей, которым в будущем предстоит освоить позицию наставляемого.

Корректор – *Разумова О.В.*
Дизайнер-верстальщик – *Бегленко Е.В.*

Подписано в печать 23.09.2024.
Формат 60х84/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Гарнитура Minion Pro. Объем 12,56 усл.печ.л. Тираж 300 экз. Заказ № 5295

Издано ООО Издательство «Офсет»
660075, г. Красноярск, ул. Республики, 51
commerc@pic-ofset.ru

ISBN 978-5-6051997-0-0

© КГБПОУ «Красноярский педагогический
колледж № 1 имени М. Горького», 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
НОМИНАЦИЯ «ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»	9
«Школа становления профессионального мастерства молодого педагога»: муниципальная программа методического сопровождения молодых специалистов	11
Педагогическое наставничество «Молодые педагоги: пространство возможностей»	18
Инклюзия – не иллюзия.	27
Проектирование и реализация общешкольных образовательных событий как практика наставничества	35
Открытая школа: точка притяжения	43
Дидактическая лаборатория «Наставничество в современном образовании в ДОУ»	49
Наставничество – первая ступень к мастерству	55
НОМИНАЦИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»	65
Навигация образовательных локаций проектной деятельности студентов КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»	66
Наставничество как ресурс постинтернатного сопровождения	72
Учебная фирма по разработке программного обеспечения на базе образовательной организации	77
«Профлайфхак» – профессиональная оптимизация жизни	82
Опыт реализации программы наставничества «Будущие воспитатели» в ходе производственной практики в ДОО г. Канска	91
Первый шаг в профессию	100
Практика индивидуального наставничества, создание адаптивно развивающей и поддерживающей среды для обучающихся с ОВЗ в процессе получения профессионального образования в КГБПОУ «Эвенкийский многопрофильный техникум»	112

НОМИНАЦИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ В КРУЖКОВОМ ДВИЖЕНИИ» 117

Технология STEAM и двойное наставничество как инструменты адаптации, социализации и самореализации обучающихся с особыми образовательными потребностями в условиях инклюзивного образования	118
Наставничество в кружке «Школьное лесничество «Экошкола»	128
Первые шаги в тренерскую профессию	138
#Хочубытьучителем!	152
Программа наставничества «Будущему абитуриенту»	161
Инклюзивный кукольный театр «Кудрявый ёжик»	167
Быть первым	172

НОМИНАЦИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ», ИЛИ «ДЕТИ УЧАТ ДЕТЕЙ» 177

«ШАНС» – школа активного наставнического сотрудничества	178
Вместе к пьедесталу «Абилимпикс»	189
Школа лидерства	196
Организация наставничества обучающихся при реализации программ внеурочной деятельности по естественно-научному направлению в МБОУ «Подтёсовская СОШ № 46»	204
Дети в сотрудничестве: от одноклассников до наставников	207
Поверь в себя	213

Введение

Конкурс «Лучшие практики наставничества» проводится с 2022 года в соответствии с задачами федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка» и региональной целевой моделью наставничества на территории Красноярского края. Конкурс является составляющим элементом в развитии движения наставничества и тиражирования практик наставничества в образовательных организациях Красноярского края, повышении социального статуса наставника, признании роли и места в обществе. Основная задача конкурса – поиск успешных и готовых к тиражированию практик наставничества, а также представление их в широком формате на региональном уровне.

Конкурс проводится Региональным центром наставничества – структурным подразделением КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького» (далее – организатор), при поддержке министерства образования Красноярского края (далее – министерство).

На конкурс подано 89 заявок из 32 муниципалитетов края от 84 команд образовательных организаций общего, дополнительного и среднего профессионального образования, расположенных на территории Красноярского края, реализующих практики наставничества. Впервые на конкурсе была представлена система наставничества в муниципалитете, а не только в отдельной образовательной организации.

В каждой из номинаций на заочном этапе были выбраны топ-7 полуфиналистов, которые представили проекты на очном этапе. Победителями и призёрами в конкурсе «Лучшие практики наставничества – 2023» стали следующие проекты.

В номинации «Педагогическое наставничество»:

- победитель (1-е место) – муниципальное бюджетное учреждение «Методический центр» г. Норильск;

- призёр (2-е место) – муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 156 имени Героя Советского Союза Г.П. Ерофеева», г. Красноярск;

- призёр (3-е место) – муниципальное автономное общеобразовательное учреждение дополнительного образования «Центр творческого образования «Престиж», г. Красноярск.

В номинации «Наставничество обучающихся в общеобразовательных организациях», или «Дети учат детей»:

- победитель (1-е место) – муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Байкитская средняя школа», Эвенкийский МР;

- призёр (2-е место) – муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Ужурская средняя общеобразовательная школа № 6 имени Героя Советского Союза Ю.Н. Петелина», г. Ужур;

– призёр (3-е место) – муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 16», г. Минусинск.

В номинации «Наставничество обучающихся в профессиональных образовательных организациях»:

– победитель (1-е место) – краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»;

– призёр (2-е место) – краевое государственное профессиональное образовательное учреждение «Дивногорский гидроэнергетический техникум имени А.Е. Бочкина»;

– призёр (3-е место) – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий».

В номинации «Наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей, в том числе в кружковом движении»:

– победитель (1 место) – муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества», г. Норильск;

– призёр (2-е место) – муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3», г. Назарово;

– призёр (3-е место) – муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования и воспитания», Абанский район.

Награждение победителей и призёров конкурса в каждой номинации проводилось на площадке ежегодного краевого форума «PRO наставничество».

Благодарим экспертов, которые оценивали проекты участников. Ими стали методисты Регионального центра наставничества и специалисты министерства образования края:

– Крохмаль Елена Ивановна, начальник отдела дополнительного образования и работы с педагогическими кадрами министерства образования Красноярского края,

– Иванова Татьяна Валерьевна, главный специалист отдела дополнительного образования и работы с педагогическими кадрами министерства образования Красноярского края,

– Гридасова Татьяна Алексеевна, начальник отдела общего образования министерства образования Красноярского края,

– Гришанова Елена Анатольевна, начальник отдела специального образования министерства образования Красноярского края,

– Дмитриенко Лейли Альбертовна, заместитель начальника отдела среднего профессионального образования министерства образования Красноярского края,

- Маркина Ирина Николаевна, заместитель директора по учебной работе КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж № 2»,
- Шевчук Елена Марковна, заместитель директора КБГОУ «Центр развития профессионального образования»,
- Бордукова Светлана Николаевна, заместитель директора, методист МБУ ЦППМиСП № 1 «Развитие»,
- Белкина Яна Вячеславовна, руководитель РЦН,
- Бугакова Ольга Евгеньевна, заместитель директора по научно-методической работе КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького»,
- Невоструева Елена Геннадьевна, педагог-организатор КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького»,
- Волкова Евгения Сергеевна, заместитель директора по организационно-массовой работе КГБОУДО «Красноярский краевой Дворец пионеров»,
- Курченкова Надежда Николаевна, заместитель директора КГБОУДО «Красноярский краевой центр «Юннаты»,
- Рипинская Ирина Константиновна, заведующая практикой КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького»,
- Фрицлер Наталья Александровна, заведующая отделением «Преподавание в начальных классах» КГБПОУ «Красноярский педагогического колледж № 1 им. М. Горького»,
- Полосухина Валентина Николаевна, методист РЦН,
- Толмачева Ольга Владимировна, методист РЦН.

Выражаем благодарность всем муниципалитетам, муниципальным образованиям и образовательным учреждениям всех уровней образования Красноярского края за представление практик на конкурсе и готовность к сотрудничеству. Ваш вклад в развитие системы наставничества состоит не только в представлении новых подходов к решению организационно-управленческих задач, но и в поддержке молодых педагогов, готовых к вызовам современности.



**ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ
НАСТАВНИЧЕСТВО**

НОМИНАЦИЯ «ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»

В номинации представлены практики, направленные на «закрепление» молодых педагогов в образовательных учреждениях региона, а также на поддержку малоопытных педагогов, которые приступили к работе, получив педагогическое образование, уже имея иное профессиональное образование.

Благодаря координатору в городе Норильске действует система методического сопровождения молодых специалистов, которая способствует закреплению молодых кадров в образовательных учреждениях муниципалитета. Координатор – специалист управления образования – организует «Школу становления профессионального мастера молодого педагога» как муниципальную программу методического сопровождения молодых специалистов для поддержки системы наставничества в учреждениях.

МАОУ ДО «Престиж» (Красноярск) представил систему поддержки и сопровождения педагогов, которые начинают работать с обучающимися с ОВЗ в дополнительном образовании. Наставничество помогает педагогам включиться в работу по созданию условий для получения обучающимися с ОВЗ и детьми-инвалидами инклюзивного дополнительного образования в совместной деятельности с нормотипичными сверстниками посредством использования алгоритма адаптации способов и методов работы.

Команда МАОУ «Средняя школа № 156 имени Героя Советского Союза Г.П. Ерофеева» (Красноярск) рассматривает наставничество как средство формирования коллектива в новой школе, в которой более половины педагогов – молодые специалисты. Поддержку молодые специалисты получают со стороны заместителей директора, психолога и более опытных учителей-предметников. Структурной единицей практики наставничества стал «проектный офис».

Коллектив МАОУ «Средняя школа № 157» (Красноярск) положил в основу проекта идею о том, что адаптация молодого педагога – это построение в новой жизненной ситуации комфортных отношений с собой, с укладом школьной жизни и с другими людьми – коллегами, обучающимися и родителями.

Команда МАОУ «Средняя школа № 150 имени Героя Советского Союза В.С. Молокова» предполагает включение молодых педагогов до 35 лет в сложную систему профессиональных связей через методическую поддержку социально-педагогической службы, а также доверие в курировании ответственных для школы направлений (ведение сайта, работа с одарёнными детьми, руководство школьным методическим объединением и т.д.). Создание триады «наставник

– наставляемый – наставляемый» создаёт условия для освоения позиции наставника, находящегося в позиции наставляемого.

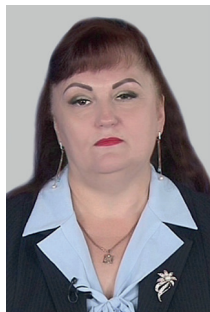
Коллектив МАДОУ «Детский сад комбинированной направленности № 2» (Сосновоборск) реализует проект наставничества в форме дидактической лаборатории. Такая форма позволяет исследовать затруднения, возникающие у молодого специалиста, формулировать тактические цели процесса адаптации, предложить возможность психологической разгрузки и найти дидактические средства для решения профессиональных задач.

В МБДОУ «Детский сад № 26 «Теремок» (Назарово) особое внимание уделено поддержке и сопровождению молодых и малоопытных педагогов, имеющих стаж работы в должности от 1 месяца до 3 лет; специалистам, получившим среднее специальное образование и профессиональную переподготовку в виде дистанционных курсов по программе «Воспитатель детей дошкольного возраста» на базе основного непедагогического образования. Закрепление на рабочем месте происходит за счёт методической поддержки со стороны педагогов-стажистов.

«ШКОЛА СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»: МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Автор: МБУ «Методический центр», г. Норильск, сайт: мц.но-
рильск-обр.рф

Форма наставничества «педагог – педагог» (*молодой педагог –
опытный педагог*)



Куратор
Лаптева Людмила Николаевна,
методист МБУ «Методический центр», муниципальный
координатор педагогического наставничества в образовательных
учреждениях города Норильска, куратор «Школы становления
профессионального мастерства молодого педагога»,
✉ Lapteva1970@yandex.ru

Направление практики: поддержка и сопровождение молодых пе-
дагогов.

Наставник: опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

Для реализации задач практики возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

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

Муниципальный координатор: методист МБОУ «Методический центр», осуществляющий сопровождение деятельности по реализации целевой модели педагогического наставничества на муниципальном уровне.

Куратор «Школы становления профессионального мастерства молодого педагога» (далее – ШСПМ): методист МБОУ «Методический центр», координирующий деятельность ШСПМ и отвечающий за организацию всего цикла мероприятий согласно плану работы.

Наставляемые:

участники «Школы становления профессионального мастерства молодого педагога» – педагоги общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, учреждений дошкольного образования.

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

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

Идея практики

Повышение уровня профессиональной компетенции молодых специалистов через дифференциацию и оптимальное сочетание видов и форм работы, стимулирование профессиональной творческой активности и стремления к профессиональному росту.

В результате работы создана и апробирована система методического сопровождения молодых специалистов, которая ведёт к закреплению молодых кадров в образовательных учреждениях муниципалитета.

Проблемы, на решение которых направлена практика

Ежегодно штат педагогических работников образовательных учреждений города Норильска пополняется молодыми педагогами. Начинающие специалисты приходят из высших или средних специальных учебных заведений с достаточным запасом теоретических знаний, но недостаточными практическими умениями. Поэтому главной задачей становится помощь и поддержка начинающих педагогов, включение их в систему практико-ориентированной деятельности. От того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности в образовательных учреждениях и к условиям жизни на Крайнем Севере, зависит качество образования в муниципалитете.

Практика работы с молодыми специалистами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время, и если не оказать молодому специалисту своевременную помощь, то это может привести к разочарованию в профессии и увольнению.

Цель практики: разработка комплекса мероприятий по организации методического сопровождения деятельности наставника и наставляемого

в форме «педагог – педагог», способствующего успешному закреплению на месте работы и в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального уровня и потенциала, созданию комфортной профессиональной среды внутри учебного учреждения, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи.

Задачи практики:

- создать базу данных молодых специалистов и их наставников;
- оказать методическую помощь в организации образовательного процесса, внедрении новых образовательных технологий; разработке рабочих программ, планов;
- создать условия для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов;
- разработать систему мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- создать условия, обеспечивающие осознанную потребность молодого педагога в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексию профессиональной деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- создать систему мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов;
- поддержать и поощрить творчески работающих молодых педагогов и наставников;
- организовать информационно-методическую работу по проблемам современного образования;
- провести методические семинары, конкурсы, конференции с привлечением интеллектуального потенциала молодых педагогов и наставников.

Механизм и этапы реализации практики

Основным механизмом реализации программы становится «Школа становления профессионального мастерства молодого педагога» (далее – ШСПМ) – постоянно действующее профессиональное объединение, работа которого направлена на создание целостной системы поддержки молодого педагога, оказание методической помощи и закрепление молодых педагогов в муниципальных образовательных учреждениях г. Норильска. Деятельность ШСПМ, направленная на обеспечение поддержки педагогического наставничества на уровне муниципалитета:

– информационное освещение (начальный этап: привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование наставников в ОУ о ходе программы, финальный этап: отчёт о результатах и тиражирование успехов);

– взаимодействие с потенциальными наставниками на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);

– привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями методических служб города или региона, образовательных учреждений, имеющих положительный опыт организации наставничества, ресурсно-методические центры города);

– опросы участников практики по итогам проведения мероприятий (анкетирование с применением google-форм непосредственно после проведения мероприятий);

– проведение муниципальных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников (количество участников, количество лучших практик);

– повышение квалификации педагогов-наставников и молодых педагогов образовательных учреждений через систему семинаров-практикумов, организацию курсов повышения квалификации (количество педагогов, прошедших КПК, принявших участие в семинарах);

– использование опыта ведущих педагогов образовательных учреждений г. Норильска, методистов МБУ «Методический центр» при организации цикла методических мероприятий для молодых педагогов.

Реализация программы наставничества методического сопровождения молодых специалистов в рамках работы «Школы становления профессионального мастерства молодых педагогов»

Этапы внедрения практики:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

– нормативно-правовое обеспечение практики;

– диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей;

– формирование базы наставляемых, участников «Школы становления профессионального мастерства молодого педагога»;

– формирование наставнических пар в образовательных учреждениях муниципалитета;

– обучение наставников;

– создание раздела «Наставничество» и «ШСПМ» на сайте МБУ «Методический центр», транслирование информации по реализации программы.

2. Реализация программы наставничества

Содержание деятельности ШСПМ выстраивается с учётом дифференцированного подхода. Первый год участия в школе – «накопление



Рис 1. Организационная модель реализации муниципальной программы методического сопровождения молодых специалистов в рамках работы «Школы становления профессионального мастерства молодых педагогов»

профессионального опыта» (диагностика профессиональных затруднений, участие в практико-ориентированных семинарах). Второй и третий годы участия в школе – «презентация профессионального опыта» (демонстрация открытых уроков, проектов самообразования, участие в конкурсе молодых педагогов «Свежий ветер», «Самый классный северный классный»). Для всех участников школы предлагается обязательное участие в работе предметных секций, состав и содержание деятельности которых утверждаются ежегодно (секции направлены на решение узких задач, связанных с предметными областями и сферами профессиональных интересов).

Молодые педагоги в рамках занятий ШСПМ участвуют в различных продуктивных формах образования: деловых играх, семинарах-практикумах, мастер-классах, открытых уроках, конкурсах, городских педагогических чтениях, курсах повышения квалификации, в работе предметных

секций, курируемых методистами МБУ «Методический центр» по направлениям.

Программа методического сопровождения молодых специалистов в МО г. Норильск включает в себя перспективный план мероприятий на 3 года и план мероприятий ШСПМ, который составляется и утверждается директором МБУ «Методический центр» ежегодно и формируется по результатам анкетирования участников ШСПМ, городских мероприятий, конкурсов профессионального мастерства и т.д. План работы ШСПМ является приложением к программе методического сопровождения молодых специалистов.

Ежегодно в конце учебного года и в начале учебного года для вновь прибывших молодых специалистов проводится анкетирование по выявлению затруднений в работе. План работы ШСПМ разрабатывается с учётом выявленных профессиональных затруднений по итогам анкетирования.

Все участники школы участвуют в работе предметных секций на городских методических объединениях, состав и содержание деятельности которых утверждается ежегодно (секции направлены на решение узких задач, связанных с предметными областями и сферами профессиональных интересов).

К проведению мероприятий по плану работы школы привлекаются методисты по направлениям, опытные педагоги, наставники, победители конкурсов профессионального мастерства, опытные классные руководители.

3. Завершение программы наставничества.

- мониторинг эффективности и результативности программы;
- награждение наставников и наставляемых;
- популяризация практики, размещение практики наставничества в Региональном атласе образовательных практик в 2025 г.;
- представление результатов практики на городских педагогических чтениях в 2025 г.;
- публикация практики наставничества в профессиональных изданиях различного уровня.

Результаты практики

1. Создана база данных молодых специалистов и наставников.
2. Разработаны методические материалы по актуальным вопросам профессиональной деятельности для молодых педагогов и наставников.
3. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в коллективе/образовательной организации (89,7%).
4. Высокий уровень включённости молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательных учреждений и педагогического сообщества муниципалитета. По данным анкетирования молодые педагоги отмечают высокую степень эмоционального комфорта в образовательном учреждении (87,2%). Участие молодых

педагогов в работе предметных секций (98%) и в работе городских методических объединений (100%). Повышение уровня удовлетворённости собственной работой молодых педагогов (с 81,3% до 92,6%).

5. Получение необходимых для данного периода профессиональной реализации компетенций, профессиональных советов и рекомендаций, а также стимулов и ресурсов для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения. Например, освоение сервиса Учи.ру (100%) и его системное применение с учащимися в урочной и внеурочной деятельности (68%).

6. Активное участие молодых педагогов и наставников в профессиональных конкурсах различного уровня:

- муниципальный конкурс «Свежий ветер» (76,6%);
- муниципальный конкурс «Самый классный северный классный» (36,9%);
- муниципальный конкурс «Лучшая эмблема-логотип» (21,8%);
- муниципальный конкурс «Педагог года – 2023» (51,3%);
- муниципальный конкурс «Современный урок: PRO-функциональная грамотность» (32,8%);
- городские педагогические чтения «Норильский учитель: опыт прошлого – взгляд в будущее» (21,4%);

Ресурсы, необходимые для реализации практики

1. Кадровые: педагоги-наставники, опытные педагоги-предметники, методисты МБУ «Методический центр».

2. Технические: техническое оснащение (компьютеры, множительная техника, жидкокристаллические панели для проведения мероприятий участников ШСПМ в МБУ «Методический центр»); конференц-зал; брифинг-холл; медиа-холл.

3. Информационные: сайт МБУ «Методический центр»; медиастудия «Перемена Норильск».

При грамотном управлении процессом становления молодых педагогов период адаптации сокращается с 1–1,5 года до нескольких месяцев. Это положительно сказывается как на повышении образовательного уровня школьников/воспитанников в образовательных учреждениях, так и на качестве образовательного процесса в муниципалитете в целом.

Материалы, которые используются при реализации программы

Описание практики: Лаптева Л.Н. Муниципальная программа методического сопровождения молодых специалистов в рамках «Школы становления профессионального мастера молодого педагога» // Методист, № 9, 2023, С. 8–15.

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.



ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО «МОЛОДЫЕ ПЕДАГОГИ: ПРОСТРАНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ»

Автор: МАОУ «Средняя школа № 156 имени Героя Советского Союза
за Ерофеева Г.П.», сайт: sh156-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru

Форма наставничества: «педагог – педагог»



Директор
МАОУ СШ № 156
**Комиссарова Елена
Геннадьевна**
✉ sch156@mailkrsk.ru



Куратор
**Мельник Елена
Павловна**
✉ teacher_melnik@mail.ru

Наставники



**Оленкова Зинаида
Дмитриевна,**
учитель математики



**Гракович Марина
Владимировна,**
учитель
русского языка
и литературы



**Радиченко Валерия
Брониславна,**
учитель русского
языка и литературы



**Соловьева
Анастасия
Алексеевна,**
учитель
русского языка
и литературы



Каковкина Марина Алексеевна,
учитель математики и информатики

Направление практики: поддержка и сопровождение молодых педагогов.

Наставники: учителя-предметники; заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагог-психолог.

Срок реализации практики: 1 учебный год.

Наставляемые: молодые специалисты.

Идея практики

Наставничество не только инструмент профессионального развития, но и особая форма отношений педагогов в коллективе. Наставничество рассматривается как средство формирования коллектива в новой школе, в которой более половины педагогов – молодые специалисты. Основой для проектирования модели наставничества послужили профессиональный стандарт педагога и целевая модель наставничества педагогических работников в образовательной организации. Практика основывается на комплексной поддержке молодых специалистов со стороны заместителей директора по учебной и воспитательной работе, психолога и более опытного учителя-предметника. Структурной единицей практики наставничества стал «проектный офис».

Практика направлена на решение некоторых проблем.

Новая современная школа открылась в 2019 году. В школе и сегодня продолжается процесс формирования педагогического коллектива, который должен быть готов решать актуальные сложные педагогические задачи. Специфика кадров образовательной организации такова, что более половины педагогов школы имеют статус молодого специалиста независимо от возраста и нуждаются в сопровождении профессиональной деятельности в условиях нового педагогического коллектива.

Основой для разработки наставнической модели образовательной организации послужил профессиональный стандарт педагога, который закладывает основные квалификационные характеристики учителя.

Данная модель представлена в форме «учитель – учитель» и состоит из последовательности этапов, решающих различные проблемы, и не только проблемы молодого специалиста в новом коллективе, но и проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Цель практики: создание условий для адаптации и профессионального роста молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации, оказание методической и психологической поддержки в решении затруднительных профессиональных задач.

Задачи:

- выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;
- организовать работу проектных офисов в соответствии с выделенными трудностями в деятельности;
- спланировать систему мероприятий для передачи знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников;
- организовать мониторинг результативности практики наставничества.

Основные принципы и механизм управления

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепления на месте работы.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя администрация; наставники – участники программы; педагог-психолог, социальный педагог.

Заместители директора помогают в изучении нормативных документов, регламентирующих деятельность педагогов.

Педагог-психолог на основании личного общения с молодыми учителями, результатов диагностики организует групповые тренинги и индивидуальные консультации, акцентируя внимание на культуре педагогического общения, профилактике разрешения конфликтных ситуаций.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

обязательность – проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении, вне зависимости от должности и направления деятельности;

индивидуальность – выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;

непрерывность – целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста, продолжается на протяжении 3 лет;

эффективность – обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: проектирование, тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; беседы; собеседования; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение

и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

При организации практики наставники выполняют две функции.

Наставник-консультант (заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагог-психолог) создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

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

Куратором программы наставничества является заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Куратор должен иметь опыт работы в школе. Приоритет отдаётся кандидатам, имеющим опыт методической или административной работы.

Куратор должен уметь определять потенциал педагогического коллектива школы и профессиональный ресурс каждого специалиста образовательной организации для того, чтобы максимально эффективно определять наставников-консультантов и наставников-предметников под решение поставленных задач в программе наставничества и содержательную работу над выявленными профессиональными проблемами и дефицитами наставляемых.

Деятельность куратора направлена на создание эффективных наставнических пар и их скоординированную продуктивную работу. Куратор и педагоги-наставники внесены в региональную базу наставников.

Этапы реализации практики

1. Оценка соответствия профессиональных компетенций учителя требованиям профессионального стандарта педагога.

На данном этапе обеспечивается функционирование двух видов оценивания профессиональной компетентности молодых специалистов: внешней и внутренней оценки. Внешняя оценка: результаты выпускников, отзывы родителей, аттестация учителя. Внутренняя оценка: методика самооценивания профессиональных компетенций учителя требованиям профессионального стандарта (анкетирование, заполнение квалификационных профилей), посещение и анализ уроков с позиции соответствия профессиональных компетенций требованиям профессионального стандарта.

На основании проведённого анкетирования педагогов, а также в процессе наблюдения за деятельностью учителей на уроках куратором определяется перечень профессиональных компетенций, которые вызывают наибольшие трудности у учителей школы.

Именно комплексный подход к оцениванию уровня профессиональных компетенций учителя позволяет получить более объективную информацию, на основании которой выстраивается вся последующая система работы.

Основные трудности педагогов, которые были определены в ходе оценки трудовых функций учителей школы:

- слабое владение умением мотивировать обучающихся в учебном и воспитательном процессе, затруднения в планировании занятий с неуспевающими и в применении приёмов поддержания норм поведения;
- выбор методов и приёмов обучения, стимулирующих интерес и активность обучающихся;
- составление поурочных планов, учитывающих различные способности обучающихся;
- компетенция «объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей» вызывает сложности не только у начинающих учителей, но и у учителей-стажистов.
- овладение идеями современной педагогики и психологии, новейшими методическими приёмами.

На данных аспектах деятельности коллектив школы, наставники сосредоточили свои усилия.

2. Сопровождение и наставничество в совершенствовании профессиональных компетенций наставляемых.

Этот этап организуется в проектных офисах, деятельность которых направлена на решение конкретных педагогических затруднений педагогов.

Под проектным офисом понимается междисциплинарное объединение педагогов, обеспечивающее эффективную реализацию проекта, направленного на совершенствование уровня конкретной профессиональной компетенции в соответствии с требованиями профессионального стандарта. В состав каждого проектного офиса входят наставники, обладающие методическим ресурсом и педагогическим опытом для работы с наставляемыми с определённой проблематикой. Внутри школы проектные офисы имеют сменный состав. Учителя, проработав в рамках одного проекта, при достижении результата могут включаться в работу другой группы или по желанию работать одновременно в нескольких направлениях.

В рамках деятельности проектных офисов наставниками и наставляемыми совместно организуются и проводятся мероприятия, где наставники занимаются не только отработкой конкретных дефицитных компетенций с педагогами школы, но и сами распространяют имеющийся опыт среди педагогов школы.

Например, в 2022-2023 учебном году педагоги объединились в следующие проектные офисы:

А) Технология оценивания образовательных достижений обучающихся. Педагоги проектного офиса осваивали способы оценивания образовательных результатов в начальной школе, разрабатывали банк диагностических заданий в различных предметных областях для обучающихся 1-4-х классов.

Б) Стратегии смыслового чтения и работы с текстом. Педагогами проектного офиса было разработано и реализовано мероприятие «Кейс-чемпионат по функциональной грамотности для обучающихся 1-4-х классов».

В) Проектная и исследовательская деятельность младших школьников. Педагогами проектного офиса разработано положение о конкурсе, осуществлена работа по подготовке и сопровождению детских работ, проведён внутришкольный конкурс исследовательских работ и творческих проектов младших школьников «Я – исследователь».

Г) Информационно-коммуникационные технологии в образовании: ИКТ компетентность учителя. Педагогами проектного офиса подготовлены и проведены обучающие семинары и открытые уроки, демонстрирующие технологию смешанного обучения и методически грамотное применение интернет-ресурсов на уроках, приняли участие во всероссийском проекте «Взаимообучение городов».

3. Проектирование индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМов) наставляемыми в соответствии с выявленными дефицитами, проблемами.

Учитель должен выступать активным субъектом в системе непрерывного педагогического образования. Он должен сам понимать дефициты в перечне своих профессиональных компетенций и в соответствии с этим строить свой индивидуальный образовательный маршрут по их совершенствованию.

Педагоги сами определяют направления и объём повышения квалификации, составляя свои индивидуальные образовательные маршруты. При этом перед наставляемым стоит задача не просто поучаствовать в том или ином проекте, но и показать результат этого участия либо в форме определённых методических наработок по данному направлению, либо в проведении открытого урока с демонстрацией владения конкретным умением.

Важным инструментом на этапе сопровождения и наставничества является персонализированная программа.

4. Рефлексия.

Программа наставничества предполагает рефлексивный анализ педагогом собственной деятельности в рамках работы в проектном офисе и в процессе реализации проекта, а также глубокий рефлексивный анализ в рамках реализации своего индивидуального маршрута.

Рефлексия в рамках программы наставничества также включает в себя анализ профессионального роста педагога, выявление его сильных

и слабых сторон, а также поиск способов для улучшения своей работы. Это процесс непрерывного самосовершенствования, который помогает учителю стать более компетентным и успешным в своей профессии.

Открытый урок играет важную роль в процессе рефлексии, так как позволяет учителю получить обратную связь от коллег, учеников и родителей. Это помогает ему понять, что уже делается хорошо, а что нужно изменить или улучшить. Критический взгляд на свою работу помогает учителю развивать свои профессиональные навыки и стать более успешным в своей деятельности.

Получение конструктивных рекомендаций от наставника, администрации школы и других присутствующих учителей помогает учителю увидеть свою работу со стороны, выявить недостатки и проблемы, на которые он может обратить внимание и работать над их устранением. Такой анализ помогает учителю расти и развиваться в своей профессии, становиться все более опытным и успешным педагогом.

Мониторинг и оценка результатов реализации практики

Для оценки качества, эффективности и полезности программы наставничества был проведён мониторинг реализации программы.

В рамках первого этапа мониторинга были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Одним из методов оценки эффективности программы наставничества является анализ посещения уроков и составления персонализированной программы наставничества на основе заполненного квалификационного профиля. Посещение уроков позволяет оценить непосредственное взаимодействие учителя с обучающимися, его методы работы. Анализ квалификационного профиля поможет определить соответствие программы наставничества потребностям и целям молодого специалиста, а также позволит подстроить программу под индивидуальные особенности. Комбинация этих методов позволяет более полно и объективно оценить эффективность программы наставничества.

Кроме того, проводится опрос участников программы (наставников и наставляемых) с целью выявления их мнения о программе, её полезности и качестве. В рамках второго этапа мониторинга оценивались мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

Также изучение влияния программы на участников осуществлялось посредством педагогического наблюдения за профессиональной деятельностью молодых учителей-наставляемых на уроке наставниками.

Результаты практики

Ожидаемые результаты для учреждения:

1. Участники программы наставничества связывают своё профессиональное развитие в течение следующих 5 лет с МАОУ СШ № 156.

2. Участники программы более активно участвуют в культурной жизни МАОУ СШ № 156 и принимают участие в муниципальных профессиональных конкурсах.

3. Школа стала региональной инновационной площадкой «Молодые педагоги – пространство возможностей».

Ожидаемые результаты для наставника:

– повышение профессиональной компетентности в области наставничества;

– получение опыта руководства и поддержки молодых специалистов;

– развитие навыков рефлексии и самоанализа;

– улучшение взаимодействия с коллегами;

– повышение мотивации и удовлетворённости работой;

– признание заслуг и достижений в области наставничества;

– ожидаемые результаты для наставляемого;

– рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества;

– реализация образовательных и культурных проектов, инициированных молодыми педагогами (профориентационная работа с классным коллективом, вовлечение обучающихся в проект «Пушкинская карта», проектно-исследовательская деятельность с обучающимися и защита проектов на школьной конференции);

– улучшение качества проведения уроков.

Эффекты практики

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать вывод о том, что использование проектных офисов для адаптации молодых специалистов влияет на улучшение психологического самочувствия участников программы (снижение тревожности молодых специалистов, уровня профессионального выгорания и др.); на микроклимат в коллективе; на прогнозирование перспектив профессионального будущего; рост уровня владения профессиональными умениями.

Однако сохраняется дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками в образовательной организации.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Материальные механизмы мотивации и поощрения наставников: дополнительные выплаты (стимулирующие) к заработной плате.

Нематериальные механизмы мотивации и поощрения наставников: публичное признание достижений наставника, награждение благодарственными письмами, наставническая деятельность учитывается при аттестации на квалификационную категорию.

Риски реализации практики

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
3. Дефицит учителей, способных быть наставниками.
4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту.

Материалы, которые используются при реализации программы

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.



ИНКЛЮЗИЯ – НЕ ИЛЛЮЗИЯ

Автор: МАОУ ДО «Престиж», сайт: cdt2.ru

Форма наставничества: «педагог – педагог»



Куратор
**Олешкевич Марина
Валериевна**,
директор МАОУ ДО
«Престиж»



Наставник
**Чимбар Марина
Сергеевна**,
заместитель дирек-
тора по учебно-
воспитательной
работе МАОУ ДО
«Престиж»
✉ Chimbar82@mail.ru

Направление практики: поддержка и сопровождение педагогов, которые начинают работать с обучающимися с ОВЗ.

Наставник: педагог, владеющий знаниями об особенностях психофизического развития обучающихся с ОВЗ разных нозологических групп, детей-инвалидов и имеющий опыт/прецедент работы с данными категориями обучающихся и включения их в совместную деятельность с нормотипичными сверстниками (инклюзию).

Наставляемые: педагоги дополнительного образования, работающие и/или начинающие работать с обучающимися с ОВЗ разных нозологических групп и детьми-инвалидами.

Идея практики

Наставничество помогает педагогам включиться в работу по созданию условий для получения обучающимися с ОВЗ и детьми-инвалидами инклюзивного дополнительного образования в совместной деятельности с нормотипичными сверстниками посредством использования алгоритма адаптации способов и методов работы.

Проблемы, на решение которых направлена практика

На сегодняшний день в процессе реализации инклюзивного образования зафиксирована проблема неготовности большей части педагогов к работе с обучающимися с ОВЗ и детьми-инвалидами, организации их совместной деятельности с нормотипичными сверстниками, нехватка практического опыта использования методических и дидактических приёмов и средств по работе с детьми разных нозологических групп, неготовность к трудным и нестандартным ситуациям в работе с такими детьми.

Цель практики: передача опыта по получению знаний об особенностях психофизического развития обучающихся с ОВЗ разных нозологических групп и детей-инвалидов, организации их совместной деятельности (инклюзии) с нормотипичными обучающимися посредством применения алгоритма адаптации способов и методов работы.

Задачи:

– формирование системы знаний и представлений об особенностях психофизического развития обучающихся с ОВЗ разных нозологических групп и построения на этой основе инклюзивного образовательного процесса;

– формирование умения адаптировать методы работы с обучающимися с ОВЗ;

– формирование умения организовать совместную деятельность обучающихся с ОВЗ разных нозологических групп совместно с нормотипичными сверстниками;

– формирование психологической готовности педагогов к положительному восприятию/принятию детей с нарушениями психофизического развития;

– изменение уровня сформированности инклюзивной компетентности педагогов дополнительного образования;

– повышение уровня удовлетворенности собственной работой.

Требования к наставляемым

В рамках реализации программы ожидается, что наставляемые могут понять свои дефициты в области организации и реализации инклюзивного дополнительного образования; имеют желание и возможность включиться в программу наставничества.

Требования, предъявляемые к наставляемым

Профессиональные: владение необходимыми умениями и знаниями, трудовыми действиями в соответствии с профессиональным стандартом педагога дополнительного образования детей и взрослых.

Личностные качества: ответственность, целеустремлённость, толерантность, чувство такта, высокая самоорганизация.

Возрастные: отсутствуют.

Этапы реализации практики

Программа реализуется в семь этапов, которые объединены в три периода работы.

I. Организационный период (подготовка к реализации практики наставничества)

1-й этап. Создание условий для запуска программы (нормативные, информационные, методические, технические документы).

2-й этап. Формирование базы наставляемых (анкетирование, собеседование).

3-й этап. Формирование базы наставников (анкетирование).

4-й этап. Отбор наставников (собеседование).

5-й этап. Формирование наставнических пар/групп (оформление приказов на включение в программу наставников и наставляемых).

II. Основной период (реализация практики наставничества)

6-й этап. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп:

- организация работы в рамках персонализированных программ наставничества через организацию и осуществление работы наставнических пар/групп по совместному проведению/участию в мероприятиях и событиях согласно содержанию программы наставничества (общему календарно-тематическому плану или персонализированной программе);
- проведение текущего анализа, выявление ошибок;
- работа с выявляемыми затруднениями;
- проведение мониторинга (сбор данных): 1) результатов (профессионально-личностных изменений) наставляемых по итогам обучения по программе наставничества; 2) эффективности программы наставничества.

III. Заключительный период

7-й этап. Завершение программы наставничества:

- подготовка аналитических справок по данным проведённого мониторинга;
- организация запланированного окончания программы (итоговое мероприятие с презентацией результатов практики, встреча-рефлексия наставляемых, наставников, куратора по итогам программы); встречи по составлению дальнейшего плана работы (при необходимости);
- популяризация практики наставничества (участие в конкурсах наставничества).

Практика наставничества была реализована через организацию и осуществление работы наставнических пар/групп по совместному проведению/участию в мероприятиях и событиях согласно содержанию программы наставничества (общему календарно-тематическому плану или персонализированной программе). Практика – это три этапа работы наставника и наставляемых:

1. Подготовительный этап – разработка (при необходимости) персонализированных программ (с учётом результатов анкетирования (актуального уровня инклюзивной компетентности) и временных возможностей педагогов-наставляемых);

2. Деятельностный этап – проведение событий и мероприятий (серии семинаров, тренингов, мастер-классов и т. д.);

3. Контрольно-измерительный этап – проведение процедур мониторинга:

- результатов (профессионально-личностных изменений) наставляемых по итогам обучения по программе наставничества;

- эффективности программы наставничества (изменения на уровне центра).

Содержание программы наставничества разрабатывалось с учётом запроса наставляемых на изучение и внедрение в свою педагогическую деятельность таких способов и методов работы, которые могут обеспечить включение обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов в единую образовательную среду и совместную деятельность с нормотипичными сверстниками и получить качественное дополнительное образование через освоение дополнительных программ. В содержание программы были включены такие формы и темы запланированных встреч с наставляемыми (см. Программа наставничества «Инклюзия – не иллюзия»), которые позволили сформулировать единый подход в организации работы с обучающимися с ОВЗ и детьми-инвалидами по разным направлениям дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, представляющий собой применение алгоритма адаптации способов и методов работы:

1. Определение у обучающегося зоны актуального развития (то, что может делать самостоятельно) и зоны ближайшего развития (те действия, которые может выполнять с помощью педагога и/или взрослого).

2. Выбор способов адаптации методов обучения, происходящих с использованием специальных способов адаптации, которые могут включать:

- использование разных вариантов предъявления материалов;
 - использование схем, таблиц, памяток, записи голоса и др.;
 - уменьшение объёма информации;
 - упрощение содержания;
 - дозирование информации;
 - детализированное, развёрнутое, конкретное предъявление материала;
 - многократное повторение действий, упражнений, движений с обязательным наглядным подкреплением;
 - включение дополнительных физкультминуток, перерывов на отдых;
 - включение в содержание занятий игровых элементов для повышения мотивации;
 - детализация действий с обязательным комментированием;
 - алгоритмизация действий с обязательным комментированием;
 - техническая поддержка педагога (взрослого) (частичное совместное выполнение);
 - проявление особого педагогического такта;
 - поощрение достижений;
 - обеспечение ситуации успешности.
3. Процесс адаптации методов и приёмов.

Мониторинг и оценка результатов реализации практики

В работах И.Н. Хафизуллиной были определены компоненты инклюзивной компетентности педагога:

1. Личностно-ценностный (признание каждого ребёнка субъектом образовательной деятельности, формирование внутренней готовности к положительному восприятию детей с нарушениями психофизического развития);

2. Когнитивный (система знаний и представлений об особенностях психофизического развития и построения на этой основе педагогического процесса);

3. Креативный (творческая активность педагога, которая способствует созданию новых материально-духовных ценностей и развитию творческого потенциала детей с нарушениями психофизического развития);

4. Деятельностный (способы и приёмы реализации профессионально-педагогических знаний в работе с детьми, имеющими психофизические нарушения).

Выявление данных компонентов позволило выстроить систему мониторинга планируемых результатов практики, итоги которого опубликованы на сайте МАОУ ДО «Престиж» в разделе «Наставничество».

Таблица 1. Анкеты и опросники для выявления уровня сформированности компонентов инклюзивной компетентности педагогов дополнительного образования

Компоненты инклюзивной компетентности	Методики оценки
Личностно-ценностный	Методика диагностики профессиональной педагогической толерантности (Ю.А. Макаров) // https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc5IDcJNbUBAPIFdVBx5mnl8NAkw_Y8FQsI8yBoyp0nXUvcXg/viewform?usp=sf_link
Когнитивный	Опросник «Готовность педагога к работе с детьми с ОБЗ» // https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdhNiRhWdc8hssV8Y6o5cVsrnCUsle_sxVoJ05Q186SMJW7Ag/viewform?usp=sf_link
Креативный	Опросник креативности Джонсона (адаптация Е.Е. Туник) // https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScr1b_KeILeZcXVFrkUt0RclWYZsf3dBvNIWQkYZYdo-rAGA/viewform?usp=sf_link
Деятельностный	Опросник «Самоанализ затруднений в деятельности педагога» (авторы Л.Н. Горбунова, И.П. Цвелюх), адаптированный // https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSddk3_Fe6pJmYN7x4EYbRqmNIM_2wy_vbTW-5HxHeupw3-lw/viewform

Риски реализации практики:

- неготовность наставляемого принимать помощь наставника;
- отсутствие у наставников компетенций обучения взрослых (неправильный выбор модели поведения);
- совмещение наставничества с основными обязанностями, конкурирующие задачи (снижение эффективности при решении основных задач);
- дефицит времени для участия в реализации программы наставничества.

Результаты реализации программы «Инклюзия – не иллюзия», которые были получены в период реализации:

1. Участие педагогов-наставляемых в разработке и реализации новых дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ для нормотипичных обучающихся и обучающихся с ОВЗ (спортивной и художественной направленности).

2. Увеличение количества обучающихся с ОВЗ в программах центра на 20%.

3. Разработка и реализация образовательных событий и мероприятий для взаимодействия обучающихся с ОВЗ и нормотипичных сверстников. Например, внутри центра был проведён инклюзивный «День семьи», городской инклюзивный квест «Радость общения».

4. Презентация результатов реализации программы наставничества на муниципальном и всероссийском уровнях:

- на профессиональных конкурсах, например, муниципальный этап конкурса «Лучший педагог дополнительного образования», всероссийский конкурс «Лучшая инклюзивная школа», победитель в номинации «Лучшая инклюзивная организация дополнительного образования Красноярского края»;

- центру присвоен статус муниципальной базовой площадки по инклюзии, в рамках которой педагогами-наставляемыми были проведены мастер-классы для педагогов города о лучших инклюзивных практиках;

- публикация статей педагогами центра, реализующих инклюзивную практику в изданиях РИНЦ.

Ожидаемые результаты для наставляемых:

- личностно-профессиональные изменения у наставляемых;
- сформирована система знаний и представлений об особенностях психофизического развития обучающихся с ОВЗ разных нозологических групп и построения на этой основе инклюзивного образовательного процесса;

- сформировано умение адаптировать методы работы;

- сформировано умение организовать совместную деятельность обучающихся с ОВЗ разных нозологических групп совместно с нормотипичными сверстниками;

– сформирована психологическая готовность к положительному восприятию детей с нарушениями психофизического развития;

– повышен уровень удовлетворённости собственной работой.

Полученные данные по итогам внедрения и реализации практики педагогического наставничества «Инклюзия – не иллюзия» свидетельствуют о необходимости тиражирования данного опыта, причём не только в учреждениях дополнительного образования, но и в других образовательных организациях, в которых выявлены запросы от педагогов на повышение уровня инклюзивной компетентности для реализации качественного инклюзивного образования обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов.

Эффекты реализации практики

Итогом реализации практики наставничества «Инклюзия – не иллюзия» стало не только достижение планируемых результатов, но и получение эффектов: изменений на уровне центра:

– увеличение (на 20%) количества обучающихся с ОВЗ, получающих дополнительное образование по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам, в том числе и по адаптированным дополнительным программам, реализуемым педагогами-наставляемыми;

– совместная разработка наставником и педагогами-наставляемыми и дальнейшая реализация последними двух новых дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ для нормотипичных обучающихся и обучающихся с ОВЗ (спортивной и художественной направленности);

– участие педагога-наставляемого в муниципальном этапе конкурса «Лучший педагог дополнительного образования»;

– представление наставником результатов работы куратора, наставника и наставляемых по организации инклюзивного образования обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов в региональном этапе всероссийского конкурса «Лучшая инклюзивная школа» в номинации «Лучшая инклюзивная организация дополнительного образования Красноярского края»;

– совместное создание наставником и педагогами-наставляемыми новых образовательных событий для реализации совместной деятельности обучающихся с ОВЗ и нормотипичных сверстников (внутри центра инклюзивный «День семьи», городской инклюзивный квест «Радость общения»);

– наличие опубликованных статей, авторами которых стали педагоги-наставляемые, куратор и наставник, включённые в реализацию практики педагогического наставничества «Инклюзия – не иллюзия».

Материалы, которые используются при реализации программы

Совместные публикации педагогов-наставляемых, наставника и куратора о реализации практики:

Олешкевич М.В., Худякова С.А. Опыт моделирования единого образовательного пространства для обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов в учреждении дополнительного образования // Научный электронный журнал АКАДЕМИЧЕСКАЯ ПУБЛИЦИСТИКА № 02-2/2023 // <https://aeterna-ufa.ru/events/ap>

Олешкевич М.В., Зимина О.В., Суров С.В. Практика включения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в совместную деятельность с нормотипичными сверстниками // Научный электронный журнал АКАДЕМИЧЕСКАЯ ПУБЛИЦИСТИКА № 08-2/2023 // <https://aeterna-ufa.ru/events/ap>

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду. Полезными для коллег могут стать:



- инструменты мониторинга результатов реализации программы (анкеты, опросники и листы наблюдения за деятельностью наставляемых) – являются её неотъемлемой частью, описаны в приложениях к программе наставничества;
- лист наблюдения за деятельностью педагогов-наставляемых (приложение 3 к программе наставничества «Инклюзия – не иллюзия»);
- опросник по определению уровня удовлетворённости программой наставничества (приложение 4 к программе наставничества «Инклюзия – не иллюзия»);
- карта мониторинга по показателям достижения эффективности реализации программы (приложение 5 к программе наставничества «Инклюзия – не иллюзия»).

ПРОЕКТИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ ОБЩЕШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СОБЫТИЙ КАК ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА

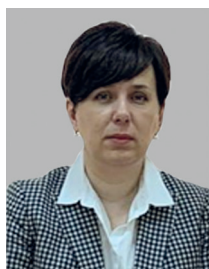
Автор: МАОУ «Средняя школа № 157», г. Красноярск, сайт:
preobrschool24.gosuslugi.ru

Форма наставничества: «педагог – педагог»



Куратор
Ольхова Юлия Владимировна,
заместитель директора
по учебно-воспитательной работе СОШ № 157
✉ Yurta_85@mail.ru

Наставники



**Бочарова Юлия
Юрьевна**, учитель



**Зотина Мария
Львовна**, учитель



**Мезенцев
Дмитрий
Сергеевич**, учитель



**Мержеевская
Екатерина
Анатольевна**,
учитель



**Сафонова Марина
Вадимовна**,
учитель



**Пишта Галима
Рафкатовна**,
учитель



**Ярлыкова Любовь
Николаевна,**
учитель



**Насон Галина
Николаевна,**
учитель

Направление практики: поддержка и сопровождение молодых педагогов.

Наставники: педагоги с опытом работы, готовые передавать профессиональный опыт, настроенные на выстраивание поддерживающих отношений с наставляемым.

Наставляемые: молодые специалисты, выпускники вузов, сотрудники, прошедшие переподготовку и не имеющие педагогического опыта (далее – молодые педагоги).

Идея практики

Практика обоснована представлениями об устройстве мира человека, принятыми в экзистенциальной психологии (Д. Леонтьев, М. Бисвангер, Л. Хайдеггер и др.) и фиксирующими, что мир человека представляет собой целостность из трёх составляющих: внутренний мир, внешний мир и мир других людей. Исходя из этого адаптация молодого педагога – это построение в новой жизненной ситуации комфортных отношений с собой, с укладом школьной жизни и с другими людьми – коллегами, обучающимися и родителями.

В связи с этим речь идёт не о передаче наставником опыта профессиональной деятельности, а о создании образовательной среды (по В.А. Ясвину), в которую включены все субъекты школьной жизни – ученики, родители, педагоги, администрация школы – и которая обеспечивает молодому педагогу контакт с собой, с наставником, с другими педагогами.

Адаптация молодых педагогов и педагогов, не имеющих опыта педагогической деятельности в новой школе, возможна в образовательном пространстве, в котором наставляемый и наставник могли бы проживать совместную жизнь, удовлетворяющую условиям:

- пространство должно быть событийно;
- содержание деятельности в пространстве должно быть актуальным, важным и значимым для участников;
- деятельность внутри пространства должна быть интенсивна и способствовать личностному росту участников;

– пространство должно обеспечивать осознание собственных ценностей, постановку и реализацию собственных целей и рефлексию деятельности;

– школьные события должны быть объединены общей мотивирующей идеей.

Таким пространством в нашей школе стало совместное проектирование и реализация общешкольных событий в рамках городского проекта «Школа – часть городской инфраструктуры».

Проблемы, на решение которых направлена практика

МАОУ СШ № 157 – школа-новостройка в активно строящемся микрорайоне г. Красноярск. В начале каждого учебного года количество обучающихся увеличивается примерно на треть, в связи с этим педагогический коллектив прирастает третью педагогов, примерно половина из которых – молодые специалисты, выпускники вузов, сотрудники, прошедшие переподготовку и не имеющие педагогического опыта. Задача адаптации вновь пришедших педагогов и педагогов, не имеющих опыта педагогической деятельности, – актуальная задача каждого учебного года в нашей школе.

Приходя в школу, молодой специалист сталкивается со сложной задачей адаптации, которая требует освоения правил и выбора адекватных способов поведения в разных отношениях: в отношениях с самим собой, в отношениях с укладом школьной жизни, в отношениях с другими людьми – с обучающимися, родителями, коллегами, администрацией школы.

Молодые педагоги одновременно адаптируются в исполнении огромного количества ролей и позиций. Это и профессиональные позиции, и личные. Их дифференциация порой трудна, а иногда невозможна. Поэтому адаптация молодого педагога представляет собой сложный целостный процесс самоопределения в школьной жизни, и выделение какого-то одного аспекта для сопровождения оказывается недостаточным.

Недостаточно закрепить за молодым специалистом наставника, знающего, как вести уроки, или знающего, как оформлять школьные документы, важно включить молодого специалиста в уклад школьных отношений, в образовательную среду так, чтобы процесс адаптации, освоения нового мира происходил для него целостно и гармонично.

Наставник в данном случае – это не только мастер педагогической профессии, это ещё и напарник в совместной деятельности, это сосед по кабинету, это член одной команды, это носитель жизненного опыта. Это референтная личность, готовая проживать с наставляемым совместную жизнь и проходить совместный путь.

Цель практики: создание уклада школьной жизни для педагогов, в котором молодые педагоги, наставники и другие педагоги будут проживать совместное проектирование, реализацию и рефлексию значимой деятельности.

Задачи:

- совместно с педагогами спроектировать образ общешкольных образовательных событий;
- обеспечить совместное проектирование каждого образовательного события;
- обеспечить сопровождение реализации событий и включённость в реализацию каждого педагога с его собственной задачей;
- обеспечить промежуточную и итоговую рефлексию.

Этапы реализации практики:

1. Формирование базы данных молодых педагогов и наставников.
2. Проведение фокус-группы с целью определения актуального состояния адаптации молодых педагогов к школьной жизни, выделение задач адаптации.
3. Определение общешкольного проекта, в котором возможно совместное проектирование образовательных событий.
4. Проведение семинаров для педагогического коллектива, обеспечивающих проектирование образовательных событий для обучающихся.
5. Сопровождение молодых педагогов наставниками в реализации проектных идей.
6. Проведение рефлексии образовательных событий, анализ включённости молодых педагогов в их проведение.
7. Организация нового совместного проектирования.

В нашей школе с момента открытия (уже в течение трёх лет) существуют традиция *субботних семинаров для педагогов*. В первый год семинары были направлены на обсуждение и выработку совместного представления концепции школы, во второй – на выстраивание традиций и уклада жизни, в этом году субботние семинары были местом проектирования и рефлексии четырёх общешкольных образовательных событий в рамках муниципального проекта «Школа – часть городской инфраструктуры».

На первом проектировочном семинаре была принята идея, что *в каждое событие должны быть включены мероприятия и акции, связанные с тематикой города*: уроки по предметам мини-конференции, на которых обучающиеся представляют доклады по темам, экскурсии, уроки в городе или встречи со значимыми горожанами и оформление пространства холла. В этой идее *молодому педагогу необходимо было сделать пробу в разных ролях*: в роли учителя-предметника (придумать и провести свой урок), в роли классного руководителя (провести экскурсию для ребят), в роли члена проектной группы (педагоги одного холла совместно разрабатывали идею оформления, затем реализовывали свою часть с обучающимися).

Таким образом, в совместное проектирование были включены все педагоги, это повышало его значимость. При этом к каждому молодому

педагогу в начале года был прикреплѐн наставник из числа педагогов методического объединения, в чьи задачи также входила поддержка молодого педагога в проведении образовательного события: помогать с разработкой урока, подсказывать, как лучше выстраивать отношения с коллегами в блоке, дать совет при организации жизни класса и родительского актива, ориентироваться в городской инфраструктуре в поиске мест для экскурсий и уроков и т.д.

Молодые педагоги выступали субъектами в проектировании и проведении мероприятий. На семинарах они, в зависимости от задачи, становились членами сразу нескольких групп педагогов (учительских коопераций): методическое объединение педагогов по предмету, педагоги одной параллели (например, 5-х классов), педагоги одного учебного блока. Это давало им возможность быстро познакомиться и попробовать себя в контакте работы с разными педагогами.

Наличие общей модерации семинаров сняло с наставников задачу проектировать события для наставничества, они включались в семинар с позицией наставника – человека, готового к коммуникации, к содействию, к помощи. Находясь в одной роли с молодыми педагогами (они тоже были участниками семинаров, тоже придумывали и проводили уроки в своих классах – делали всё то же самое), они демонстрировали свою позицию – позицию готовности помочь.

Совместное проектирование позволяет осуществлять непосредственную передачу опыта и от более опытного педагога молодому, и наоборот. Часто во время наших семинаров в основу мероприятий ложились идеи, предложенные молодыми педагогами, часто им отводилась лидирующая роль в рабочей группе.

Совместное проектирование – это одновременный рост всех участников. Для наставников это одномоментное обучение наставничеству (сопровождению) и его реализации при поддержке ведущего семинара.

Важным моментом было то, что *разработанные на проектировочных семинарах события были реализованы в течение года* (одно в четверть): рождённые на семинарах идеи переживали этап планирования и воплощения в жизнь. На следующем семинаре происходила рефлексия и доработка идеи.

Встроенная в каждое общешкольное событие предметная линия (проведение урока, подготовка с обучающимися докладов на мини-конференции) позволила обеспечить крепкий профессиональный контакт между молодым педагогом и наставником. Присвоенная общая задача позволила не только запросить помощь у наставника, но и обмениваться идеями, мыслями, педагогическими приёмами. Наставники, работающие на одной параллели с наставляемыми, организовали совместное проектирование и проведение уроков, приглашали молодых педагогов

на свои уроки, посетили уроки молодых педагогов. Это позволило снять тревожность, типичную для молодых педагогов, связанную с восприятием наставника как контролёра, проверяющего, оценивающего. Общая задача обеспечила чувство «мы делаем общее дело, каждый из нас может быть в нём полезен, опыт каждого – важен».

При подготовке докладов с обучающимися оказался важным опыт молодых педагогов, вчерашних студентов, в выполнении исследовательских работ – ещё недавно они писали свои дипломы, у них есть актуальный опыт выполнения исследовательской работы, который оказался полезен многим педагогам со стажем.

В качестве нормативного обеспечения практики можно назвать:

- Положение о наставничестве;
- Положение о профессиональных объединениях педагогов;
- школьный проект #ПреОГорожанин (в рамках муниципального проекта «Школа – как часть городского пространства»);
- план методической работы школы.

Мониторинг и оценка результатов реализации практики:

- собеседование с наставниками и наставляемыми, сбор обратной связи о процессе наставничества, анализ пожеланий о реализации наставнического процесса;
- анализ сохранности контингента молодых педагогов;
- анализ активности молодых педагогов в школьных, городских и мероприятиях иных уровней;
- анализ динамики качества образования, которое демонстрируют обучающиеся молодых педагогов.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

В стимулирующих выплатах предусмотрено поощрение за позицию наставника, за распространение опыта, а также за проведение открытых уроков, в том числе совместно с наставляемым.

Поддержание положительного образа наставника, использование нематериального поощрения в виде благодарственных писем, обратной связи на планёрках и совещаниях.

Риски реализации практики:

1. Сопровождение проектирования и реализации общешкольных образовательных событий через цикл семинаров для всего педагогического коллектива школы может быть не реализовано в случае неэффективной программы семинаров и их ведения.

2. Руководители методических объединений и профессиональных сообществ в организации деятельности педагогов могут «упустить» аспект наставничества.

3. Наставники могут воспринимать сопровождение молодого педагога в узкоспециальном аспекте, только как передачу профессионального опыта, в то время как заявленная практика требует совместного

«проживания» школьной жизни, поддержку и помощь в разных жизненных ситуациях, возникающих в школьной жизни.

4. Молодые педагоги могут демонстрировать закрытость и нежелание идти на контакт, воспринять наставника как дополнительного контролёра.

Результаты практики:

1. Молодые педагоги включены в систему общешкольных мероприятий: каждый молодой педагог включён в каждое общешкольное мероприятие (провёл тематический урок, экскурсию, подготовил обучающихся к выступлению с докладом или исследовательской работой, принимал участие в проектировании пространства холла, организовывал обучающихся при оформлении пространства).

2. Молодые педагоги проявляют активность и инициативу: три молодых педагога выступили с докладами на школьной научно-практической конференции, один молодой педагог стал руководителем муниципальной базовой площадки по работе с молодыми педагогами, 80% молодых педагогов провели открытые уроки для коллег.

3. Закрепление молодых педагогов на рабочем месте: все молодые педагоги продолжают работу в МАОУ СШ № 157 в следующем учебном году.

4. Молодые педагоги ощущают свою принадлежность к образовательной организации, чувствуют себя частью коллектива: молодые педагоги включены в рабочие группы и профессиональные сообщества, они участники городских педагогических конкурсов, ведущие мероприятий в рамках городских методических недель для молодых педагогов.

5. Используемые инструменты замера эффективности практики: собеседования с методическими объединениями педагогов, индивидуальные собеседования с педагогами, рефлексия в рамках семинаров.

6. Эффективность практики для организации, муниципального образования, вклад в систему образования края: молодые педагоги – разработчики проекта городской базовой площадки на базе МАОУ СШ № 157, практика наставничества через разработку и реализацию общешкольных событий может быть передана другим образовательным организациям, молодые педагоги МАОУ СШ № 157 и наставники могут выступить носителями практики и участвовать в передаче опыта.

Ожидаемые результаты

У молодых педагогов сложилась целостная система отношений с другими людьми – с коллегами, обучающимися, родителями.

У молодых педагогов сложились комфортные отношения с самим собой: они чувствуют удовлетворённость собственной деятельностью и ценность своей деятельности, у них отсутствуют внутренние конфликты, они чувствуют себя нужными и готовы выстраивать отношения.

Молодые педагоги чувствуют, что они «нашли своё место» в сложной структурированной школьной жизни, они чувствуют общие ценности и знают

правила, по которым устроена школьная жизнь, они готовы делиться своим опытом и знаниями с другими.

Возможность тиражирования и масштабирования практики

Практика может быть тиражирована в любой образовательной организации. Для этого принципиально необходимо наличие в образовательной организации проекта общешкольных образовательных событий или готовность и возможность такой проект создать через серию семинаров с педагогами.

Необходимо обеспечить наставника для каждого молодого педагога, либо наставнических групп с небольшим количеством наставляемых (2-3 на одного наставника).

В плане методической работы необходимо предусмотреть возможность проведения регулярных проектно-рефлексивных семинаров для всего коллектива, а также последующее проведение общешкольных образовательных событий с включённостью всего педагогического коллектива.

Практика может быть масштабирована при условии обеспечения наставника для каждого молодого педагога или включения каждого молодого педагога в наставнические группы.

Материалы, которые используются при реализации программы

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.

Проект «Горожанин: развитие детско-взрослых проектных инициатив в городском образовательном пространстве».



ОТКРЫТАЯ ШКОЛА: ТОЧКА ПРИТЯЖЕНИЯ

Автор: МАОУ «Средняя школа № 150 имени Героя Советского Союза В.С. Молокова», сайт: www.shkola150.ru/nastavnichestvo

Форма наставничества: «педагог – педагог»



Куратор
Пиянзина Наталья Халимовна,
заместитель директора по учебно-
воспитательной работе
✉ nasa-2008@mail.ru

Наставники



Андреева Наталья Александровна,
учитель
русского языка и
литературы



Бахилова Татьяна Ивановна, учитель
математики



Белоусова Ольга Васильевна,
учитель
русского языка
и литературы



Крупская Светлана Николаевна,
социальный
педагог



Будкевич Татьяна Ивановна, учитель
начальных классов



Ковалёва Марина Евгеньевна,
учитель
русского языка
и литературы



**Прохорова Ольга
Викторовна,**
учитель начальных
классов



**Поддубная Елена
Владимировна,**
учитель истории
и обществознания



**Мочалова Ольга
Борисовна,**
учитель
английского языка



**Соломатова Елена
Валерьевна,**
учитель
английского языка



**Терскова
Екатерина
Анатолевна,**
учитель химии



**Семёнова Лариса
Вячеславовна,**
учитель начальных
классов



Эгле Евгений Сергеевич,
педагог-психолог

Направление практики: поддержка и сопровождение молодых педагогов.

Наставники: опытные педагоги.

Наставляемые: педагогические работники в возрасте до 35 лет.

Идея практики: наставничество предполагает включение молодых педагогов до 35 лет в сложную систему профессиональных связей

через методическую поддержку, поддержку социально-педагогической службы, а также доверие в курировании ответственных для школы направлений (ведение сайта, работа с одарёнными детьми, руководство школьного методического объединения и т.д.). Создание триад «наставник – наставляемый – наставляемый» позволяет наставляемым осваивать позицию наставника заранее.

Проблемы, на решение которых направлена практика

Требования, предъявляемые к учителю сегодня, неуклонно повышаются. Это приводит к появлению новых задач. Наибольший отток из профессии наблюдается в течение первых трёх лет работы учителя. Для школы важно осуществлять поиск новых практических решений для того, чтобы процесс привлечения молодых специалистов и их закрепления в профессии стабилизировался.

Практика наставничества МАОУ СШ № 150 «Открытая школа: точка притяжения» демонстрирует, как построить систему поддержки первоначального профессионального развития квалифицированных молодых специалистов в школе, которая обеспечит профессионально-личностное развитие каждого специалиста.

Цель практики: создание условий для формирования эффективной системы адаптации педагогических работников в возрасте до 35 лет в образовательном учреждении через максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации.

Ключевые направления, которые могут курировать молодые специалисты:

- кураторы и руководители школьных проектов. Школьный проект по работе с одарёнными детьми «Идея. Проект. Исследование»;
- куратор ПОС «Цифровые инструменты в деятельности учителя»;
- куратор электронного журнала;
- куратор параллели.

Основные функции наставника

Участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставник координирует, стимулирует адаптационный процесс, управляет им, используя различные инструменты.

Требования к наставляемым

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 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.

Этапы реализации практики:

1. Подготовительный этап.

Разработка и оформление документов:

- приказ о назначении координатора и ответственных за направление работы по внедрению целевой модели наставничества;
- приказ о внедрении целевой модели наставничества;
- дорожная карта внедрения целевой модели наставничества;
- положение о наставничестве в образовательной организации;
- приказ об утверждении дорожной карты внедрения целевой модели наставничества и положения о наставничестве в образовательной организации;
- методические рекомендации наставнику;
- контрольно-аналитическая документация;
- диагностические методики для наставников и наставляемых.

На данном этапе происходит собеседование куратора с наставляемыми; проводится анкетирование наставляемых. Этот этап позволяет выявить сильные стороны профессиональной деятельности педагогов, их затруднения (профессиональные дефициты).

2. Формирование базы наставников. Беседы куратора с потенциальными наставниками. Оформление списка наставников с указанием их ролевой позиции. Формирование наставнических «триад» и пар.

Обучение наставников (постоянно действующие семинары, консультации куратора по внедрению и реализации целевой модели наставничества, психологов и наставников), в рамках которых осуществляется деятельность по ведению профиля наставляемого и составлению персонализированной программы восполнения дефицитов.

Первым этапом становления системы наставничества в МАОУ СШ № 150 стало формирование куратором триад («педагог-наставник – наставляемый – наставляемый»). Идея заключалась в следующем: еженедельные взаимные посещения уроков молодыми учителями. Один урок – один аспект наблюдения, который фиксируется в специальном протоколе. Задача педагога-наставника – организация обсуждения и создание условий для поиска решений обнаруженных проблем, использовались техники коучинга. Посещения уроков проходят еженедельно. Каждые две недели – контроль прогресса и новая цель.

Важно отметить, что при формировании триад учитывались пожелания наставляемых о том, кого они хотели видеть в качестве наставника, и готовность наставляемых работать в рамках такой деятельности.

Через год наряду с деятельностью триад были образованы и пары «наставник – наставляемый». Вместе с увеличением числа наставников и наставляемых произошла и трансформация процесса наставничества.

Следует обратить внимание, что система наставничества школы предполагает вовлечение молодого педагога в сложную систему профессиональных связей. Кроме упомянутых выше пар и триад, молодой педагог становится участником временных рабочих групп, проектных команд.

В нашей школе участников программы наставничества сопровождают несколько специалистов: куратор, специалисты социально-психологической службы и наставник. Это позволяет решать проблемы оперативно, иметь несколько точек зрения на ту или иную ситуацию, а также взаимодействовать со специалистами по всему спектру возникающих педагогических вопросов.

Эффекты работы в триадах:

- молодой специалист фокусирует внимание на важных методических аспектах урока и «примеряет» на себя позицию эксперта; молодой специалист воспринимает методическое сопровождение уроков не как контролирующее действие, а как обучающее;

- рост горизонтальных связей между педагогами, формирование устойчивых умений продуктивного педагогического общения;

- создание благоприятной среды для использования современных методик, основанных на профессиональном взаимодействии учителей, что, в свою очередь, приводит к повышению качества и результативности уроков.

3. Организационно-деятельностный этап.

Оформление персонализированных программ наставничества, ИОМ наставляемых. Самообразование, методическое творчество. Совместное проектирование урока и внеучебного занятия, Обучение оценке результативности профессиональной деятельности. Обучение на рабочем месте с помощью наставников (предметников, тьюторов, кураторов).

Особую роль в сопровождении молодого педагога играет грамотно выстроенная деятельность школьной социально-психологической службы. Школьными психологами определены профессионально-психологические барьеры, существенно снижающие профессиональную эффективность и качество педагогической работы. Службой разработана система тренингов, которые посещают молодые педагоги. Таким образом, социально-психологический тренинг можно рассматривать в качестве особой формы организации развивающей среды и групповой образовательной деятельности в контексте социально-психологической технологии формирования психологической компетентности участников, прежде всего в сфере межличностного взаимодействия.

4. Завершение наставничества.

Диагностика результативности (анкеты, опросники, тесты). Оформление отчётов наставников и наставляемых. Подведение итогов наставнической деятельности проходит в формате чемпионата (групповая работа молодых педагогов; наставники-эксперты).

Риски реализации практики:

- высокая перегрузка педагогов-наставников и наставляемых, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми, в том числе и систематическое посещение уроков и внеурочных занятий;
- наставляемые воспринимают посещение уроков и внеучебных занятий как контролирующее мероприятие, а не как возможность восполнения собственных профессиональных дефицитов.

Результаты практики

Ожидаемые результаты для учреждения:

- формирование положительного отношения к наставничеству и осознанного подхода к роли и преимуществам статуса наставника и, как следствие, эффективная реализация наставнической деятельности в образовательной организации;
- сокращение доли молодых специалистов, выбывающих из школы после 1-3 лет работы, адаптация молодого специалиста – принятие особенностей профессии и понимание уклада МАОУ СШ № 150;
- интеграция молодого специалиста в коллектив образовательного учреждения, обеспечение занятости молодых специалистов на ответственных направлениях: работа с одарёнными детьми, кураторство педагогических классов и др.;
- конструирование авторского стиля преподавания молодого специалиста.

Эффекты практики:

- высокая доля участников, которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе;
- участники программы видят своё профессиональное развитие в МАОУ СШ № 150 в течение следующих 5 лет;
- у участников программы появилось желание рассказывать о своей деятельности в статьях и проводить исследование;
- наставляемые получили от общения с наставником прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;
- у участников программы отмечилось сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества.

Возможности тиражирования

Практика может применяться в любом регионе РФ, во всех видах образовательных организаций: общеобразовательные организации; профессиональные образовательные организации.

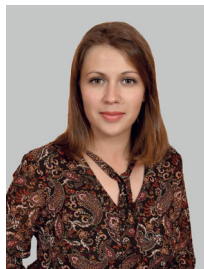
ДИДАКТИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ В ДОУ»

Автор: МАДОУ «Детский сад комбинированной направленности
№ 2», г. Сосновоборск, сайт: dou2.krn.prosadiki.ru/nastavnichestvo

Форма наставничества: «педагог – педагог»



Куратор
**Воронина Виолетта
Витальевна**,
заместитель заве-
дующего по учебно-
воспитательной
работе
✉ [dou2@sosnovoborsk.
krskcit.ru](mailto:dou2@sosnovoborsk.krskcit.ru)



Руководитель
«Дидактической
лаборатории»,
наставник
**Бурнашева
Любовь
Александровна**,
воспитатель
✉ afrodita0786@mail.ru

«Дидактическая лаборатория» – это место, где создаются условия для постоянного диалога наставляемых и наставников, межличностной коммуникации. Считается, что общение наставника и молодого, начинающего специалиста не стоит ограничивать формальными рамками трудового дня, диалог не состоится, если между наставником и наставляемым будет большая дистанция. Откровенность в рамках профессиональных обязанностей между наставником и наставляемым необходима для того, чтобы правильно сформулировать тактические цели процесса адаптации, предложить возможность психологической разгрузки, а также осуществлять совместный поиск адекватных средств какой-то общей проблемы, взаимодействия с детьми, с родителями и формирование потребности у педагогов заниматься анализом результатов своей деятельности.

Направление практики: поддержка и сопровождение молодых педагогов в ДОУ.

Сроки реализации практики: 1 учебный год.

Наставники: педагоги, удовлетворяющие следующим критериям:

- стаж профессиональной деятельности в организации не менее двух лет;

- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- заинтересованность в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы в ДОУ;
- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении.

Наставляемые: педагоги-воспитатели, имеющие опыт работы в дошкольном учреждении менее 3 лет, среди них могут быть молодые специалисты или педагоги в процессе адаптации на новом месте работы.

Идея практики

Наставничество рассматривается как средство адаптации к профессиональной деятельности молодых педагогов и вновь прибывших в учреждение за счёт создания комплекса условий для поддержки воспитателей ДОУ, включающего методическую поддержку, консультации и практико-ориентированную помощь, эмоциональную поддержку для сотрудников со стороны более опытных коллег.

Проблемы, на решение которых направлена практика

При решении кадровых вопросов в образовании на первый план выходит профессионализм, компетентность педагогов. Для приобретения опыта необходимы время, условия для адаптации, ведь педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу.

Ожидания молодых педагогов не оправдываются по следующим моментам: оплата труда, получение удовлетворения от своей деятельности. Для комплектации коллектива руководство образовательных учреждений вынуждено принимать на работу людей после профессиональной переподготовки (в том числе дистанционной) и увеличивать нагрузку на опытных членов педагогического коллектива.

Молодые специалисты ищут методическую поддержку в социальных сетях. Однако вычленив нужную информацию из этого потока очень сложно, так как в каждом саду есть своя программа, нормативные документы, традиции. Они пытаются найти быстрые ответы на текущие вопросы: «Какие журналы должен вести воспитатель в детском саду?», «Поделитесь, пожалуйста, как вы принимаете малышей на адаптацию?» и т.д. Однако ответы на эти вопросы специфичны для каждого ДОУ.

Цель практики: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Время, уделяемое на наставническую деятельность в процентном соотношении от основной работы, составляет 5,5% в неделю.

Деятельность дидактической лаборатории «Наставничество в современном образовании в ДОУ» постоянно сопровождает педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия, а также психологическое сопровождение других педагогических работников учреждения, не принимающих участия в работе дидактической лаборатории, но имеющих в этом потребности (по запросам).

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации.

Этапы реализации практики:

I. Подготовка условий для поддержки запуска программы наставничества «Дидактическая лаборатория в ДОУ».

Ответственный за реализацию этапа: куратор – руководитель дидактической лабораторией.

Задачи этапа:

- создать благоприятные условия для поддержки идеи наставничества в организации и вне её;
- собрать предварительные запросы наставляемых и определить соответствующие запросам ориентиры для поиска наставников. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации.

В процессе реализации этапа выпускается комплекс нормативно-правовых и методических документов, регламентирующих работу дидактической лаборатории и порядок наставничества в образовательной организации.

II. Отбор наставников и наставляемых.

Этап повторяется по мере появления новых сотрудников. По результатам реализации этапа куратор создаёт электронную таблицу, в которой содержатся личные данные наставника, компетенции, описание жизненного опыта, сфера интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, контактные данные для связи.

Ответственные за реализацию этапа: куратор, педагог-психолог.

Задачи этапа:

- разработать критерии отбора наставляемых и наставников;
- сформировать базу наставляемых за счёт выявления конкретных проблем педагогов ДОО, которые можно решить с помощью наставничества в соответствии с принятыми в организации формами наставничества;
- сформировать базу наставников за счёт поиска потенциальных наставников, которые удовлетворяют критериям;
- провести собеседование с отобранными наставниками и наставляемыми, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать наставнические пары.

Наставляемые могут выбирать себе наставника из числа кандидатур, предоставленных администрацией учреждения.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОО.

Назначение наставников производится при обоюдном согласии наставника и начинающего специалиста, за которым он будет закреплён.

За одним наставником закрепляется одновременно не более двух подопечных.

III. Подготовка наставников.

Этап реализуется перед проведением стажировки или мероприятия.

Ответственные за реализацию этапа: куратор, руководитель дидактической лабораторией, наставники, педагог-психолог.

Функция куратора заключается в знакомстве наставников с лучшими методическими материалами по наставничеству педагогов (или обеспечение доступа к семинарам).

Задачи этапа:

- провести актуализацию наставнической деятельности;
- провести обучающие мероприятия, подчёркивающие значимость роли наставников в организации;
- организовать участие наставников в вебинарах, семинарах и иных мероприятиях, позволяющих пополнить методическую копилку в реализации практик наставничества.

IV. Организация работы наставнических пар в дидактической лаборатории.

Этап реализуется согласно плану лаборатории и индивидуальным маршрутам наставников и наставляемых.

Задача этапа: организовать продуктивную работу пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых так, чтобы отношения были максимально комфортными, результативными и стабильными для обеих сторон.

Работа в каждой паре включает серию встреч: знакомство (пробная рабочая встреча); встречу-планирование; комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи; итоговую встречу.

Совместная работа пары реализуется согласно индивидуальному образовательному маршруту пары.

V. Завершение цикла наставничества.

Задачи этапа:

- оценить и проанализировать результативность работы каждой пары или группы;
- оценить и проанализировать реализацию программы дидактической лаборатории в текущем году;
- провести открытое публичное мероприятие для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников на уровне ДООУ и на муниципальном уровне, провести презентацию методической базы наставников организации.

Для решения первых двух задач проводится заседание лаборатории, на котором куратор фиксирует успешные методические приёмы пар; обсуждаются и фиксируются затруднения и обсуждаются пути решения.

На сайте ДООУ размещаются отчётные материалы о проведённых мероприятиях в ходе реализации наставничества; презентация методической базы наставников.

Мониторинг и оценка результатов реализации практики

Деятельность дидактической лаборатории осуществляется в течение учебного года, каждый год приказом заведующего утверждается организация деятельности дидактической лаборатории в учреждении и организация наставничества, а также определяются пары наставник – наставляемый.

Мониторинг проводится куратором и наставником дважды за период реализации программы: промежуточный и итоговый.

Мониторинг состоит из двух основных этапов.

Оценка процесса реализации программы наставничества включает посещение куратором занятий, родительских собраний и иных мероприятий, проводимых наставляемым и наставником, анализ планов и отчетов. Проведение куратором SWOT-анализа посредством анкетирования участников программы.

Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов проводится психологом.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели проводится анкетирование куратора. Результат успешного мониторинга – аналитика, которая позволит выделить сильные, слабые стороны, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Создание среды в ДОУ и на более высоком уровнях, в которой наставничество воспринимается как почётная миссия, формирование ощущения сопричастности большому и важному делу, в которой наставнику отводится ведущая роль:

- организация открытых мероприятий для наставников (форумы, конференции, фестивали);
- выдвижение лучших наставников на конкурсы на муниципальном, региональном, федеральном уровнях;
- создание рубрики «Наши наставники» на сайте ДОУ; доски почёта «Лучшие наставники», награждение грамотами лучших наставников;
- создание на сайте ДОУ методической копилки с программами наставничества;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

Результаты практики

Ожидаемые результаты для учреждения:

- стремление членов коллектива взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- численный рост успешно реализованных и представленных проектов наставляемых (совместно с наставником);
- успешная адаптация молодых специалистов: увеличение закрепляемых молодых специалистов в учреждении;
- появление наставляемых, планирующих стать наставниками в будущем.

Ожидаемые результаты для наставника:

- обнаруженный эффективный способ самореализации в профессиональной деятельности;

- достижение более высокого уровня своей профессиональной компетенции.

Ожидаемые результаты для наставляемого:

- познание своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;

- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);

- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;

- численный рост успешно реализованных мероприятий и представленных результатов деятельности (совместно с наставником).

Эффекты практики

Повышение профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам образовательной организации, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-педагогами.

Наставник в процессе практики открывает для себя перспективы в педагогической деятельности. Все наставники самореализовались, были получены положительные отзывы о работе дидактической лаборатории и получены заявки на продолжение данной деятельности, повысили свой профессиональный уровень через участие в онлайн-семинаре «Новый вектор развития в профессии – 2023: как стать педагогом-наставником для коллег» от издателя «Актион Образование», г. Москва.

У наставляемых наблюдаются качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, родителями и воспитанниками (стали выстраивать взаимоотношения со всеми участниками образовательных отношений профессиональнее, с учётом индивидуальных особенностей). У большинства появились планы на будущее в профессиональном и личностном развитии, желание работать в одном коллективе.

У всех наставников и наставляемых реализуются ИОМ, которые позволяют им грамотно выстраивать процесс профессионального развития, видеть сильные и слабые стороны и в соответствии с этим выстраивать свою индивидуальную траекторию профессионального развития.

Риски реализации практики

Существует риск неготовности наставляемых идти на контакт с наставником, так как в социальных сетях можно задавать интересующие вопросы анонимно, также риск несовместимости пар «наставник – наставляемый».

Материалы, которые используются при реализации программы

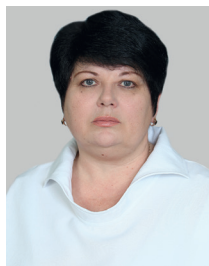
С дополнительными материалами по наставнической практике можно ознакомиться на официальном сайте учреждения в разделе «Наставничество».



НАСТАВНИЧЕСТВО – ПЕРВАЯ СТУПЕНЬ К МАСТЕРСТВУ

Автор: МБДОУ «Детский сад № 26 «Теремок», г. Назарово, сайт: dsterremok.ucoz.ru

Форма наставничества: «педагог – педагог»



Куратор
Шеметова Ирина Александровна,
заместитель заведующего по учебно-
воспитательной работе
МБДОУ «Детский сад № 26 «Теремок»
✉ shemetova-ira@mail.ru

Направление практики: поддержка и сопровождение молодых и малоопытных педагогов.

Наставники: педагоги, имеющие стаж педагогической деятельности не менее 5 лет, проявляющие способность и готовность делиться профессиональным опытом в области организации воспитательной и методической работы.

Наставляемые: молодые и малоопытные педагоги, имеющие стаж работы в должности от 1 месяца до 3 лет; специалисты, получившие среднее специальное образование и профессиональную переподготовку в виде дистанционных курсов по программе «Воспитатель детей дошкольного возраста» на базе основного непедагогического образования.

Идея практики: повышение профессиональной компетентности молодых и малоопытных воспитателей на рабочем месте через совершенствование разных направлений методической службы и организацию поддержки со стороны педагогов-стажистов.

Целевая группа проекта:

– педагоги-наставники МБДОУ «Детский сад № 26 «Теремок»» – 6 человек;

– молодые и малоопытные педагоги МБДОУ «Детский сад № 26 «Теремок»» – 11 человек.

Проблемы, на решение которых направлена практика

В настоящее время наблюдается большой дефицит квалифицированных педагогов. Молодые педагоги не задерживаются в профессии, а педагоги с достижением пенсионного возраста уходят из профессии. На протяжении нескольких лет сохраняются вакансии для воспитателей.

В профессию идут педагоги, не имеющие специального педагогического образования, прошедшие краткосрочные курсы переподготовки

по направлению «Дошкольное образование». Однако короткий период обучения не позволяет сформировать должный уровень необходимых компетенций.

В настоящее время значительно повышаются требования к педагогам. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Период вхождения в профессию часто бывает напряжённым и сложным. От того, как он пройдёт, зависит, состоится ли молодой воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдёт себя в другой сфере деятельности.

Резкие перемены в содержании деятельности, повышение требований и смена позиции родителей провоцируют быстрое профессиональное выгорание педагогов с большим стажем работы. Всё это привело к осознанию необходимости сопровождения профессионально-личностного развития воспитателей и специалистов в МБДОУ «Теремок».

Обсуждая совместно с молодыми и малоопытными педагогами ДОУ данные результатов анкетирования самооценки качества их профессиональной деятельности, мы обнаружили, что их показатели в интерпретации шкал МКДО в основном низкие (2-й уровень). Сами педагоги высказали своё мнение о своих низких профессиональных компетенциях. Анализируя сложившуюся ситуацию, мы пришли к выводу, что низкий показатель самооценки педагогами качества образования и компетенций в вопросах дошкольного образования можно объяснить следующими причинами.

Педагогический состав МБДОУ «Теремок», начиная с 2020 г. по 2022 г., обновился на 40%. Из числа вновь прибывших педагогов 78% являются молодыми и малоопытными педагогами, имеющими стаж работы в должности от 1 месяца до 3 лет.

Образование вновь прибывших педагогов в основном среднее специальное (86%), из них имеют дистанционные курсы профессиональной переподготовки по программе «Воспитатель детей дошкольного возраста» на базе основного образования (73%). По наблюдениям и контролю старшего воспитателя и заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе, именно этот сектор воспитателей показывает поверхностные знания в области педагогики и психологии дошкольников, у них преобладает учебно-дисциплинарная модель общения с детьми, они испытывают затруднения в построении субъект-субъектных отношений с детьми и их родителями.

Мы предполагаем, что при взаимодействии опытных и начинающих педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Цель практики: создание условий для повышения профессиональных компетенций молодых и малоопытных педагогов на основе наставничества и запросов современной системы образования.

Задачи:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды для наставничества, обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых и малоопытных педагогов;

- включить опытных педагогов в решение задач творческого поиска и методического сопровождения при организации помощи молодым и малоопытным (наставляемым) педагогам в профессиональном становлении;

- ускорить процесс профессиональной адаптации наставляемых, приобщать молодых педагогов к корпоративной культуре и укладу учреждения;

- развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные должностные обязанности, мотивировать у наставляемых стремление к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Общие требования к условиям реализации практики

Одной из важнейших задач администрации и коллектива МБДОУ является создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в МДОУ или имеющими трудовой стаж по специальности не более 5 лет. Известно, что в процессе становления молодой педагог проходит несколько этапов:

- адаптация – освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности;

- стабилизация – приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности;

- преобразование – достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

Основные задачи, которые могут быть решены в дошкольном учреждении через появление программы наставничества над молодыми и начинающими педагогами:

1. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

2. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса и формирование навыка ведения педагогической документации.

3. Развитие профессиональной компетенции.

4. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МДОУ. Приказ о закреплении наставника издаётся не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего по УВР – куратор программы наставничества в МБДОУ «Теремок».

Практика направлена на создание в МБДОУ «Детский сад №26 «Теремок» системы наставничества и реализацию программы «Формула успеха в профессии – «наставник» – «молодой педагог», направленной на повышение профессиональных компетенций молодых и малоопытных педагогов.

Объединение творческой группы происходит по обоюдному желанию наставника и наставляемого. В течение летнего времени наставнические пары определяют основные направления своего сотрудничества, затем наставник разрабатывает программу работы на год, которая утверждается педагогами ДОУ на августовском установочном педсовете, приказом заведующего утверждаются наставнические пары.

Направления деятельности наставника и наставляемого:

- разработка документации, сопровождающей учебно-воспитательный процесс;
- формирование у молодого педагога профессиональных умений и своего стиля в работе, накопление опыта, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами;
- самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (освоение воспитателем новых педагогических методик, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы).

Через год совместной работы пары проводится промежуточный анализ работы: отчёт наставника о проведённой работе куратору, где прописываются сильные и слабые стороны реализации плана в течение года, а также перспективы работы на следующий год. Проводится анкетирование (июнь – июль) – сбор обратной связи от участников проекта. Формируется на основе приложения к программе наставничества «Формула успеха в профессии – «наставник» – «молодой педагог»: «Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы», «Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога после 1 года наставничества», «Анкета для педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы». Данные анкетирования анализируются куратором, даются адресные рекомендации и для наставника, и для наставляемого.

На основе адресных рекомендаций и пожеланий наставляемого наставником составляется индивидуальный план работы со своим

наставляемым на следующий учебный год, который утверждается на установочном педагогическом совете.

Этапы реализации практики

I этап – подготовительный, август – январь.

На этом этапе были решены следующие задачи.

Изучены локальные акты образовательной организации о наставничестве. Разработана программа наставничества «Формула успеха в профессии – «наставник» – «молодой педагог».

Осуществлён подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.

Осуществлён отбор педагогов-стажистов.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета МДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года). Наставника выбирают из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям: высокий уровень профессиональной подготовки; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; опыт воспитательной и методической работы; стабильные результаты в работе; богатый жизненный опыт; способность и готовность делиться профессиональным опытом; стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Закрепление молодых специалистов за педагогами-стажистами.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и начинающего специалиста, за которым он будет закреплён. Замена наставника производится приказом заведующего МДОУ в следующих случаях: увольнение наставника; перевод на другую работу подшефного или наставника; привлечение наставника к дисциплинарной ответственности; психологическая несовместимость наставника и подшефного.

Разработка индивидуальной образовательной программы с учётом затруднений и предложений всех исполнителей.

II этап – реализационный, февраль – май.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе, основная задача – повышение качества и эффективности образовательного процесса и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Система поддержки молодых и начинающих педагогов в ДОО:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов-наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.

2. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.

3. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации. Для этого в учреждении поддерживается деятельность клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности, а также организуется психолого-педагогическое просвещение начинающих педагогов в различных формах, создание условий для своевременного решения конфликтных ситуаций.

4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности). В том числе проводится диагностика роста профессионального мастерства начинающего педагога, мониторинг образовательного процесса, анализ занятий, организованных начинающими педагогами.

5. Оказание методической помощи наставляемым. В том числе обеспечение или предложение педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности. Благодаря этому создаётся методическая копилка начинающего педагога-воспитателя.

6. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.

Индивидуальная работа с молодыми и начинающими педагогами заключается в разработке индивидуальной образовательной программы, оформлении документов, которые сопровождают процесс реализации.

Формы работы, используемые при реализации программы по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение занятий, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразие форм работы с молодыми специалистами способствует поддержке познавательного интереса к профессии, активному освоению приёмов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Методы работы наставников: средства наглядной педагогической пропаганды, коучинг, квик-настройка, кейс-метод, мастер-класс (практикум) и др. В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путём освоения целостной работы воспитателя дошкольной организации.

III этап – обобщающе-аналитический, май.

Задачи этого этапа:

– анализ достижений, деятельности по реализации проекта, публикация результативности и эффективности на сайте ДОО;

– прогнозирование и проектирование дальнейших путей развития на следующий год.

На этом этапе были реализованы следующие мероприятия.

Показ молодыми специалистами открытых мероприятий как в ДООУ, так и на муниципальном уровне. Анализ проделанной работы на педагогическом совете; обобщение опыта и оформление публикаций на сайте учреждения.

Мониторинг и оценка результатов реализации практики

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных её элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворённости наставника своей деятельностью.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества, промежуточный (1 год) и итоговый (2 год) (приложение № 5 «Форма отчёта о проделанной работе по организации наставничества за учебный год. Итоговая оценка работы наставляемого после 2-го года наставничества»).

Контроль и реализация программы включает посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и наставляемым, анализ планов и отчётов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации программы, представляются на итоговом педагогическом совете.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить её сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Определение эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации (анкетирование):

- уровень удовлетворённости партнёров от взаимодействия в наставнической деятельности;

- уровень удовлетворённости родителей (законных представителей) наставнической деятельностью и успехами их ребёнка.

Таким образом, система наставничества в ДООУ планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагогов. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДОО, городском уровне.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном уровнях.

Проведение конкурса профессионального мастерства в ДОО: «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».

Создание на сайте ДОО специальной рубрики «Наши наставники»; методической копилки с программами наставничества; доска почёта «Лучшие наставники».

Награждение грамотами и благодарственными письмами ДОО и УО «Лучший наставник».

Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОО.

Результаты наставнической деятельности учитываются при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат.

Риски реализации практики

В ходе реализации проекта невозможно спрогнозировать, как сложатся межличностные отношения внутри творческой группы, что может грозить распадом группы или неэффективной реализацией программы.

Результаты реализации практики

Результаты для учреждения:

- участие в проекте «Наставничество – первая ступень к мастерству» стало связующим звеном для всех участников образовательных отношений в соответствии с укладом МБДОУ «Детский сад № 26 «Теремок»;

- детей обучают и воспитывают более грамотные педагоги, что положительно сказалось на результатах их подготовленности к обучению в школе;

- в учреждении сформировалась категория опытных педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых педагогов;

- руководителем ДОО созданы условия для повышения профессионального уровня компетенций сотрудников, выстраивания конструктивных взаимоотношений с кадрами и между сотрудниками.

Результаты реализации практики для наставников и наставляемых:

- у наставника повысились деловые качества и профессиональный уровень в процессе взаимодействия, снизился риск профессионального выгорания;

- молодой и малоопытный педагог получил недостающие профессиональные теоретические знания и практические умения, научился

выстраивать конструктивные отношения с коллегами и родителями (законными представителями) воспитанников.

Эффекты практики

Эффективность практики для муниципального образования и системы образования края в целом заключается в том, что документы, регламентирующие реализацию проекта, и методические материалы, разработанные и опубликованные на сайте ДОУ, могут быть полезны и использованы другими образовательными учреждениями для внедрения в массовую практико-педагогическую деятельность через публикации и научно-практические конференции; проведение методологических и методических семинаров, мастер-классов, вебинаров с целью расширения сетевого взаимодействия и транслирования инновационного опыта наставничества в ДОУ.

Возможность тиражирования практики

Практика носит универсальный характер и может быть применена в других территориях, организациях и командах. Практика не привязана к конкретным носителям практики, компетенции и организационные схемы могут быть переданы другим субъектам. МБДОУ является инновационной региональной площадкой по реализации проекта наставничества «Наставничество – первая ступень к мастерству». Опыт обобщён и размещён на сайте организации dsterremok.ucoz.ru/.

Возможность масштабирования практики

В практике может быть увеличено количество участников без изменения качества результата. В количественном соотношении: 1 наставник на 1-2 наставляемых.

Материалы, которые используются при реализации программы

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.





НАСТАВНИЧЕСТВО В СПО

НОМИНАЦИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»

В номинации представлены результаты реализации проектов в образовательных учреждениях среднего профессионального образования (СПО). Основные задачи, которые можно решить средствами наставничества:

- постинтернатное сопровождение для студентов категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в трудной жизненной ситуации в процессе обучения в техникуме за счёт создания института индивидуального наставничества (ГПОУ «Дивногорский гидроэнергетический техникум имени А.Е. Бочкина», г. Дивногорск);

- создание адаптивно развивающей и поддерживающей среды для обучающихся с ОВЗ в процессе получения профессионального образования средствами индивидуального наставничества (КГБПОУ «Эвенкийский многопрофильный техникум», Красноярский край, Эвенкийский район, п. Тура);

- адаптация, социализация студентов-первокурсников и «вхождение» в рабочую специальность через погружение в образовательные локации, в которых созданы пробы участия в проекте совместно с преподавателем или более опытными студентами (КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства», г. Ачинск);

- освоение профессиональных норм распределения задач в коллективе и умение решать профессиональные задачи высокого уровня сложности за счёт создания «учебной фирмы» по разработке программного обеспечения на базе образовательной организации. Это интересная и инновационная идея, которая позволяет студентам получить практический опыт работы и применение своих знаний в реальной среде, играет важную роль в подготовке студентов к реальным вызовам рынка труда (КГБПОУ «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий», г. Красноярск);

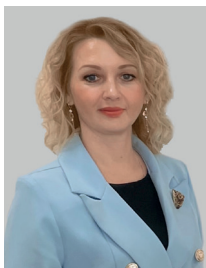
- организация профессиональной ориентации школьников посредством прецедента организации сетевого взаимодействия между учреждением СПО и школами и учреждениями дополнительного образования района (КГБПОУ «Ужурский многопрофильный техникум», Красноярский край, Ужурский район, с. Кулун);

- индивидуальное сопровождение и поддержка студентов педагогического колледжа в процессе прохождения ими практики для возможности выбора будущего места работы, освоения норм взаимодействия в коллективе и решения профессиональных задач (КГАПОУ «Канский педагогический колледж», г. Канск; МАОУ «Детский сад комбинированного вида № 15 «Сибирячок», г. Канск).

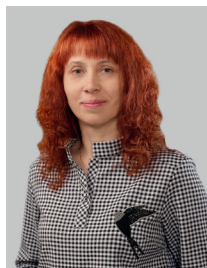
НАВИГАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ЛОКАЦИЙ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ КГАПОУ «АЧИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ТРАНСПОРТА И СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА»

Автор: КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства», г. Ачинск, сайт: appk.aktsh.ru

Форма наставничества: «педагог – студент»



Куратор
**Моисеенко
Наталья Сергеевна**,
заместитель
директора
по учебно-
воспитательной
работе
[✉ natam_77@mail.ru](mailto:natam_77@mail.ru)



Наставник
**Трофимова
Светлана
Викторовна**,
мастер
производственного
обучения
[✉ svetlana.1978676@gmail.com](mailto:svetlana.1978676@gmail.com)

Направление практики: адаптация и социализация студентов («вхождение» в специальность, профессиональная ориентация (деятельность / закрепление в профессии)).

Наставляемые: студенты, обучающиеся по профессии сварщик (ручной и частично механизированной сварки, наплавки), возраст от 15 до 19 лет, заинтересованные в реализации профессионально направленных грантовых проектов.

Идея практики

Наставничество в форме «педагог – студент» представляет собой комплекс мероприятий, формирующих деятельность, направленную на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого по профессии 15.01.05 сварщик (ручной и частично механизированной сварки, наплавки) через погружение в образовательные локации проектной деятельности для получения ожидаемых результатов.

Наставничество рассматривается как универсальная технология передачи опыта «упаковки» проектов, формирования компетенций у наставляемых, обеспечивает повышенный уровень включённости студентов в мероприятия образовательных локаций проектной деятельности посредством банка идей и успешно реализованных проектов в КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства».

Проблемы, на решение которых направлена практика

Для трудоустройства выпускников уже не хватает сформированных общих и профессиональных компетенций, указанных во ФГОС СПО. Стремительно развивающаяся экономика и работодатели диктуют

новые требования к выпускникам, одним из которых являются Soft-компетенции (умение проектировать, оценивать результат, использовать SMART-технологии, просчитывать риски, рассчитывать сметы и т.д.). Кроме того, для студентов являются востребованными предпринимательство и самозанятость.

Анализ основной профессиональной образовательной программы 15.01.05 сварщик (ручной и частично механизированной сварки, наплавки) показал, что на развитие предпринимательства отведено 9% учебной нагрузки, что недостаточно для формирования данного вида деятельности. Поэтому для студентов колледжа целесообразно создать образовательные проектные локации, где проектную навигацию будет осуществлять наставник – мастер производственного обучения.

Стремление студентов к воплощению собственных проектов и идей актуально, ведь именно молодые и амбициозные люди готовы мыслить в формате проектной деятельности и предпринимательства. В данном направлении остро чувствуется дефицит и необходимость организации наставничества.

Цель практики: формирование у студентов проектной компетенции через погружение в образовательные локации.

Основные функции наставника

Работа наставника по сопровождению студентов (наставляемых) направлена на формирование личностно-управленческих и профессионально-технических компетенций, которые дополняют базисные компетенции студентов по выбранной профессии ФГОС СПО, сформируют предпринимательскую активность и стратегию самозанятости.

Деятельность наставника включает педагогическую поддержку для устранения внутренних образовательных дефицитов обучающихся (наставляемых), создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Конечным результатом деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д. (в зависимости от типа наставничества).

Требования к наставляемым

Наставляемым может стать любой обучающийся КГБПОУ КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства», желающий реализовывать свои проектные идеи и получить финансирование на их воплощение.

Этапы реализации практики

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

На организационном этапе проводятся следующие мероприятия:

– нормативно-правовое оформление программы наставничества (приказ о внедрении целевой модели наставничества в колледже, положение о программе наставничества);

– информирование родителей, педагогов, обучающихся о программе наставничества (информационный стенд; чаты);

– сбор запросов обучающихся и педагогов по направлениям (анкетирование, опрос);

– информирование педагогического коллектива и обучающихся колледжа о запуске программы (проведение методического совета и студенческого совета);

– назначение куратора, формирование команд (приказ о закреплении наставнических пар, оформление индивидуального плана);

– разработка плана работы команды по реализации наставничества и определение необходимых для реализации ресурсов.

2. Механизм отбора наставников и наставляемых.

Как работает механизм отбора? Кто, что и как делает?

Отбор наставников и наставляемых осуществляется по плану:

1. Разработка критериев отбора наставников.

2. Отбор наставников посредством анкетирования, собеседования, заполнение согласий на обработку персональных данных.

3. Формирование базы наставников.

4. Обучение наставников.

5. Отбор наставляемых для участия в молодежных грантовых конкурсах в 2022/2023 учебном году из числа обучающихся колледжа по профессии 15.01.05 сварщик (ручной и частично механизированной сварки, наплавки), которые являлись участниками профстудии «Электрод» и активно участвовали в реализации грантовых проектов «Финансовая грамотность», «Мы рядом».

6. Формирование базы наставляемых включает ряд мероприятий: организация сбора данных об обучающихся (опрос, заполнение анкет, согласий на обработку персональных данных). Создание базы наставляемых.

7. Закрепление наставников за инициативной группой студентов – наставляемых на студенческом совете.

3. Подготовка наставников.

Наставник выбирается по следующим критериям: опытный мастер производственного обучения, регулярно повышающий уровень собственной профессиональной квалификации по компетенции «сварочные технологии», имеет удостоверение «Эксперт демонстрационного экзамена» и удостоверение «Эксперт региональных конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс»; имеет опыт курирования грантовых проектов конкурса «Территория Красноярский край»; имеет благодарственное письмо отдела молодежной политики администрации города Ачинска за вовлечение студентов в реализацию грантовых

проектов по западной группе Красноярского края или в г. Ачинске, 2023 г., и их качественную подготовку.

4. Организация работы наставнических пар.

Достижение результатов программы наставничества происходит благодаря взаимодействию наставнических пар на запланированных мероприятиях и разнообразных форматах взаимодействия команды наставляемых: общение, дискуссии, диалог, онлайн-общение, лекции, мозговые штурмы, практические занятия.

Совместно со студентами происходит отбор мероприятий по образовательным локациям проектной деятельности, оформление дорожной карты и паспортов проектов. Образовательная локация «Startup» направлена на выявление интересов и построение с учётом траектории проектной деятельности каждого участника. На образовательной локации «Погружение» происходит обсуждение и экспертиза проектов.

Упаковать проект, произвести расчёт сметы, разработку дизайна продукта и его презентации позволяют лекции «Проектная деятельность» и «Бизнес-план», встречи с предпринимателями – работодателями, сотрудниками центра занятости.

Утверждение графика работы учебной мастерской, необходимой МТБ, предоставление точек выхода в интернет. Обеспечение наставников и наставляемых необходимыми ресурсами.

Проведение экспертизы проектов в образовательной локации «Продвижение».

Защита в форме презентации проектов и их реализация.

Загрузка проектов на платформу //твойкрай.рф для участия в конкурсе.

Организация и проведение мероприятий по реализации проектных идей.

Сбор данных для обратной связи от наставляемых, куратора и наставников, проведение рефлексии.

Проведение встреч с участниками проекта для мониторинга.

5. Завершение наставничества.

При завершении программы наставничества организуется итоговая встреча наставляемых и наставника с куратором, на которой проводится рефлексия и подведение итогов программы. Для составления отчёта наставника, в рамках мониторинга эффективности реализации программы наставничества проводится анкетирование наставляемых и описание лучших практик наставничества.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Критериями эффективности деятельности наставника являются:

- степень удовлетворённости всех участников наставнической деятельности;

- количество грантовых проектов;

– степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в учебной и повседневной жизни.

Оценка реализации программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворённости наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в колледже.

В целях обеспечения открытости реализации целевой модели в КГАПОУ «АКТСХ» на сайте колледжа (на главной странице в рубрике «Наставничество») размещается и своевременно обновляется следующая информация: перечень социальных партнеров, участвующих в реализации программы наставничества колледжа; анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения целевой модели, и другое.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших факторов, мотивирующих наставника, можно отнести поддержку системы наставничества в колледже, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почётная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Участники системы наставничества в КГАПОУ «АКТСХ», показавшие высокие результаты, могут быть представлены к следующим видам поощрений: возможны нематериальные (моральные) виды поощрений наставников.

Виды поощрения сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией колледжа;
- награждение грамотой администрации колледжа;
- объявление благодарности;
- размещение информации о достижениях в социальных сетях, на сайте;
- установление стимулирующих выплат приказом директора колледжа;
- результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации сотрудника-наставника.

Риски реализации практики

Существуют следующие риски в реализации программы наставничества: неприятие наставника наставляемыми; недостаточное обеспечение полноценного сопровождения по дорожной карте наставником наставляемых; несвоевременное оформление проектных идей, паспортов проекта; отсутствие желания реализовывать мероприятия проектов.

Результаты практики

Практика наставничества по форме «педагог – студент» позволяет осуществить наставнику навигацию по образовательным локациям для получения наставляемыми знания и умения по проектной деятельности, предпринимательству и самозанятости.

Количественные результаты:

- сформирована команда наставляемых по проектной деятельности;
- сформирован банк идей для участия в молодёжной грантовой деятельности;

- разработаны профессионально направленные проекты для участия во флагманских программах Красноярского края;
- увеличение числа мероприятий в образовательных локациях проектной деятельности в колледже.

Качественные результаты:

- углублённо изучена проектная деятельность (принцип целевого сбора информации, метод сравнительной оценки первичной информации, сформированы умения структурировать получаемую информацию и выделять наиболее значимое);
- студенты демонстрируют освоение ряда компетенций: владение понятиями (проект и его реализация, проектный продукт, презентация проекта, смета проекта); способность инициировать идеи, предлагать несколько вариантов решений; осуществлять поиск нестандартных решений, поиск и осуществление наиболее приемлемого решения; умение выбирать адекватные поставленной задаче средства, принимать решения, в том числе и в ситуациях неопределённости;
- сформировано умение взаимодействовать в команде.

Эффекты практики

Эффективное наставничество способствует высокой степени участия наставляемых в социальных, культурных и образовательных процессах организации. Это улучшает атмосферу в коллективе, повышает престиж учреждения и привлекает студентов. Трудоустройство или развитие собственного дела среди наставляемых обеспечивает стабильность региональной экономики. Абитуриенты получают доступ к качественному образованию и становятся активными студентами.

Ресурсы

Кейсовый клуб для проведения занятий и встреч наставника и наставляемых, который оснащён компьютерной техникой с доступом в интернет. Информационный ресурс для размещения информации по наставничеству (доска объявлений, социальные сети колледжа в ВК, чаты/группы наставника – наставляемых. Материально-техническое оснащение профстудии «Электрод», в которой организована работа над реализацией проектов.

Представленная практика наставничества за счёт использования навигации образовательных локаций проектной деятельности студентов универсальна и может быть использована при профессиональном обучении разных групп студентов, обучающихся в системе СПО. Преимущества в её мобильности и универсальности посредством проектного моделирования. Данные преимущества дают возможность её тиражирования в образовательных организациях различного уровня.

Материалы, подтверждающие практику наставничества, расположены на сайте. С ними можно ознакомиться по QR-коду.



НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПОСТИНТЕРНАТНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

Автор: КГПОУ «Дивногорский гидроэнергетический техникум имени А.Е. Бочкина», г. Дивногорск, сайт: divget.ru

Форма наставничества: «педагог – студент»



Куратор
**Волошук Светлана
Александровна**,
заведующая
отделением
✉ tarsvetvol@yandex.ru



Наставник
**Дмитриева Ксения
Игоревна**,
преподаватель

Направление практики: наставничество в постинтернатном сопровождении выпускников детских домов, обучающихся в СПО.

Наставляемые: студенты техникума из категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящиеся в трудной жизненной ситуации.

Идея практики

Совершенствование системы социальной адаптации выпускников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в трудной жизненной ситуации, посредством включения их в социально-психологическое сопровождение, содействия в получении профессионального образования и трудоустройстве, оказание помощи в обеспечении жильём.

Проблемы, на решение которых направлена практика

В период постинтернатной адаптации в средних профессиональных организациях выпускники детских домов сталкиваются с трудностями социальной адаптации, в самостоятельном жизнеобеспечении, в профессиональном самоопределении, в освоении программы профессионального обучения или профессиональной подготовки и в трудоустройстве. Условно можно выделить 4 категории выпускников, которым требуется помощь наставника.

Первая группа – выпускники, имеющие достаточно высокий уровень социальной компетентности, хорошо структурированные жизненные планы, получившие общее образование, профессиональную подготовку и готовые продолжать обучение в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования либо устроиться на работу. Выпускники этой группы нуждаются в социально-педагогической и психологической поддержке на начальном этапе жизнеустройства.

Вторая группа – выпускники, у которых недостаточно сформированы социальные навыки, способность к самостоятельному принятию решений, нечёткие жизненные планы, они недостаточно активны, испытывают проблемы с коммуникацией в коллективе по месту обучения или работы. Эта группа выпускников нуждается в информационной, социально-педагогической и психологической поддержке, интенсивном сопровождении и оказании содействия в жизнеустройстве.

Третья группа – выпускники, имеющие нарушения соматического здоровья и психофизического развития, окончившие образовательные учреждения, реализующие адаптированные образовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, не получившие цензовое образование. Они испытывают серьёзные проблемы в социальной адаптации, трудности в профессиональном обучении и трудоустройстве. Выпускники данной группы нуждаются в длительном сопровождении узких специалистов различного профиля (педагогов-психологов, учителей-дефектологов, врачей, социальных работников).

Четвертая группа – выпускники с социальной дезадаптацией, с низким уровнем социального интеллекта и склонностью к конфликтам. Многие из них не имеют полного среднего общего образования. Таким выпускникам необходима специальная помощь, систематический контроль, психолого-педагогическое сопровождение в преодолении сложной жизненной ситуации.

Цель практики: создание института индивидуального наставничества для студентов категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Основные функции наставника

Наставник взаимодействует с наставляемым в повседневной жизни, обучает в конкретных жизненных ситуациях, проводит регулярный мониторинг эффективности обучения, уделяет на наставническую деятельность до 30% личного времени.

В функции наставника входят поддержка наставляемого в разных жизненных ситуациях; организация его досуга; оказание помощи в жизнеустройстве в период обучения и после завершения среднего профессионального образования; передача опыта, умений и навыков; сопровождение производственной практики; оказание помощи в трудоустройстве.

Требования к наставникам: возраст старше 18 лет; наличие личного желания стать наставником и опыта работы с подростками; владение коммуникативными навыками, социальная открытость, активность, доброжелательность и требовательность к наставляемым.

Этапы реализации практики

Первый этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества, для обучающихся из категории детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Задачи этапа:

1. Разработать методическую базу и нормативную документацию для развития института наставничества в образовательном учреждении.

2. Отработать механизмы взаимодействия техникума с детскими домами по вопросам организации профессиональной ориентации воспитанников детских домов.

3. Организовать и провести переговоры с работодателями города Дивногорска с участием городского координационного комитета центра занятости населения и Агентства труда и занятости населения по Красноярскому краю.

4. Заключить партнерские договоры с работодателями об организации системы социального наставничества.

5. Организовать межведомственные совещания с представителями органов исполнительной власти города Дивногорска с целью вовлечения их в реализацию наставничества для студентов из категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Второй этап. Внедрение системы социального наставничества для обучающихся из категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в трудной жизненной ситуации, в КГБПОУ «Дивногорский гидроэнергетический техникум имени А.Е. Бочкина». Организация работы наставнических пар.

Механизмы отбора наставников/наставляемых и формирование наставнических пар:

проведение совместных мероприятий (собрания, спортивные и культурно-досуговые мероприятия) для свободы в выборе и создании пары;

формирование пар: «сотрудник образовательного учреждения – обучающийся»; «сотрудник с производства – обучающийся».

Третий этап.

Задачи этапа:

1. Распространить успешные практики социального наставничества для обучающихся из категории детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации в учреждениях среднего профессионального образования Красноярского края.

2. Обеспечить полный охват выпускников интернатных учреждений Красноярского края системой наставничества.

3. Распространить опыт наставничества на предприятиях Красноярского края, внедрить квотирование рабочих мест для будущих специалистов из категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в сложной жизненной ситуации.

4. Расширять направления реализации социального наставничества с приглашением к сотрудничеству учреждений культуры, спорта, туризма, здравоохранения и т.д.

Четвертый этап.

Задачи этапа:

1. Поддержка инициатив выпускников учреждений для детей-сирот в создании ассоциаций, клубов и иных общественных объединений.

2. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

3. Организация мониторинга оценки эффективности реализации программы наставничества обучающихся из категории детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в трудной жизненной ситуации, что позволяет понять, как осуществляется процесс наставничества, оценить динамику развития наставляемых, степень удовлетворённости наставника и наставляемого друг другом.

4. Обследование проводится в начале учебного года и по окончании учебного заведения. После выпуска наставляемых из учебного заведения наставники продолжают поддерживать с ними связь и помогать в различных жизненных ситуациях.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Высокая мотивация сотрудников техникума на участие в реализации программ наставничества поддерживается материальным стимулированием.

Риски реализации практики

Существуют факторы, препятствующие успешной социальной адаптации выпускников интернатных учреждений:

- неопределённость социального статуса наставляемого;
- значительные отклонения в состоянии здоровья и в психическом развитии;
- специфика формирования личности и усвоения норм и ценностей;
- неуверенность в будущем, трудности в личностном и профессиональном самоопределении, осознанном выборе;
- отсутствие возможности усвоения социального опыта родителей и прародителей путём подражания образцам их поведения и способам преодоления жизненных трудностей;
- несформированность ценностей семьи и брака, трудности в усвоении социально-ролевых отношений в семье, отсутствие помощи и поддержки родителей или лиц их замещающих;
- недостаточное освоение бытовых навыков и умений;
- материнская депривация, формирующая утрату базового доверия к миру, отсутствие эмоционально близких отношений со значимыми людьми.

Результаты практики

Ожидаемые результаты для образовательной организации:

1. Сокращение срока адаптации обучающихся из категории детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, в образовательной организации.

2. Повышение успеваемости.
3. Снижение числа самовольных уходов.
4. Снижение количества правонарушений.
5. 100% вовлечение участников наставничества во внеурочную занятость.
6. Увеличение количества детских домов, вовлечённых в постинтернатное сопровождение выпускников.
7. Развитие социально-коммуникативных компетенций наставляемых.

Эффекты практики

1. Реализация программы наставничества, направленная на социально-профессиональную адаптацию студентов из категории детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в трудной жизненной ситуации, на базе учреждения среднего профессионального образования способствует успешной социальной адаптации, качественному освоению программы профессионального образования и дальнейшему трудоустройству выпускников на предприятиях, с которыми заключены партнерские соглашения.

2. Формируется преемственность в постинтернатном сопровождении выпускников детских домов между организациями для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и потенциальными работодателями посредством института наставничества в СПО.

3. Развивается межведомственное и сетевое взаимодействие между организациями, заинтересованными в социальной адаптации.

4. Создание ассоциаций, клубов поддержки выпускников интернатных учреждений позволяет использовать ресурсы самих выпускников учреждений для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, в решении вопросов их социальной адаптации.

Ресурсы

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.



УЧЕБНАЯ ФИРМА ПО РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НА БАЗЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Автор: КГБПОУ «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий», сайт: new.kraskrit.ru/sveden

Форма наставничества: «педагог – команды студентов»



Наставник
Боярская Татьяна Александровна,
преподаватель
✉ aphina77@mail.ru

Направление практики: наставничество обучающихся в профессиональных образовательных организациях.

Наставляемые: студенты КГБПОУ «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий».

Идея практики

Учебная фирма по разработке программного обеспечения на базе образовательной организации – это интересная и инновационная идея, которая позволяет студентам получить практический опыт работы и применение своих знаний в реальной среде, играет важную роль в подготовке студентов к реальным вызовам рынка труда.

Работа с командами студентов является одним из ключевых элементов учебной фирмы. Она позволяет развить навыки в области командного взаимодействия, коммуникации, управления ресурсами и распределения задач. Разработка программного обеспечения в команде позволяет студентам из различных специализаций объединить свои усилия для создания качественных и инновационных продуктов.

В группе могут быть студенты разных специальностей и курсов. Студенты могут выполнять проекты как в рамках дисциплин профессионального цикла, так и в рамках конкурсов и хакатонов различных уровней и получаемых коммерческих заказов.

Результативность работы с командами студентов в учебной фирме является важным аспектом. Благодаря процессу разработки программного обеспечения в команде студенты приобретают не только технические навыки, но и учатся эффективно взаимодействовать, делиться идеями, решать проблемы и достигать поставленных целей. Это способствует

развитию лидерских качеств, адаптивности и работе в условиях повышенной ответственности.

Эта форма наставничества позволяет студентам получить навыки и знания, которые помогут им завоевать место в динамичной и конкурентной сфере разработки программного обеспечения.

Проблемы, на решение которых направлена практика

Основной задачей развития «Цифровой индустрии промышленной России» является достижение технологической независимости от иностранного программного обеспечения. Для этого необходимо построить сильную ИТ-отрасль, способную создавать высококласные цифровые решения под конкретные задачи производителей, являющихся основой промышленного суверенитета. Необходимый опыт, научный потенциал и ресурсы в нашей стране имеются, нужно активнее их использовать. Из-за сложившейся экономической ситуации и санкционной политики государств в отношении России выявлена огромная нехватка кадров ИТ-сферы. Необходимо в короткие сроки насытить рынок труда специалистами этой отрасли, способными к слаженной командной работе.

Цель практики

Обучение студентов навыкам успешной работы в команде над ИТ-проектами, генерация и реализация прорывных идей посредством участия в хакатонах, стартап-марафонах и формированием портфеля высококласных цифровых решений и профессионального портфолио для повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

Задачи:

- создать условия для проблемного обучения и профессиональной социализации, приближенные к реальной профессиональной деятельности, с описанием реальных экономических и бизнес-ситуаций в кейсах;
- сформировать навыки командообразования, командной работы, разделения труда, конструктивного взаимодействия и координации действий в команде;
- выработать навыки принятия командных решений в условиях неопределённости, принятия ответственности за коллективные результаты и необходимости быстро адаптироваться к изменениям в задачах;
- обучить техникам и методам проектного управления, распределения ролей в команде и управления временем для эффективной работы команды;
- развить soft skills компетенции: коммуникативных, эмпатии, умения работать в условиях конфликта и стресса.

Основные функции наставника

Наставник по сути является членом всех команд и берет на себя множество ролей: куратор, треккер, коуч, ментор. В профессиональной сфере наставник становится проектным менеджером команд, продуктовым менеджером, Scrum-мастером и т.д.

Требования к наставляемым: добровольное стремление к развитию, ответственность, отчасти эмпатия.

Этапы реализации практики

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

К этим условиям можно отнести подготовку помещений, формирование портфеля кейсов и проектов, над которыми будем работать.

Этап 2. Отбор наставников и наставляемых. Он происходит на добровольной основе. Заставить принудительно заниматься такой работой нельзя, равно как и принудительно развиваться.

Для студентов отбор выглядит следующим образом:

- их собственное желание;
- определение их способности работать в команде;
- определение командной роли и проектной роли.

Этап 3. Подготовка наставников. Наставники выбираются из числа опытных преподавателей, имеющих богатый опыт работы в профессиональной сфере, работы со студентами, проектной деятельности и обладающих позитивным мышлением и достаточным уровнем «командности» и эмпатии. Возможно прохождение онлайн-курсов по программам «Академии наставничества» от Сколково academy.sk.ru.

Этап 4. Организация работы наставнических пар. В данном случае пара выглядит как преподаватель и группа или группы студентов (от 2 до 7 человек). Далее выбирается кейс, над которым начинается работа. Происходит определение траектории развития команды в целом и каждого участника в отдельности, так называемая «прокачка».

Этап 5. Завершение наставничества происходит в момент перехода команды разработчиков в самостоятельную профессиональную деятельность.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Ведение полной статистики по команде и каждому её участнику в разрезе решаемых задач, участия в проектах, результативности в конкурсах и иных профессиональных мероприятиях, привлечённых грантов и заработанных средств, иных достижений.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Как всегда используются два вида мотивации: моральная мотивация – признание результатов труда, его важности, возможность развития и тиражирования практики; материальная мотивация – финансовое поощрение, призы в конкурсах и т.д.

Риски реализации практики

Реализация такого подхода требует высокой концентрации и отдачи от педагогов и методистов, наличия профессиональных знаний и умений, желания постоянно развивать профессиональные компетенции. Риски связаны с тем, что работа такого плана требует полной

отдачи от участников. Регламентировать её жёсткими рамками практически невозможно.

Результаты практики

Использование опосредованного обучения и индустриальной технологии разработки программного обеспечения в рамках бизнес-модели «Учебная фирма» позволяет достичь следующих результатов:

- рост численности участников многонациональной и сплочённой команды;

- командная работа студентов и преподавателей;
- активное использование информационных ресурсов сети Интернет;
- эффективное представление себя и результатов своей работы;
- внешняя оценка результатов работы со стороны проектных конкурсов федерального уровня («Твой ход», «Смартека»).

За время реализации практики:

- сформированы две группы: AratStudio и ГранИТ, команда формируется на принципах добровольности, интереса и синергии;

- получено свидетельство о регистрации программы для ЭВМ и два гранта по программе «Умник – цифровой прорыв»;

- участники старшей команды работают по полученной специальности в российских IT-компаниях; участники второй команды, завершившие обучение в колледже, продолжают обучение по специальности в вузе и участвуют в работе;

- более 10 побед на конкурсах профессионального мастерства, практика была представлена на двух федеральных конкурсах и получила признание: всероссийский отбор «Технологии кадрового суверенитета» (АСИ), всероссийский студенческий проект «Твой ход», трек «Определяю» (РСВ).

Эффекты практики

Проектные команды студентов в рамках модели «Учебная фирма» проходят прокачку на хакатонах, кейсовых чемпионатах и иных профессиональных мероприятиях различного уровня. Растёт успеваемость, заинтересованность в получаемой специальности, пополняется профессиональное портфолио. Уровень профессионального мастерства растёт быстрее, чем в обычной учебной группе, участники проектных групп в подавляющем большинстве случаев работают по специальности и/или продолжают обучение по специальности.

Работа в команде над проектами по разработке программного обеспечения позволяет студентам приобрести реальный опыт работы, освоить современные технологии и методологии, а также развить навыки анализа и решения проблем. Учебная фирма делает выпускников привлекательными кандидатами для работодателей в IT-сфере и востребованными на рынке труда.

Ресурсы

Практика легла в основу проекта «Создание модели обучения студентов среднего профессионального образования ИТ-профиля на основе промышленной технологии разработки программного обеспечения «Новая траектория», который был представлен на форуме АСИ «Сильные идеи для сильного времени», поддержан и рекомендован к внедрению с 01.09.2023 на базе КГБПОУ «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий».

Тиражирование данной практики возможно в любой организации СПО, имеющей подобный профиль подготовки по специальности, при условии вовлеченности в деятельность всех желающих студентов и преподавателей колледжа. Представляемая практика может быть масштабирована и адаптирована к другим направлениям СПО, реализуемым в иных учебных заведениях, а также использоваться при проектировании и реализации учебного процесса как основной модели обучения. Ссылка: vk.com/newtrajectory.

В СМИ представлены две публикации о результатах участия в мероприятиях:

– статья «Изменения в профессиональном образовании: эволюция и дальнейшие перспективы развития», размещенная на VIII Международном конкурсе на приз научно-методического журнала «Наука и образование: новое время» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://articulus-info.ru/izmeneniya-v-professionalnom-obrazovanii-evolyutsiya-i-dalnejshie-perspektivy-razvitiya/>,

– статья «Проект повышения качества среднего профессионального образования на примере специальности 09.02.03 «Программирование в компьютерных системах». «Наука и образование: новое время» № 4, 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_35556989_13700692.pdf.

Материалы, подтверждающие практику преподавания

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.



«ПРОФЛАЙФХАК» – ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОПТИМИЗАЦИЯ ЖИЗНИ

Автор: КГБПОУ «Ужурский многопрофильный техникум», Красноярский край, Ужурский район, с. Кулун, сайт: umpt.rf

Форма наставничества: «студент – обучающийся»



Куратор
Веденева Нелли Наильевна,
методист
✉ nellinailevna@mail.ru

Наставники



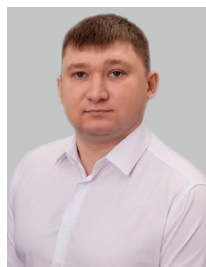
**Иванова Елена
Яковлевна**,
мастер производ-
ственного
обучения
✉ ivanova-eya@mail.ru



**Итпекова
Валентина
Михайловна**,
мастер производ-
ственного
обучения
✉ itpekova68@mail.ru



**Бурлыков Сергей
Владимирович**,
преподаватель
✉ burlykov@mail.ru



**Еремчук
Александр
Сергеевич**,
мастер производ-
ственного
обучения
✉ sanek777-9292@mail.ru



**Шрейдер Евгений
Владимирович**,
мастер
производственного
обучения
✉ Shreyder.78@bk.ru



**Войнов Виктор
Борисович**,
преподаватель
✉ voynov632@gmail.com



**Евграфов Василий
Анатольевич,**
мастер
производственного
обучения
✉ Vasya_evvg78@mail.ru



**Каргаполов
Николай
Алексеевич,**
мастер производ-
ственного
обучения
✉ kargapov.2016@mail.ru

Направление практики: наставничество обучающихся в профессиональных образовательных организациях.

Наставляемые: обучающиеся общеобразовательных организаций, зачисленные на дополнительную программу «Профлайфхак» в рамках сетевого взаимодействия, осуществляет реализацию программы Ужурский ЦДО.

Идея практики

Практика наставничества, разработанная в рамках профориентационного проекта «Профлайфхак», реализуется с 2018 года при сотрудничестве КГБПОУ «Ужурский многопрофильный техникум», МБОУ ДО «Ужурский ЦДО» и общеобразовательных учреждений Ужурского района. Этот механизм повышает эффективность решения задач проекта и помогает преодолеть указанные проблемы. Проект включает в себя сетевую дополнительную образовательную программу, отборочный этап конкурса профессионального мастерства и интенсивную школу. Победителей приглашают на краевые конкурсы профессионального мастерства, где им помогают студенты-наставники под руководством преподавателей и мастеров производственного обучения.

Целевыми группами проекта являются:

- педагогические работники техникума – наставники студентов и школьников,
- обучающиеся техникума (студенты) – наставляемые преподавателей и наставники школьников,
- обучающиеся общеобразовательных организаций (школьники) – наставляемые студентов.

Проблемы, на решение которых направлена практика

Существующие методы и подходы к профессиональной ориентации недостаточно эффективны, потому что не способствуют формированию у выпускников школ осознанного подхода к профессиональному самоопределению. Из-за этого абитуриенты часто неосознанно выбирают образовательные программы среднего профессионального образования, что приводит к низкой мотивации и снижению качества образования. Профориентационный минимум направлен на создание условий

для готовности выпускников общеобразовательных учреждений к профессиональному самоопределению в 100% школ региона.

Цель практики

Целью внедрения программы наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся школ и студентов техникума.

Задачи реализации программы наставничества:

- сформировать открытое сообщество наставников и наставляемых внутри техникума, которое будет способствовать модернизации образовательной среды;
- обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов для самореализации в профессиональной деятельности;
- способствовать раскрытию личностного профессионального и творческого потенциала молодых специалистов;
- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности;
- способствовать раскрытию личностного профессионального и творческого потенциала обучающихся.

Основные функции наставника

В основные функции наставников входит:

- соблюдение безопасности труда в процессе выполнения учебных заданий;
- выполнение программы дополнительного образования /программы индивидуального наставничества;
- демонстрация профессиональных навыков через выполнение учебных/конкурсных заданий;
- осуществление контроля за выполнением учебных/конкурсных заданий наставляемыми;
- совместная с наставляемым оценка результатов выполнения заданий.

Занятия организуются два раза в неделю по два часа.

Требования к наставляемым

Школьники: обучающиеся общеобразовательных учреждений Ужурского района, возраст 13-17 лет. Мотивированные на профессиональное обучение и участие в конкурсах профессионального мастерства.

Студенты: успешные обучающиеся КГБПОУ «Ужурский многопрофильный техникум», обучающиеся 2-3-го курса, имеющие мотивацию к развитию своих профессиональных навыков и опыт участия в конкурсах профессионального мастерства, готовые оказать поддержку школьникам в освоении программы дополнительного образования,

формировании профессиональных навыков, стратегиях подготовки к конкурсам профессионального мастерства.

Этапы реализации практики

Для успеха программы важно, особенно на этапе подготовки и запуска, осуществлять информационное сопровождение реализации программы наставничества как на уровне района в целом, так и в образовательной организации. В реализации практики можно выделить семь этапов.

Этап 1. Подготовительный.

На первом этапе особую роль играет информационное продвижение наставничества. Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду, которая будет в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Во внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнёры, волонтёры и т.д.).

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

На втором этапе происходит набор и зачисление школьников на обучение по программе дополнительного образования. Основными задачами этапа являются мотивация на освоение программы ДО, выполнение учебных задач и контроль результативности.

Этап 3. Формирование базы наставников.

Механизмом отбора наставников является саморегулируемое наставничество (от англ. Self-Directed Mentoring), которое состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, студенты, имеющие опыт участия в конкурсах профессионального мастерства или просто успешные студенты добровольно выдвигают себя в список наставников. Наставнические пары формируются свободно в ходе совместно организованной деятельности.

База студентов-наставников включает успешных обучающихся, имеющих мотивацию на подготовку и опыт участия в конкурсах профессионального мастерства, готовых оказать поддержку школьникам в освоении программы дополнительного образования, в формировании профессиональных навыков.

База педагогов-наставников включает преподавателей, мастеров производственного обучения, реализующих программы дополнительного образования, имеющих опыт подготовки участников конкурсов профессионального мастерства, заинтересованных в получении общественного признания и самореализации.

Этап 4. Обучение наставников.

Обучение наставников осуществляется куратором программы наставничества в техникуме. Для студентов организуется тренинг развития коммуникативных навыков. Основные задачи данного этапа: обучение

наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для данной программы, и их подготовка к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации.

Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности. Структура обучения является одинаковой для наставников всех форм наставничества.

Первичное обучение наставников всех форм ведётся по одинаковой схеме и состоит из трёх частей:

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

Вторичное обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп.

Наставнические пары/группы формируются в процессе совместной деятельности на основе личных предпочтений.

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп.

Основные задачи этапа: мотивация на выполнение конкурсных заданий; реализация программы индивидуального наставничества при подготовке к конкурсу, оценка эффективности освоения программы.

Наставничество в КГБПОУ «Ужурский многопрофильный техникум» реализуется по следующим направлениям:

- профессионально-педагогическое наставничество – наставничество опытных педагогов над молодыми педагогами, педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность;
- конкурсное наставничество – наставничество преподавателей профессиональных модулей и специалистов базовых предприятий, обучающихся над обучающимися – участниками чемпионатов «Профессионалы» и различных конкурсов профессиональной направленности;
- студенческое наставничество – наставничество успешных обучающихся над студентами и подростками.

Программа способствует социализации и адаптации наставляемых (обучающихся общеобразовательных школ Ужурского района, включая обучающихся с ОВЗ), предоставляет возможность выбора индивидуальной образовательной траектории (освоить одну или несколько программ) и осознанного профессионального самоопределения (помогает понять, нравится ли данный вид деятельности, желает ли он дальше совершенствоваться в данном направлении или ему стоит попробовать себя в новой области).

Студент в данном формате выступает в двух ролевых позициях: наставника для школьников, вступает во взаимодействие в форме

«школьник – студент», и наставляемого, взаимодействуя с педагогом (форма «студент – педагог»).

В первом случае за студентом закрепляются 3-4 школьника, на протяжении учебного полугодия с января по май студент-наставник под руководством преподавателя проводит систематические занятия со школьниками два раза в неделю по два часа по определённой компетенции. Взаимодействие студентов КГБПОУ «Ужурский многопрофильный техникум» и обучающихся школ города Ужура и Ужурского района предполагает, что более опытный в тех или иных вопросах учебного процесса, участия в конкурсах студент оказывает помощь школьникам в коммуникации, в поиске и использовании ресурсов, помогает в освоении метапредметных и личностных компетенций.

Решающим модулем программы является отборочный тур по компетенциям, который проводится в формате летней выездной интенсивной школы в августе. В дальнейшем он позволяет обучающимся принимать участие в региональных этапах всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству: «ЮниорПрофи», «Профессионалы», «Абилимпикс», «Вектор мастерства».

План мероприятий реализации программы наставничества состоит из четырёх этапов.

Январь – май – «Образовательный» – получение теоретических и практических знаний по компетенциям.

Конец мая – «Отборочный» – проведение отборочного тура по компетенциям для определения участников летней интенсивной школы.

Август – сентябрь – «Интенсивная школа» – углублённая практическая работа по компетенциям практики. Определение двух лучших участников, которые будут принимать участие в региональном этапе чемпионата «Профессионалы», «Абилимпикс», «Вектор мастерства».

Сентябрь – декабрь – «Индивидуальный» – индивидуальное сопровождение обучающегося по выбранной компетенции для подготовки к участию в региональных чемпионатах и конкурсах профессионального мастерства.

Этап 7. Завершение программ наставничества.

На данном этапе куратор подводит итоги реализации индивидуальных и групповых программ наставничества, оценку их результативности. После завершения программы наставляемые принимают участие в конкурсах профессионального мастерства. Далее наставник проводит анализ проделанной работы и полученных результатов. Проводится мониторинг программы наставничества.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества осуществляется за период январь 2023 г. – февраль 2024 г.

Целью мониторинга является получение достоверной информации о реализации программы наставничества и определение степени эффективности модели наставничества.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

В рамках первого этапа мониторинга оценивалось качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в КГБПОУ «Ужурский многопрофильный техникум». Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведён SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Этап 2. В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учётом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

Результаты по итогам мониторинга.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в техникуме программы наставничества отвечает принципам и требованиям.

2. В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации:

- выросло число собственных педагогических профессиональных работ (методических практик, открытых мероприятий);
- участие и призовые места в профессиональных конкурсах.

3. Эффективность внедрения программы наставничества в техникуме – высокая, достигнуты планируемые результаты по многим показателям.

Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и школьное сообщество:

- выросла вовлечённость обучающихся в образовательную деятельность;
- вырос показатель удовлетворённости профессией у педагогов.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Студент за наставническую деятельность получает:

- дополнительные оценки к учебной практике;
- предоставление возможности для самореализации;
- вручение специальных памятных грамот на корпоративных мероприятиях;
- публичное признание значимости работы наставников для учреждения, повышение их авторитета в коллективе.

Педагогические работники мотивируются и поощряются следующим образом:

- ежемесячные стимулирующие выплаты в течение всего периода наставничества;
- публичное признание значимости работы наставников для учреждения, повышение их авторитета в коллективе;
- предоставление возможности для самореализации;
- вручение специальных памятных грамот на корпоративных мероприятиях.

Риски реализации практики

*Таблица 2. Риски реализации проекта
и пути их минимизации*

Риски	Пути минимизации рисков
Отсутствие достаточного количества финансовых средств на реализацию всех мероприятий программы	Привлечение внебюджетных средств от реализации дополнительных образовательных услуг, спонсоров
Сопrotивление и низкая мотивация обучающихся по внедрению формата «студент – ученик»	Стимулирование педагогических работников за счёт бюджетных и внебюджетных средств
Отклонения от плановых сроков реализации мероприятий	Стимулирование деятельности педагогов
Формальный подход к разработке перспективного индивидуального плана наставничества	Мотивация и обучение педагогических кадров и технических специалистов

Результаты практики

Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся школ города Ужура и Ужурского района в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; активное развитие гибких навыков, необходимых гармоничной

личности; улучшение образовательных результатов и уровня достижений в конкурсном движении разного уровня; увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой направления.

В октябре 2022 года куратор проекта награждена почётной грамотой главы Ужурского района, наставники-педагоги награждены благодарственными письмами за высокие результаты в работе районного проекта по ранней профессиональной ориентации школьников и личный вклад в развитие профессионального образования Ужурского района.

Количество выпускников (школьников), поступивших в учебные заведения сельскохозяйственной направленности за последние два года, их доля от общего числа выпускников: 60 человек из общего количества выпускников 200 человек.

Эффекты практики

Программа наставничества «Профлайфхак» начала свою деятельность с 2018 года, первыми участниками стали обучающиеся одной ближайшей малочисленной школы Ужурского района в количестве 20 человек на 4 компетенции. На сегодняшний день программа насчитывает 14 школ города Ужура и Ужурского района, участвующих в программе, 120 участников проекта, семь компетенций, две из них для обучающихся с ОВЗ, 21 студент выступает в роли наставника, 10 мастеров производственного обучения и педагогов являются наставниками участников всей программы. Также данная практика может быть расширена за счёт внедрения новых компетенций.

Ресурсы

Для успешного внедрения и функционирования практики на территории муниципалитета необходимо:

- интеграция программ профессионального обучения и дополнительного образования,
- реализация сетевой дополнительной общеобразовательной программы,
- реализация программ наставничества при проведении практических занятий в формах «школьник – студент – педагог»,
- реализация межведомственного взаимодействия партнёров в реализации проекта: общеобразовательные организации Ужурского района, техникум, МБОУ ДО «Ужурский ЦДО» и социальные партнёры (спонсоры) – представители работодателей Ужурского района.

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.



ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «БУДУЩИЕ ВОСПИТАТЕЛИ» В ХОДЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ В ДОО Г. КАНСКА

Автор: КГАПОУ «Канский педагогический колледж», сайт: mentor.cross-kpk.ru

Форма наставничества: «работодатель – студент»



Куратор
Диденко Людмила Павловна,
заведующая отделением «Дошкольное
образование», преподаватель
✉ lumash1@rambler.ru

Наставники



**Жукова Татьяна
Дмитриевна**,
преподаватель,
методист
✉ zhukova_ta@bk.ru



**Милякова Олеся
Анатольевна**,
преподаватель
✉ madam.Miliakova@
yandex.ru

Направление практики: наставничество студентов педагогического колледжа при реализации программы практической подготовки на базе дошкольных образовательных организаций г. Канска.

Наставляемые: студенты 3-го курса специальности 44.02.01 «Дошкольное образование», КГАПОУ «Канский педагогический колледж».

Идея практики

Программа наставничества «Будущие воспитатели» позволит студентам получить актуализированный профессиональный опыт, выполнить задания практики с учётом индивидуальной образовательной траектории в психологически комфортной профессиональной среде, а также будет способствовать развитию личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации в профессии.

Проблемы, на решение которых направлена практика

В системе среднего педагогического образования особое внимание уделяется практической подготовке будущих педагогов.

Практико-ориентированное обучение направлено на формирование у обучающихся навыков педагогической деятельности за счёт выполнения реальных практических задач в условиях, максимально приближенных к будущей профессиональной деятельности, т.е. в ходе производственной практики. В настоящее время все обучающиеся вовлечены в учебную и производственную практику. По учебному плану практическая подготовка начинается с первого курса и продолжается на протяжении всего периода обучения в колледже.

По результатам анкетирования 67% студентов третьего курса перед выходом на производственную практику испытывают тревожность по следующим вопросам: удастся ли выстроить конструктивное взаимодействие с новым наставником, сможет ли наставник оказать помощь в выполнении заданий практики, подготовки к демонстрационному экзамену, реализации практической части выпускной квалификационной работы, насколько качественно оборудована развивающая среда в дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) и др.

Цель практики: формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 3-го курса специальности 44.02.01 «Дошкольное образование» в ходе производственной практики в дошкольных образовательных организациях.

Основные функции наставника

В реализации программы «Будущие воспитатели» используется форма наставничества «работодатель – студент», в которой наставник (воспитатель ДОО) реализует следующие функции: активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к профессиональной самореализации.

Программой предусмотрены следующие варианты взаимодействия наставника с наставляемым внутри формы «работодатель – студент»:

1. Взаимодействие «сотрудник – будущий сотрудник» – мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка наставляемого с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории. Эта форма взаимодействия предполагает совместную с наставником работу по реализации профессиональных интересов наставляемого (выполнение заданий практики, реализация практической части ВКР, подготовка к демонстрационному экзамену), в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

2. Взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы; профессиональная поддержка в формате стажировки,

направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Для реализации данной программы наставничества целесообразно использовать технологию супервизии, которая заключается в персональном педагогическом сопровождении более опытным специалистом в образовательном пространстве, предусматривающем оказание помощи формирующейся личности обучающегося, уже имеющего опыт практической деятельности и нуждающегося в оказании помощи при решении трудных профессиональных задач.

Содержанием деятельности наставника-супервизора по сопровождению студента является:

- раскрытие и развитие умения анализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности;
- развитие умений выявлять осознаваемые и неосознаваемые потенциальные возможности как будущего специалиста;
- организация взаимодействия между студентом и субъектами образовательного процесса (детьми, родителями, коллегами);
- оказание консультативной помощи в ситуациях затруднения.

Технология супервизии способствует приобретению нового профессионального опыта, сформированности дефицитных компетенций, обеспечивающих решение возникающих проблем, понимание возможностей личностного или профессионального продвижения и уверенности в собственных силах.

При обучении наставляемого используются прямые методы взаимодействия наставника и наставляемого, которые предполагают закрепление за наставником одного наставляемого, непосредственное общение с ним не только во время производственной практики, но и в неформальной обстановке.

Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих приёмов взаимодействия:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

Время, уделяемое на наставническую деятельность. Наставляемый выходит на практику вместе с наставником согласно его графику работы. Производственная практика в первую смену начинается в 7:30 и заканчивается в 13:00, во вторую смену начинается в 13:00 и заканчивается в 17:30.

Требования к наставляемым

Наставляемые – это студенты третьего курса специальности 44.02.01 «Дошкольное образование», которые хорошо знают особенности

образовательного процесса в базовых ДОО г. Канска, знакомы с педагогическим опытом работающих там наставников, проявляют инициативу в выборе базы производственной практики и наставника.

Этапы реализации практики

Механизм управления программой наставничества включает несколько этапов.

1-й этап. Подготовительный этап начинается с подготовки условий для запуска программы наставничества:

- 1. Нормативно-правовое обеспечение практики наставничества:**
 - положение о системе наставничества обучающихся в КГАПОУ «Канский педагогический колледж»;
 - программа наставничества «Будущие воспитатели»;
 - программа обучения наставников «Наставничество в современной ДОО»;
 - приказ о назначении наставников и распределении на производственную практику.

2. Знакомство будущих наставляемых с педагогическим опытом наставников и базами практик, включает ряд последовательных мероприятий:

- анкетирование наставников с целью выявления педагогического опыта,
- составление плана проведения мастер-классов и совместных мероприятий со студентами,
- презентация педагогического опыта наставников в формате мастер-классов для студентов в процессе аудиторных занятий,
- знакомство студентов с базами практик.

3. Запуск программы / подготовительный этап:

- разработка программно-методического обеспечения программы «Будущие воспитатели» (программы производственных практик, методических указаний, аттестационные листы и пр.);
- предварительное выявление интересов и ожиданий, обучающихся и наставников;
- оформление документации (приказ, распределение на производственную практику);
- обучение наставников, вовлечённых в программу (инструктаж по производственной практике, обучение на курсах повышения квалификации);
- в ходе подготовительного этапа наставляемые изучают педагогический опыт наставников, знакомятся с базами практик; обоснованно и самостоятельно выбирают базу практики и наставника;
- формирование наставнических пар (наставническая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника).

Отбор наставников и наставляемых

Данный этап повторяется ежегодно по мере смены состава обучающихся.

Требования к наставникам, их деятельность в программе наставничества

Наставниками могут быть воспитатели базовых ДОО, имеющие первую или высшую квалификационную категорию, проявляющие интерес к наставнической деятельности со студентами.

Механизмы отбора наставников и наставляемых. Формирование наставнических пар

Особенностью формирования наставнических пар является то, что наставляемый самостоятельно выбирает себе базу производственной практики и наставника. Основаниями выбора могут являться только следующие условия:

- реализация наставником в работе с дошкольниками образовательной технологии, методов и приёмов, образовательной или культурной практики, необходимой для реализации практической части ВКР наставляемого;
- наличие в ДОО дидактического или ИКТ-оборудования, необходимого для реализации практической части ВКР наставляемого;
- возможность трудоустройства наставляемого в данной ДОО.

Подготовка наставников

Подготовка наставников осуществляется как непосредственно, то есть обучение воспитателей базовых ДОО, планирующих выполнять наставническую деятельность, по программе повышения квалификации «Организация наставничества в условиях современной ДОО» с выдачей удостоверения, так и опосредованно через обучение по программам повышения квалификации, участие в обучающих и проектировочных семинарах, что позволяет наставникам осуществлять квалифицированную помощь наставляемым в процессе выполнения задания производственной практики, подготовки к демонстрационному экзамену, реализации практической части ВКР.

2-й этап. Практическая реализация программы. Организация работы наставнических пар.

Куратор программы наставничества организует взаимодействие наставнических пар. А также осуществляет текущий контроль реализации программы наставничества, оценку промежуточных результатов и своевременную корректировку содержания программы (при необходимости), организует получение обратной связи от участников программы.

Содержательный этап предполагает включение наставляемого в различные виды деятельности, предусмотренных индивидуальным планом производственной практики, овладение знаниями и умениями, навыками профессиональных видов деятельности воспитателя,

освоение профессиональной роли, отвечающей ожиданиям, интересам и потребностям работодателя.

Наставляемые под руководством наставника составляют и реализуют индивидуальный план производственной практики, состоящий из трёх разделов:

1. Задания, обязательные для всех студентов (подготовка к экзаменам по профессиональным модулям и демонстрационному экзамену);

2. Задания по запросу ДОО, в которой наставляемый проходит практику (оформление развивающей среды, тематика занятий, развлечений и пр.);

3. Задания, связанные с реализацией практической части ВКР.

На основном этапе наставник, используя технологию супервизии, оказывает наставляемому профессиональную персонифицированную помощь в выполнении заданий производственной практики.

3-й этап. Завершение программы наставничества.

На заключительном этапе проводится оценка результатов реализации программы наставничества, анализ проведённой работы, обобщение достигнутых результатов; наставляемые-студенты и педагоги-наставники анализируют результаты производственной практики. Организованная рефлексия работы наставнической пары позволяет сделать выводы, насколько оправдались ожидания наставников и наставляемых от участия в программе.

Завершение программы наставничества сопровождается поощрением участников.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных её элементах, проводится куратором и наставниками, состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Критериями эффективности практики наставничества определены:

- качество образовательных результатов производственных практик;
- качество образовательных результатов демонстрационного экзамена;
- качество ГИА;
- количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера по предъявлению наставниками педагогического опыта, организованных как на базе КГАПОУ «Канский педагогический колледж», так и на базе ДОО г. Канска;
- количество обучающихся, прошедших совместные с ДОО г. Канска мероприятия профориентационного, мотивационного и практического

характера по предъявлению наставниками педагогического опыта, организованных как на базе КГАПОУ «Канский педагогический колледж», так и на базе ДОО г. Канска;

- трудоустройство наставляемых;
- результаты анкетирования работодателей.

В качестве инструментов замера эффективности практики применяются методы анализа учебной и организационно-методической документации и анкетирование наставников.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мотивирующими факторами деятельности наставников выступают:

- поддержка системы наставничества на общественном, муниципальном и региональном уровнях;
- создание условий в организации, в которых наставничество будет восприниматься как почётная миссия.

Популяризация роли наставника осуществляется через участие в форуме «ПРОнаставничество», в краевом конкурсе «Лучшие практики наставничества», создание рубрики «Наставничество» на сайте образовательной организации.

Поощрение наставника может быть в виде:

- объявления благодарности, награждения почётной грамотой организации, вручения ценного подарка;
- представление к государственным и ведомственным наградам;
- внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами).

Результаты практики

Результатами реализации программы наставничества «Будущие воспитатели» являются:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, улучшение их образовательных результатов за счёт получения конкретных профессиональных навыков, адаптация на потенциальном месте работы;
- формирование устойчивых связей между колледжем и ДОО, привлечение к реализации основной профессиональной образовательной программы по специальности 44.02.01 «Дошкольное образование» дополнительных ресурсов, а именно опыта работы ДОО г. Канска;
- для ДОО г. Канска колледж становится площадкой для предъявления педагогического опыта и даёт возможность наставникам получить внешнюю оценку своей педагогической деятельности, проходить курсы повышения квалификации, в ходе которых формируется открытое сообщество наставников по обмену опытом наставнической деятельности;

– для краевой системы дошкольного образования реализация данной программы наставничества – это расширение поля потенциальных сотрудников региональной системы дошкольного образования с должным уровнем подготовки, закрепление в системе молодых подготовленных и мотивированных воспитателей;

– увеличение количества выпускников, трудоустроенных в системе дошкольного образования, по специальности 44.02.01 «Дошкольное образование»;

– профессиональный педагогический опыт наставников применяется не только в ходе практической подготовки, но и в процессе аудиторных занятий в колледже, в процессе реализации основной профессиональной образовательной программы по специальности 44.02.01 «Дошкольное образование», благодаря сформированным устойчивым связям между КГАПОУ «Канский педагогический колледж» и ДОО г. Канска.

Эффекты практики

Сведения, подтверждающие эффективность практики наставничества:

– 100% успеваемость и качество образовательных *результатов производственной практики*, подтверждается благодарственными письмами студентам от администрации ДОО,

– 100% успеваемость и качество *образовательных результатов ГИА* обучающихся, принявших участие в реализации программы наставничества «Будущие воспитатели». Они же стали победителями и призёрами традиционного конкурса «Лучшая ВКР»,

– по *результатам демонстрационного экзамена* профильного уровня, являющегося независимой оценкой качества профессиональной подготовки, наставляемые набрали баллы выше 25,9 балла, что соответствует оценке «5» (отлично), средний балл составил 31,45, или 84% соответствия выполненному заданию,

– 100% выпускников из числа участников программы наставничества «Будущий воспитатель» трудоустроились в ДОО г. Канска и других населённых пунктов Красноярского края. 62% определились с местом работы ещё в период обучения и приступили к работе сразу после получения диплома об образовании.

Результаты анкетирования работодателей показали, что практика наставничества помогает студентам справиться с трудностями, связанными с освоением профессиональных компетенций. Отмечается положительное влияние программы наставничества на результаты *производственной практики*, связанные с соблюдением трудовой дисциплины, ответственным отношением к должностным обязанностям воспитателя, с наличием инициативы наставляемых.

Риски реализации данной практики наставничества заключаются в длительном подготовительном этапе, в ходе которого у студента должны

появиться знания о профессиональной деятельности наставников. Успех этого этапа зависит от выстроенного взаимодействия педагогического колледжа с образовательными организациями, являющимися базами практик, а именно от возможностей и желания наставников взаимодействовать со студентами в ходе всего образовательного процесса и открыто демонстрировать свой профессиональный педагогический опыт.

Ресурсы

Описанные выше механизмы, алгоритм реализации программы наставничества «Будущие воспитатели» являются универсальными для большинства образовательных организаций СПО, где студенты проходят производственную практику в профильных организациях, что позволяет тиражировать данную практику наставничества.

Возможность масштабирования заложена в данной практике наставничества изначально, так как программа наставничества «Будущие воспитатели» задумывалась как массовая и предполагает организацию производственной практики в ДОО, обязательную для всех обучающихся по специальности 44.02.01 «Дошкольное образование».

Результаты реализации программы наставничества обучающихся размещены на сайте организации: база наставников и наставляемых, лучшие кейсы программ наставничества обучающихся, нормативно-правовая база в сфере наставничества, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества обучающихся в организации.

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.



ПЕРВЫЙ ШАГ В ПРОФЕССИЮ

Автор: Муниципальное автономное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 15 «Сибирячок», г. Канск, сайт: МАДОУ СИБИРЯЧОК – Главная (xn--24-6kc3bbr2a.xn--p1ai)

Форма наставничества: «работодатель – студент»



Куратор
**Левочкина
Светлана
Алексеевна**,
старший
воспитатель,
[levochkina.7676@
mail.ru](mailto:levochkina.7676@mail.ru)



Наставник-
работодатель
**Глушкова Наталья
Владимировна**,
заведующий,
[sibir15.lesnikova@
yandex.ru](mailto:sibir15.lesnikova@yandex.ru)

Направление практики: наставничество студентов на производстве.

Наставляемые: студенты КГАПОУ «Канский педагогический колледж», обучающиеся по специальности «Дошкольное образование».

Идея практики

Реализация практики наставничества «Первый шаг в профессию» предполагает партнерское взаимодействие дошкольного образовательного учреждения и педагогического колледжа в реализации программы практической подготовки студентов на базе дошкольного учреждения, которое позволяет согласовать единые подходы к формированию профессиональных компетенций, синтезировать полученные теоретические знания и практический опыт, сформировать профессиональную направленность и устойчивый интерес к выбранной профессии, сделать дошкольное учреждение привлекательным местом работы для молодых специалистов, обучающихся по специальности «Дошкольное образование».

Проблемы, на решение которых направлена практика

В настоящее время дошкольному образованию нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически способный к реализации новых образовательных технологий на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Заведующие ДООУ как потенциальные работодатели заинтересованы в трудоустройстве молодых квалифицированных специалистов, имеющих креативный взгляд на свою педагогическую деятельность, желание работать с детьми и совершенствоваться в выбранной профессии.

Практика показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно. В связи с этим стало актуальным сотрудничество дошкольных учреждений Канского района с КГАПОУ «Канский педагогический

колледж» при реализации программы практической подготовки, которая проходит непосредственно на будущем рабочем месте. Практическая подготовка позволяет студентам освоить разные аспекты профессиональной деятельности посредством решения реально возникающих педагогических ситуаций, закрепить профессиональные знания, умения и навыки. Удовлетворённость будущих молодых педагогов выбранной профессией и мотивация к профессиональному росту во многом зависят как от первого опыта общения с детьми и их родителями, так и от грамотной методической помощи наставника и поддержки заведующего дошкольным образовательным учреждением.

Цель практики

Формирование эффективной системы профессиональной ориентации студентов педагогических колледжей, обеспечивающей успешную личную и профессиональную самореализацию в профессии под руководством опытного педагога-наставника от учреждения.

Для каждой целевой группы цели и задачи конкретизируются.

Цель студента-наставляемого: получение актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Цель наставника-работодателя: проектирование и реализация системы взаимодействия с наставляемым в реализации современных технологий обучения и воспитания в дошкольной образовательной организации.

Основные функции наставника

Функции наставника-работодателя заключаются в организации самостоятельной деятельности студента-практиканта на рабочем месте в период реализации практической подготовки. Педагог-наставник проводит инструктаж для наставляемых студентов о правилах внутреннего трудового распорядка, правилах охраны труда, об охране здоровья дошкольников, об особенностях корпоративной культуры; консультирование и сопровождение студентов в решении локальных трудовых задач; обучение способам и алгоритмам, технологиям реализации трудовых задач; промежуточную и итоговую аттестацию практической деятельности студента.

Педагог-наставник рекламирует учреждение для потенциальных работников, создаёт условия для популяризации лучших практик наставничества. На ежегодном «Дне карьеры» в Канском педагогическом колледже выпускники направления подготовки «Дошкольное образование» знакомятся с особенностями дошкольных учреждений, выбирают для себя перспективное место работы.

Требования к наставляемым

Наставляемые – студенты 1-3-го курсов, проходящие учебную и производственную практики в дошкольном образовательном учреждении. Практика носит различный характер:

- наблюдательная практика (1-й курс обучения);
- учебная практика (практика пробных занятий) (2-й курс обучения);
- учебная практика (3-й курс);
- преддипломная практика (3-й курс обучения).

В зависимости от вида практики перед студентами стоят разные задачи, но обязательное условие – знакомство с методической и нормативно-правовой документацией учреждения, оформление отчётной документации по практике, её защита. Помимо профессиональных компетенций, в ходе практики студенты развивают коммуникативные навыки (учатся взаимодействовать с сотрудниками учреждения, родителями); учатся соблюдать трудовую дисциплину и сроки выполнения работы.

Этапы реализации практики

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам педагогов-наставников.

Подготовка условий для запуска программ наставничества начинается с разработки локальных актов МАДОУ о системе наставничества: Положения о наставничестве, программы наставничества, журнала наставника.

Результатом этапа является дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

2. Формирование базы наставляемых.

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем студентов, которые можно решить с помощью наставничества.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности развитие компетенций, личностные характеристики.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

Формирование базы наставников.

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Для решения этой задачи ведётся работа с внутренним контуром. Она включает действия по формированию базы наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных навыков).

По окончании данной работы у образовательной организации должны быть сформированы две основные базы:

- база выпускников, которая включает трудоустроенных выпускников, готовых оказать разностороннюю поддержку образовательной организации и положительный опыт взаимодействия в рамках её системы;

- база наставников из числа активных педагогов, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

С целью выявления потенциальных педагогов-наставников проводится корпоративная диагностика. Анкетирование педагогов по методике «Диагностика личностно-значимых качеств педагога и его профессиональных запросов к стажировке» по Л.Г. Панфиловой, К.И. Потехину.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

4. Отбор и обучение наставников.

Основные задачи данного этапа – выявление педагогов-наставников и их подготовка к работе с наставляемыми. Задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может потребоваться для организации курсов повышения квалификации в сфере наставничества.

Механизмы отбора наставников и формирования наставнических пар.

Одна из задач куратора заключается в подборе наставников, формировании и утверждении базы наставников; формировании наставнических пар.

Критериями отбора является совокупность требований, предъявляемых к работнику, необходимых для выполнения функций педагога-наставника:

1. Квалификационные требования – наличие высшей квалификационной категории.

2. Показатели результативности:

– стабильно высокие результаты организации образовательной деятельности;

– отсутствие жалоб от родителей (законных представителей);

– обеспечение уровня подготовки воспитанников, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

3. Профессиональные знания и навыки:

– умеет эффективно налаживать взаимоотношения со всеми участниками образовательного процесса;

– обладает знаниями приоритетных направлений развития образовательной системы РФ; законов и иных нормативно-правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность; конвенции о правах ребёнка; педагогики и психологии; психологии отношений, индивидуальных и возрастных особенностей детей, возрастной физиологии, методов и форм мониторинга деятельности воспитанников; педагогической этики; теории и методики воспитательной работы, организации свободного времени воспитанников; методами управления образовательными системами; современных педагогических технологий продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентного подхода; методов убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основ экологии, экономики, социологии; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.

4. Профессионально важные качества личности: умение обучать других; умение слушать; умение говорить (грамотная речь); аккуратность, дисциплинированность; ответственность; ориентация на результат; командный стиль работы.

5. Личные мотивы к наставничеству:

– потребность в приобретении опыта управления людьми, желание помогать людям (помочь раскрыться новичкам);

– потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Подбор потенциальных наставников происходит на основании заполненных педагогами ДООУ анкет, в которых указываются данные об опыте и результатах работы. Далее куратор совместно с работодателем организует собеседование с потенциальными наставниками, в ходе которого определяются профессиональные предпочтения наставника, понимание его задач. На основании собеседования и анализа компетентностей потенциальных наставников работодатель составляет и утверждает приказом базу наставников.

Исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого определяется и возможный вариант программы наставничества: «работодатель – будущий сотрудник», «активный профессионал – равнодушный потребитель», с соответствующими целями и задачами. Оформляются приказы: об утверждении группы педагогов-наставников, о назначении педагога-наставника студенту.

КГАПОУ «Канский педагогический колледж» по запросу образовательной организации организует курсы повышения квалификации по теме «Инструменты эффективного наставничества».

5. Формирование наставнических пар.

Основная задача этапа – сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары должен сложиться взаимный интерес и симпатия.

В целях формирования оптимальных пар необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате (например: «День открытых дверей», сессии «Mentor Match», когда каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая, с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого).

Важно отметить, что ещё до первой встречи педагоги-наставники и студенты уже знакомы. Первое знакомство происходит в стенах педагогического колледжа, где педагоги-наставники демонстрируют студентам методические мастер-классы, современные технологии в дошкольном образовании.

Содержание первой встречи включает определение целей и задач программы наставничества; приоритетных направлений работы педагога-наставника исходя из запроса наставляемого, выявленных у него сильных/слабых сторон. На первой встрече происходит не только эмоциональный контакт, но и конструктивный диалог о задачах практики, о темах дипломных работ студентов, имеющихся условиях и ресурсах в дошкольном учреждении. По итогам встречи куратор фиксирует сформировавшиеся пары в базе.

На втором (деятельностном) этапе в совместной работе наставника и наставляемого реализуются основные положения программы наставничества, которая включает методическую, психолого-педагогическую помощь.

2. Закрепить результат. Необходимо сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары, готовые продолжить работу в рамках программы.

6. Организация хода наставнической программы.

Программа наставничества, механизмы и инструменты её реализации.

Программа наставничества разрабатывается в зависимости от потребностей наставляемого-студента, его уровня подготовки и мотивации, предполагает взаимодействие наставнической пары в форме «работодатель – будущий сотрудник», обучение на рабочем месте, тренинги, включает планы стажировки, табель оценок и т.д. Содержание программы направлено на адаптацию на рабочем месте, на развитие конкретных профессиональных навыков и компетенций и последующее трудоустройство в дошкольные учреждения города, в том числе и в МАДОУ № 15 «Сибирячок».

Механизм реализации программы наставничества включает в себя управление программой; распределение сфер ответственности; контроль за реализацией программы.

Старший воспитатель курирует реализацию и конечные результаты программы наставничества. Соисполнители программы: педагоги-наставники и студенты. В ходе реализации программы контрольную деятельность также осуществляет куратор наставляемых из КГАПОУ «Канский педагогический колледж».

Контроль за выполнением программы осуществляет заведующий дошкольным учреждением. Цель системы контроля: выявление эффективности процесса реализации программы. Основными задачами контроля являются определение проблем и причин их возникновения; оценка эффективности проведённых корректирующих педагогических воздействий, оценка соответствия полученных результатов реализации программы намеченным целям и задачам.

7. Завершение наставничества.

На аналитическом этапе организуется рефлексивное мероприятие, на котором наставляемые студенты демонстрируют результаты учебной или производственной практики; наставник проводит диагностику с целью выяснения степени удовлетворённости/неудовлетворённости помощью наставников. Составляется аналитическая справка по результатам программы наставничества, данных из журнала наставника. При необходимости вносятся изменения в организационную модель наставничества.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Используемые инструменты замера эффективности практики (проведённые исследования, мониторинги (входной, итоговый), подтверждающие эффективность практики).

Для измерения эффективности реализации практики «Первый шаг в профессию» в МАДОУ № 15 организуется анкетирование удовлетворённости наставников. Наставляемые-студенты при отчёте о результатах учебной или производственной практики озвучивают особенности взаимодействия с наставником, качественные изменения в профессиональных компетенциях.

В конце учебного года по результатам опросов, аналитических записок, под руководством заведующего МАДОУ старший воспитатель составляет SWOT-анализ программы наставничества.

*Таблица 3. SWOT-анализ программы наставничества
МАДОУ № 15 «Сибирячок»*

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Успешная адаптация на рабочем месте Снижение текучести кадров Экономически выгодный метод развития педагогов Дополнительный доход педагогов-наставников	Увеличение текущей рабочей нагрузки наставника Наставники не готовы развивать и расширять программы наставничества Формальное участие наставников в программе наставничества
Внешние	Исполнение указа президента (показателей федеральных проектов) Динамика образовательных результатов студентов	Портрет студента «равнодушный потребитель» Отсутствие финансирования

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мотивирующими факторами деятельности наставников выступают:

- поддержка системы наставничества на общественном, муниципальном и региональном уровнях;
- создание условий в организации, в которых наставничество будет восприниматься как почётная миссия.

Популяризация роли наставника осуществляется через участие в форуме «ПРОнаставничество», в краевом конкурсе «Лучшие практики наставничества», создании рубрики «Наставничество» на сайте образовательной организации.

Поощрение наставника может быть в виде:

- объявления благодарности, награждения почётной грамотой организации, вручения ценного подарка;

- представление к государственным и ведомственным наградам;
- внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;
- аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник»;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами).

Риски реализации практики

Таблица 4. Возможные риски при реализации программы наставничества и меры, предпринимаемые для их минимизации

	Риски	Меры для их минимизации
Работодатель	Недостаточный уровень подготовки педагогов ДООУ к осуществлению наставничества	Проведение в ДООУ разных форм методической работы (семинаров, практикумов, мастер-классов), направленной на стимулирование участия педагогов в наставнической деятельности со студентами
	Дополнительная нагрузка и как следствие отказ педагогов от участия в программе	Представление программы на педагогическом совете и собрании трудового коллектива; оказание методической помощи педагогу-наставнику; материальное стимулирование наставнической деятельности при оплате труда педагогов
Педагоги-наставники	Отсутствие опыта наставничества	Дифференцированный подход в выборе наставников; применение разных форм работы в обучении педагогов-наставников, заинтересованность возможностью транслировать свой опыт молодым
	Отсутствие заинтересованности в выполнении функций наставника	Осознание значимости роли наставника в формировании профессионального мастерства студентов; материальное стимулирование и повышение социального статуса педагога-наставника в ДООУ
Студенты	Отсутствие заинтересованности в работе в качестве педагога	Индивидуальные формы работы (беседы, тренинги и пр.) наставника со студентом, через которые раскрывается социальная значимость профессии педагога, наличие в ней возможностей для творческого роста и развития
	Отсутствие отношений сотрудничества с наставником в паре	Развитие коммуникативных компетенций и умений работать в команде у педагога-наставника через индивидуальные беседы, консультации с администрацией ДООУ (заместителем заведующего по ВМР, старшим воспитателем и др.)

Результаты практики

Ожидаемые результаты практики для работодателя:

- разработанная и реализованная программа повышения квалификации наставников и куратора;
- организовано сетевое взаимодействие на постоянной основе;
- создана организационно-методическая основа для внедрения механизмов, различных форм наставничества в образовательном учреждении;
- овладение наставниками технологией наставничества, повышение социального статуса наставника в учреждении;
- увеличение числа педагогов, принявших участие в наставнической деятельности в роли наставника;
- трудоустройство выпускников колледжа в ДООУ.

Ожидаемые результаты практики для студента:

- сформированные у студента необходимые знания, личные и профессиональные компетенции на реальном примере специалистов практиков;
- сформирована профессиональная мотивация и направленность на педагогическую деятельность;
- улучшение образовательных результатов в обучении;
- положительные результаты (оценка) производственной практики;
- успешное трудоустройство в дошкольное учреждение после окончания обучения;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником.

Таблица 5. Система показателей, определяющих эффективность реализации практики и развитие системы образования в учреждении в соответствии с целью и задачами программы

Критерий	Показатели
1. Оценка качества программы наставничества	1. Условия МАДОУ наставнической деятельности соответствуют требованиям модели и программы. 2. Наличие положительного психологического климата в учреждении. 3. Логичность деятельности наставника, правильное направление взаимодействия. 4. Положительная динамика поступления запросов участников на продолжение работы.
2. Оценка эффективности и полезности программы для всех участников наставнической деятельности	1. Степень удовлетворённости всех участников наставнической деятельности. 2. Уровень удовлетворённости партнёров от взаимодействия в наставнической деятельности («Канский педагогический колледж»).
	3. Осведомлённость родителей (законных представителей) о реализации программы наставничества в учреждении.

3. Оценка влияния программы наставничества на участников. Изменения в личности наставляемого	1. Положительная динамика образовательных результатов студентов. 2. Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях МАДОУ.
--	---

Эффекты практики

При реализации практики «Первый шаг в профессию» студенты КГАПОУ «Канский педагогический колледж» получают практический опыт вхождения в профессию. Выпускники окончательно определяются с выбором трудовой деятельности в будущем и знают о вакансиях в дошкольных учреждениях города для молодых специалистов. Дошкольное учреждение получает подготовленные и мотивированные кадры. Таким образом, происходит обновление кадрового состава в учреждении: на смену опытным педагогам приходят молодые специалисты.

Снизится количество обращений в центры занятости населения. Самостоятельное трудоустройство приведёт к экономии общественных ресурсов в результате сокращения потребности в государственной поддержке нетрудоустроенной категории граждан.

Благодарные выпускники педагогического колледжа – молодые специалисты дошкольного учреждения посещают мероприятия колледжа, на которых рассказывают студентам о своей профессии. Это помогает студентам окончательно определиться с образовательными траекториями развития. Одновременно, прожив в роли наставляемых, «благодарные выпускники» могут стать наставниками в будущем.

Ресурсы

Используемые в практике ресурсы (кадровые, методические, финансовые и др.).

Для реализации практики используются различные ресурсы:

1. *Организационные и управленческие*: управление практикой: руководитель программы – заведующий МАДОУ, рабочая группа.

2. Информация о выполнении мероприятий подготавливается всеми участниками.

3. *Информационно-методические*: основа практики «Первый шаг в профессию». Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования. (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).

4. Информация о программе наставничества размещена на официальном сайте МАДОУ № 15 «Сибирячок»: сибирячок.канск24.рф.

5. *Кадровые*: требования к наставникам описаны в п. «Механизмы отбора наставников/наставляемых и формирования наставнических пар». Создание условий для подготовки педагогов с высокой квалификацией и стажем работы к наставнической деятельности со студентами; подготовка педагогов к наставнической деятельности посредством проведения для них консультации о социальной значимости наставничества в педагогической деятельности и цикла семинаров по организации разных форм работы с наставляемыми.

6. *Методические*: наличие программы наставничества, журнала наставничества.

7. *Психолого-педагогические*: организация семинара «Методы развития саморегуляции, повышения стрессоустойчивости и рефлексии», тренинга «Развитие коммуникативной компетентности педагогов как основа эффективного общения и взаимодействия в коллективе», консультация с элементами практикума «Ситуация конфликта. Как поступить?» с целью формирования мотивационной готовности студентов, развития коммуникативных навыков и рефлексивных умений; повышение общей стрессоустойчивости.

Для организации тренингов и семинаров привлекаются внутренние ресурсы учреждения: педагог-психолог, учитель-логопед и т.д.

Результаты реализации программы наставничества обучающихся размещаются на сайте организации: сибирячок.канск24.рф.

ПРАКТИКА ИНДИВИДУАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА, СОЗДАНИЕ АДАПТИВНО РАЗВИВАЮЩЕЙ И ПОДДЕРЖИВАЮЩЕЙ СРЕДЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОВЗ В ПРОЦЕССЕ ПОЛУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КГБПОУ «ЭВЕНКИЙСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

Автор: КГБПОУ «Эвенкийский многопрофильный техникум»,
Красноярский край, Эвенкийский район, п. Тура, мкр. Таёжная, 7, сайт:
licey91-tura.ru.

Форма наставничества: «педагог – студент»



Куратор
**Алдиева Татьяна
Игоревна**,
мастер производ-
ственного
обучения
✉ TIALD632408@
yandex.ru



Наставник
**Тодинова Галина
Анатольевна**,
мастер производ-
ственного
обучения
✉ galinatodinova@
yandex.ru

Направление практики: наставничество слушателей с ограниченными возможностями здоровья в условиях среднего профессионального образования.

Наставляемые – студенты: слушатели с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) и инвалидностью.

Идея практики

В данной практике используется индивидуальный тип наставничества, основным преимуществом которого является индивидуальный подход в формировании желаемого поведения наставляемого, регулярность, доступность и неформальность общения, согласование действий наставника и подопечного.

Проблемы, на решение которых направлена практика

В данное время особое внимание уделяется развитию и реализации инклюзивного образования. При поступлении в техникум обучающиеся с ОВЗ и инвалидностью испытывают различные проблемы адаптации в коллективе из-за низкой самооценки, низкого уровня владения базовыми социальными навыками, высокого уровня зависимости, неуверенности в своих силах и действиях, проблем в коммуникации.

Данная модель наставничества позволяет решить проблему профессионального самоопределения, адаптации к учебному процессу и достижения успешности обучающихся с ОВЗ и инвалидностью в освоении

профессии, активного включения в жизнь учебного заведения. Для того чтобы процесс адаптации, интеграции и социализации подростка с особенностями развития проходил успешно, ему необходима помощь наставника.

Цель практики

Создание благоприятного психоэмоционального фона для обучающегося с ОВЗ и инвалидностью, формирование осознанного интереса к получаемой профессии. Формирование мотивации работать на результат и высокие достижения в профессиональной деятельности.

Основные функции наставника

Наставник оказывает комплексную поддержку в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии профессионального потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Этапы реализации практики

Модель наставничества для лиц с ОВЗ и инвалидов внедряется поэтапно.

Подготовительный этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества начинается с назначения куратора, который занимается оформлением нормативно-правовых актов для реализации программы наставничества, подбором наставников из базы наставников в учреждении. Отбор наставников и наставляемых может происходить как по запросу самого наставляемого, так и по рекомендации административных работников.

Перед запуском программы наставничества наставники проходят подготовку, по собственной инициативе самостоятельно изучают методологию наставничества через участие в тренингах и семинарах, а также проходят коучинг опытных наставников в социальных сетях и в технике.

Куратор совместно с наставниками и наставляемыми формирует команду, которая отвечает за реализацию программы наставничества. Наставники устанавливают контакт с потенциальными наставляемыми, проводят анкетирование с целью определения приоритетных направлений работы и беседы, направленные на преодоление трудностей в достижении результатов. Оформляют программу наставничества, определив задачи, форму наставничества и ожидаемые результаты.

Основной этап. Проанализировав сильные и слабые стороны участников, определяются цель и задачи на конкретные периоды, выбирается формат взаимодействия для каждой пары или группы.

Программа наставничества направлена на формирование осознанного интереса наставляемых к профессии через участие в выставках, мастер-классах, конкурсах, олимпиадах, организованных встреч

с работодателями, вовлечение в социально-культурную жизнь техникума, участие в социальных проектах «Билет в будущее» и др.

Мероприятия программы направлены на развитие навыков сотрудничества, доброжелательности, отзывчивости в образовательной деятельности, повышение уровня самостоятельности, уверенности в своих силах, в действиях, решение проблем с коммуникацией, повышение самооценки.

Завершающий этап. По итогам работы наставнической пары куратор собирает обратную связь от наставников и наставляемых, организует рефлексию. Проводит мониторинг эффективности реализации программы. Наставники пишут отчёт о результатах программы наставничества.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Проведение систематического мониторинга с целью оценки результатов реализации практики наставничества даёт возможность увидеть динамику развития наставляемого. Её эффективность определяется по следующим критериям:

- динамика развития профессиональных навыков, необходимых для квалифицированного выпускника, востребованного на рынке труда;
- уровень мотивированности и осознанности наставляемого в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степень включённости обучающегося в образовательные процессы техникума;
- качество адаптации в образовательном учреждении и вне образовательного учреждения (практика);
- изменение личностных характеристик наставляемого;
- субъективная оценка состояния здоровья наставляемого;
- уровень личностной тревожности наставляемого;
- понимание наставляемым собственного будущего.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Система поощрения наставников реализуется в техникуме через организацию праздничного события, на котором происходит представление результатов наставничества, популяризация лучших кейсов, а затем чествование лучших наставников. По итогам мероприятия формируется долгосрочная база наставников, включая завершивших программу наставляемых.

Риски реализации практики

Существует риск в формализованном и неэффективном наставничестве по двум причинам: из-за недостаточной компетентности наставника в решении проблем обучающегося и неготовности обучающегося принимать помощь наставника.

Результаты практики

В техникуме созданы благоприятные условия для обучающихся с ОВЗ и инвалидов.

Обучающиеся с ОВЗ и инвалидностью, вовлечённые в образовательную среду и социум, мотивированные на саморазвитие, совершенствование профессионального мастерства, на развитие коммуникативных навыков.

Квалифицированный выпускник, востребованный на рынке труда, у которого сформированы умения и навыки профессиональной деятельности, раскрыт профессиональный потенциал.

Сформированная активная жизненная позиция, учитывающая личные интересы и склонности обучающегося с ОВЗ, его ценностные и жизненные ориентации.

Эффекты практики

1. Отмечается рост числа обучающихся, участвующих в профориентационных мероприятиях техникума и района, направленных на информированность о перспективах самостоятельного выбора карьерного развития.

2. Психологически комфортные коммуникации на основе партнёрства улучшают психологический климат внутри группы обучающихся, способствуют снижению конфликтности и развитию коммуникативных навыков, позволяют решать проблемы, связанные с адаптацией в новом учебном коллективе.

3. Рост мотивации обучающихся к учёбе и саморазвитию приводит к снижению показателей неуспеваемости, к формированию активной гражданской позиции, повышению уровня сформированности ценностных и жизненных ориентиров.

Ресурсы, используемые в практике:

- кадровые ресурсы (опытный наставник, куратор);
- инструменты замера эффективности (дневник наблюдений);
- материально-техническая база (учебный цех).

Данную практику можно использовать в работе с детьми с ОВЗ и инвалидами как индивидуально, так и в группах не более 3 человек на одного наставника.

Опыт обобщён и размещён на сайте техникума: licey91-tura.ru





**НАСТАВНИЧЕСТВО ОБУЧАЮЩИХСЯ
В ОРГАНИЗАЦИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ,
в том числе в кружковом движении**

НОМИНАЦИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ В КРУЖКОВОМ ДВИЖЕНИИ»

В номинации представлены проекты наставнических практик, при реализации которых педагогу дополнительного образования удастся уникальным способом передать профессиональные знания и сформировать представление о профессии, ввести в мир продуктивных отношений между людьми. Зачастую наставляемыми являются дети с особыми образовательными потребностями, требующие внимания в силу особенностей здоровья или наличия ярко проявляющейся одарённости.

Задачи, решение которых было найдено в практиках наставничества

Организация условий для адаптации, социализации и самореализации обучающихся с особыми образовательными потребностями в условиях инклюзивного образования при обучении в учреждении дополнительного образования. Коллективом МБУ ДО «Дом детского творчества» (г. Норильск) разработано взаимодействие наставнических пар и групп в формах «дети – детям» и «педагог – педагог». Команда МБОУ ДО «Центр творчества и развития талантов «Планета талантов» (г. Ачинск) представила практику наставничества при организации занятий театрального кружка.

Поддержка высокомотивированных обучающихся при освоении норм проектной и исследовательской деятельности. Проект способствует раннему профессиональному самоопределению и позволяет получить представление о современных профессиях (МБОУ «СОШ № 3», г. Назарово), а также организовать систему индивидуального сопровождения обучающихся (МБОУ «Михайловская СОШ им. Героя Советского Союза А.К. Скрылева», с. Михайловка).

Организация профессиональной педагогической позиции спортивного тренера для воспитанников спортивной секции (МБОУ ДО «Центр дополнительного образования и воспитания», п. Абан).

Профессиональная ориентация старшеклассников, способных к освоению педагогической профессии, с целью подготовки педагогических кадров для образовательного учреждения через освоение программы дополнительного образования (МАОУ «Средняя школа № 151», г. Красноярск).

Организация поддержки, навигации при профессиональном самоопределении выпускнику школы, проживающему на отдалённой территории, средствами дистанционной формы наставничества «студент – ученик» (МБОУ ДО «Северо-Енисейский детско-юношеский центр», гп Северо-Енисейский, Северо-Енисейский район; КГБПОУ «Минусинский колледж культуры и искусств», г. Минусинск).

ТЕХНОЛОГИЯ STEAM И ДВОЙНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТЫ АДАПТАЦИИ, СОЦИАЛИЗАЦИИ И САМОРЕАЛИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОСОБЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Автор: МБУ ДО «Дом детского творчества» (МБУ ДО ДДТ), г. Норильск, сайт: moumix.ru/odaren-deti

Форма наставничества: «дети – детям», «педагог – педагогу»



Куратор
Бруцкая Тамара Анатольевна,
методист
✉ temb-ru@yandex.ru

Направление практики: двойное наставничество, реализуемое в детском доме творчества с использованием технологии STEAM, направлено на формирование инклюзивной культуры молодого педагога в работе с одарёнными детьми и детьми с ОВЗ.

Наставническое взаимодействие в формате «дети – детям».

Наставляемые – ученики: учащиеся МБУ ДО ДДТ и школ района Кайеркан города Норильска от 7 до 18 лет с особыми образовательными потребностями. В контексте практики – это высокомотивированные, одарённые учащиеся и дети с ОВЗ, с инвалидностью, обучающиеся по индивидуальным программам или в учебных группах.

Группа наставников 1: одарённые учащиеся ДДТ (в рамках реализации индивидуальных ДООП (20 чел.).

Группа наставников 2: учащиеся ДДТ с ОВЗ, с инвалидностью (27 чел.).

Наставническое взаимодействие в формате «педагог – педагогу»

Наставники – педагоги: два методиста, педагог-организатор.

Наставляемые – педагоги: педагог-организатор, педагог дополнительного образования в статусе «молодой педагог».

Описание практики

Практика «Технология STEAM и двойное наставничество в инклюзивном пространстве ДДТ» направлена на решение комплексных задач, в том числе на формирование инклюзивной культуры на территории МО г. Норильск.

Реализация практики осуществляется в контексте приоритетных задач федерального проекта «Успех каждого ребёнка» и регионального проекта «Успех каждого ребёнка (Красноярский край)», согласуется с нормативно-правовыми документами различного уровня, ориентирована на реализацию целей и задач программ и проектов учреждения. Настоящая практика реализуется в учреждении дополнительного образования и предусматривает взаимное обогащающее взаимодействие наставнических пар и групп в формах «дети – детям» и «педагог – педагогу». Эффективность практики обусловлена использованием ключевых инструментов, одним из которых является двойное наставничество. Его использование позволило выстроить модель, в которой помимо совершенствования профессиональных навыков и личностных качеств педагогических работников успешно решаются задачи, связанные с адаптацией, социализацией и самореализацией учащихся с особыми образовательными потребностями в условиях инклюзивного образования.

В основе практики лежат личностные, групповые и социальные педагогические ценности. Используются адаптивная, персонализированная, инклюзивная и профориентированная модели. Применяются личностно-ориентированный, деятельностный и компетентностный подходы, игровые методы, методы проектов и программирования.

Практика реализуется с применением ИКТ (образовательные платформы, облачные хранилища, онлайн-инструменты для анкетирования, сбора информации), технологий индивидуализации, дифференциации и сотрудничества.

Ключевые виды деятельности в рамках практики: интеллектуально-творческая, конкурсная, культурно-досуговая, образовательная, презентационная. В рамках практики предусмотрены мероприятия для педагогов, направленные на саморазвитие, построение профориентационных стратегий. Для учащихся предусмотрены интеллектуальные, творческие и подвижные игры, занятия с узкими специалистами (психологами, дефектологами, логопедами), экскурсии и встречи с партнёрами учреждения.

Практика базируется на модели двойного наставничества, успешно применяемой в системе профессионального образования, а также на образовательной методике STEM (STEAM), которая относится к передовому, новаторскому способу обучения и соответствует образовательным стандартам, принятым в России в 2012 году. Поскольку на STEM-подходе основывается образовательная деятельность компании LEGO® Education, для реализации практики использовались действенные, зарекомендовавшие себя методики и технологии. Также для реализации практики использовалось оборудование и расходные материалы данного бренда – автомобили LEGO®Technic. В настоящее время появилось множество разрешённых аналогов, которые можно использовать, что значительно снижает затраты на реализацию практики.

Практика реализуется через принцип взаимообучения «дети учат детей». Параллельно, организуя деятельность учащихся и планируя события в рамках практики, работает группа педагогических работников, часть из которых выступает в роли наставников и наставляемых.

Двойное наставничество выступает в практике как инструмент создания эффективной, неформальной педагогической системы с высоким уровнем самоорганизации и сотрудничества учащихся и педагогов.

Проблемы, на решение которых направлена практика

Практика появилась как ответ на запрос общества, в ходе поиска эффективных способов для успешной адаптации, социализации и самореализации учащихся с особыми образовательными потребностями в условиях инклюзивного образования.

Как показывают результаты российских исследований, главным для родителей в дополнительном образовании является разностороннее развитие их детей, содействие их профессиональному самоопределению, самопознанию. В этой связи одной из приоритетных задач учреждения дополнительного образования, к которым относится ДДТ, является поиск оптимальных форм и способов организации учебно-воспитательного пространства, которое способствовало бы личностному развитию, самореализации и социализации всех учащихся независимо от уровня одарённости или степени ограничения. Одним из таких способов является инклюзия, которая в законе № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» трактуется как «обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учётом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей». Данная норма находит отражение в Концепции развития инклюзивного образования в Красноярском крае на 2017-2025 годы, утвержденной Указом Губернатора Красноярского края от 13.10.2017 № 258-уг, что говорит о флагманском характере инклюзивного подхода.

Концептуально практику можно выразить формулой: инструменты «двойное наставничество» и «технология STEM» + педагогическое сопровождение = становление наставляемого как субъекта с позиции развития контекстных (узкопредметных) и кросс-контекстных (над профессиональных) компетенций + самореализация наставника, с потенциалом развития мета- и экзистенциальных компетенций.

Цели практики

Стратегическая: поиск и апробация универсальной модели наставничества как механизма для развития профессиональных компетенций педагогических работников и реализации личностного потенциала учащихся с особыми образовательными потребностями.

Управленческая: актуализация системы работы с учащимися, имеющими особые образовательные потребности, в условиях инклюзивного образования посредством инструмента двойного наставничества и STEAM-технологии.

Педагогическая: создание развивающего пространства, в котором одарённые учащиеся смогут реализовать свой творческий и личностный потенциал, а учащиеся с ОВЗ, дети-инвалиды будут включены в благоприятную инклюзивную среду, где смогут выступать в роли наставников и координаторов; привлечение специалистов и родителей к эффективному взаимодействию.

Задачи:

- аудит компонентов системы работы с учащимися, имеющими особые образовательные потребности;
- поиск и апробация эффективных, инновационных способов работы с учащимися, имеющими особые образовательные потребности;
- актуализация способов измерения результатов работы;
- создание условий для профессионального и личностного развития педагогов дополнительного образования в социально-заданных рамках;
- формирование инклюзивной культуры.

Основные функции наставника, требования к наставнику, к наставляемым:

- время, уделяемое на наставническую деятельность, в процентном соотношении от основной работы: 25% / 75%, где 25% – это время, выделяемое на наставнические взаимоотношения;
- механизмы отбора наставников/наставляемых и формирования наставнических пар (способы определения пар).

Наставническое взаимодействие в формате «дети – детям»

Наставляемые, учащиеся школ района от 7 до 18 лет с ОВЗ, с инвалидностью (не менее 20 чел. ежегодно), должны за 10 дней обучиться управлять легомобилями для участия в городском инклюзивном фестивале «Окрылённые вашими затеями», в шоу-программе «Гоночный трек».

Группа наставников 1 – одарённые учащиеся ДДТ (в рамках реализации индивидуальных ДООП (20 чел.) должны за 2 месяца собрать/запустить легомобили, освоить управление и подготовить наставников из числа учащихся ДДТ.

Группа наставников 2 – учащиеся ДДТ с ОВЗ, с инвалидностью (27 чел.) должны за 1 месяц освоить управление легомобилями и приобрести опыт передачи знаний и умений другим учащимся с ОВЗ, с инвалидностью; за 10 дней обучить управлению легомобилями учащихся школ района от 7 до 18 лет с ОВЗ, с инвалидностью, помочь своим подопечным выступить в шоу-программе «Гоночный трек», оказывать помощь во время шоу.

Наставническое взаимодействие в формате «педагог – педагогу»

Формат «педагог – педагогу» в практике реализуется с участием 5 ключевых фигур – двух методистов, двух педагогов-организаторов и педагога дополнительного образования, которые выполняют специфические задачи, необходимые для получения запланированного результата.

Наставники: методисты Т.А. Бруцкая, С.Ю. Мустапаева; педагог-организатор Н.В. Саракаева.

Наставляемые: педагог дополнительного образования А.С. Таранова, педагог-организатор Ю.Ю. Арнаутова.

В данной практике отбор наставников осуществлялся с учётом тех компетенций, которые необходимы для получения запланированного результата. Методист Т.А. Бруцкая отвечает за инновационную и проектную деятельность учреждения, координирует работу с детьми, имеющими особые образовательные потребности, является координатором фестиваля «Окрыленные вашими затеями», курировала создание и реализацию грантового проекта «Гоночный трек», который впоследствии перерос в практику.

Методист С.Ю. Мустапаева имеет эффективный опыт организации учебной работы в творческих объединениях. Координирует проведение конкурса педагогического мастерства «На крыльях таланта», выставочную деятельность учреждения, обеспечивает организационно-методическое сопровождение семейных мастерских «МамПапиЯ».

Педагог-организатор Н.В. Саракаева помимо организаторских навыков обладает компетенциями в области методической деятельности. Оказывает помощь педагогам в организации и проведении воспитательных мероприятий, акций, тематических декад в творческих объединениях.

Наставляемые – работники из числа педагогического состава, имеющие статус «молодые специалисты», педагог дополнительного образования А.С. Таранова и педагог-организатор Ю.Ю. Арнаутова.

В практике предусмотрено участие узких специалистов, осуществляющих работу с детьми с ОВЗ, с инвалидностью и их родителями (законными представителями). Они выступают в роли ситуативных наставников для педагогов и родителей. Среди постоянных участников практики учитель КГБОУ «Норильская школа-интернат» В.А. Мадзаева, методист МБОУ «СШ № 13» (МРЦДО) Ю.И. Индюкова и другие.

Этапы реализации практики наставничества

Подготовительный этап: приобретение легокомплектов, распределение обязанностей; организация взаимодействия всех участников проекта.

Основной этап: сборка легомобилей, освоение и обучение управлению; построение трассы; обучение учащихся с ОВЗ, с инвалидностью школ района, тренировочные заезды и соревнования; встреча с IT-специалистами центра цифрового образования «IT-куб.Норильск», знакомство со сферой деятельности.

Итоговый: проведение игровой шоу-программы «Гоночный трек», выявление победителей и призёров, награждение участников проекта.

Постпроектный этап: составление календарного плана соревнований легомобилей для учащихся до конца учебного года. Подготовка участников практики к участию в научно-практических конференциях

и иных конкурсных мероприятиях различного уровня. Подготовка участниками проекта презентационных материалов для докладов в рамках школьных мероприятий (например, классных часов).

Практика предполагает ключевое мероприятие – городской инклюзивный фестиваль «Окрылённые вашими затеями». Фестиваль объединяет несколько разноформатных треков – очную и виртуальную выставки «Ваши затеи», интерактивные площадки «Передай добро по кругу», творческий воркшоп «Создавай с наставником», митап «Спроси специалиста», игровую шоу-программу «Гоночный трек». Фестиваль объединяет детей и взрослых всего района (в 2021 году в первом инклюзивном фестивале «Окрылённые вашими затеями» для семей детей с ОВЗ и с инвалидностью участвовало 34 ребёнка, с 2022 года – более 100 детей).

В описываемой практике шоу-программа «Гоночный трек» – заключительное мероприятие. Помимо непосредственно гонок, определения победителей и призёров (лучших автогонщика и штурмана) на данном мероприятии предполагается награждение участников проекта (учащихся), а также специалистов (наставников), осуществлявших помощь в реализации практики.

Организационная модель практики

Одарённым учащимся ДДТ (наставник 1) предстоит сборка семи радиоуправляемых гоночных автомобилей различных марок и модификаций из имеющегося конструктора, в нашем случае бренда LEGO® (Top Gear, Porsche, Dodge Charger, Ferrari) и обучение управлению. Данную работу они должны выполнить до середины октября. Затем ребята взаимодействуют с учащимися ДДТ с ОВЗ и с инвалидностью (наставник 2). Происходит обучение управлению легомобилями. Осваиваются различные способы управления (через пульт и приложение), способы вождения (перемещение модели вперёд-назад, выполнение разворота, ускорение-торможение, воспроизведение звуков). Взаимодействие происходит в очном формате, в индивидуальной или групповой форме. Группа наставников 1 готовит технологические карты, которые помогут учащимся с ОВЗ, с инвалидностью (наставник 2) обучить следующую группу наставляемых. Помимо этого, наставникам (группа 1 и 2) необходимо подготовить непосредственно сам гоночный трек, на котором пройдут гонки. Высокий процент успеха практики обеспечен использованием возможностей игровой технологии. Ребята, участники практики, играют. Они собирают (приводят в рабочее состояние) скоростные гоночные автомобили, соревнуются, рисуют эскизы, продумывают материал, из которого будут сооружать гоночный трек, и т.д. Идея такова: пока дети играют, педагоги решают образовательные задачи. Одна из которых – включение в активную жизнь социума детей, имеющих ментальные или физические особенности.

За три недели до фестиваля «Окрылённые вашими затеями» для участия в шоу-программе «Гоночный трек» приглашаются по 2 представителя

от каждого общеобразовательного учреждения района (не менее 10 человек), с которыми начинает работать группа наставников 2. Теперь дети с ОВЗ, с инвалидностью, которые были в роли наставляемых, переходят в статус наставников, в их задачу входит подготовка пилотов для шоу.

Условия реализации практики

Практика реализуется ежегодно, с середины сентября по декабрь. В Международный день инвалида подводятся итоги и наградная кампания всех участников практики – наставников и наставляемых. Практика апробирована в 2021 году на материале событийного инклюзивного STEM-проекта «Гоночный трек», разработанного и реализованного наставнической парой молодого и опытного педагогов. Одно из мероприятий проекта – шоу-программа «Гоночный трек» – стало частью инклюзивного фестиваля ДДД «Окрылённые вашими затеями». Фестиваль объединяет детей и взрослых со всего района (в 2021 году в первом инклюзивном фестивале «Окрылённые вашими затеями» для семей детей с ОВЗ и с инвалидностью участвовало 34 ребёнка, в 2022 году – более 100 детей). Оценка и анализ результатов проекта позволили сделать выводы о том, что его успех напрямую связан с базовыми инструментами, которые использовались для его реализации – это элементы двойного наставничества и STEM-технология.

В контексте шоу-программы «Гоночный трек» схема взаимодействия учащихся выглядит следующим образом: высокомотивированные, одарённые дети собирают из конструкторов скоростные автомобили, обучаются управлению и затем на специально организованных площадках обучают вождению учащихся ДДТ с ОВЗ и с инвалидностью. На определённом этапе наставляемые переходят в статус «наставники». На этом этапе они обучают вождению автомобилей учащихся с ОВЗ и с инвалидностью из общеобразовательных учреждений района Кайеркан. В итоге обе группы наставников и их наставляемые демонстрируют свои навыки педагогам и родителям на шоу-программе «Гоночный трек», являясь ключевыми авторами мероприятия. Таким образом, у участников образовательных отношений формируется инклюзивная культура, дети всех категорий включены во взаимообогащающие отношения, а пока дети «играют» в машинки, педагоги решают тактические, а учреждение – стратегические задачи.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Методы оценивания результатов:

- входная, промежуточная и итоговая диагностика уровня обученности, воспитанности, творческой активности, развития метапредметных компетенций и личностных умений;
- сравнительный анализ количества участников, победителей и призеров конкурсов, рекомендованных на уровне Федерации, региона, города;
- сравнительный анализ количества участников и победителей конкурсов, молодёжных премий, краевых стипендий, проектов, фестивалей за два года;

– эффективность практики для организации, муниципального образования, вклад в систему образования края.

Риски реализации практики

Проект имеет низкую степень риска:

1. Возможны незначительные изменения в команде. Решается за счёт перераспределения обязанностей и ролей.

2. Возможны изменения в планировании (+/-10%). Решается за счёт корректировки планов, дат и форматов.

3. В купленных моделях могут быть бракованные детали, что повлияет на качество изделия. В этом случае имеются различные элементы конструктора лего, которые можно будет заменить. Возможна авторская сборка из деталей лего.

Результаты практики

1. Создана площадка для детей с особыми образовательными потребностями, деятельность которой основана на принципах инклюзии, развития, интегративности и сотрудничества.

2. Решаются задачи, связанные с доступностью дополнительного образования для детей с различными образовательными потребностями, их гармоничного вхождения в социальный мир.

3. Выстроены новые социальные связи (расширена база наставников, партнёров). Сформированы межученические связи.

4. Получен грант для проведения шоу-программы «Гоночный трек» (на приобретение легомобилей).

5. Повышена мотивация участников практики.

6. В модель наставничества вовлечены более 70 человек различных возрастов, профессий и категорий учащихся.

7. Создан образовательный кейс успешной практики «Гоночный трек».

8. Созданы презентационные, рекламно-информационные, конкурсные материалы (презентации, видеосюжеты, паспорт проекта, публикации в группе «Окрылённые вашими затеями» в социальной сети «ВКонтакте»).

9. Шоу-программа «Гоночный трек» вошла в число треков городского инклюзивного фестиваля «Окрылённые вашими затеями».

10. Проведена экскурсия в центр цифрового образования «IT-куб. Норильск».

11. Все участники практики побывали в «ситуации успеха».

12. Педагоги, организующие обучение с детьми ОР, детьми-инвалидами и учащимися с ОВЗ, повысили квалификацию через обучение на курсах ПК.

Актуализированы положения мероприятий, реализуемых в рамках практики.

Разработаны положения о фестивале «Окрылённые вашими затеями».

Результаты представлены отчётными материалами, методическими кейсами, положениями, медиапродуктами, привлечением грантовых средств для реализации практики, расширением инклюзивного пространства, социальных связей (база наставников, партнёров), печатными публикациями учащихся и педагогов ДДТ в тематических периодических изданиях, победами и призовыми местами учащихся и педагогов в конкурсных мероприятиях.

Возможность тиражирования практики

Практика может быть реализована практически в любом образовательном учреждении. Все узкие специалисты, выступающие в роли наставников, – приглашённые. Из того, что необходимо обязательно приобрести, – конструкторы. Это важно, и заменить их на простые гоночные автомобили не получится, так как в этом случае ослабевает влияние STEAM-технологии, что влияет на конечный результат.

Возможность масштабирования практики решается за счёт приобретения новых конструкторов, выхода на площадки партнёров.

Эффекты практики

Социальный, образовательный, воспитательный:

1. Практика создаёт условия для развития навыков, связанных с организацией и проведением учебно-исследовательской, проектной, социально значимой деятельности.

2. Практика предусматривает участие учащихся с особыми образовательными потребностями в событиях, не предусмотренных школьной программой.

3. Практика позволяет выявить высокомотивированных учащихся; предоставить им способы реализации, адекватные их запросам и возможностями: включить их в деятельность, одобряемую обществом; почувствовать собственную значимость.

4. Практика позволяет расширить круг взаимодействия учащихся с ОВЗ и детей-инвалидов, повысить их социальный статус.

5. Практика способствует решению задач, связанных с преодолением социальной пассивности.

Победы, награды, достижения

В рамках инновационного проекта «Новая формация 2.0: перезагрузка» практика стала победителем регионального этапа и вышла в полуфинал международной премии #МЫВМЕСТЕ на уровне Сибирского федерального округа.

Практика является победителем:

– регионального этапа всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества 2023»; презентована на одной из площадок краевого форума «ProНаставничество» в городе Красноярске и выездном форуме наставников в городе Новосибирске;

– всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества 2023» в номинации «Лучшая практика в сфере воспитания и социализации».

Практика вошла в топ-50 лучших практик наставничества.

Практика является составляющей образовательной практики «Социально значимые инициативы как средство выявления и развития учащихся с особыми образовательными потребностями, обеспечения их профессиональной ориентации, личностной и социальной самореализации», которая стала победителем Всероссийского конкурса образовательных практик по обновлению содержания и технологий дополнительного образования в соответствии с приоритетными направлениями, в том числе каникулярных профориентационных школ, организованных образовательными организациями, в номинации по социально-гуманитарной направленности «Гуманитарные науки и технологии».

Ресурсы

Кадровые: педагогические работники и узкие специалисты, осуществляющие работу с детьми различных категорий. Учитывая коллективное взаимодействие, важно обеспечить организационно-методическое сопровождение, экспертизу и контроль. Для проведения культурно-массовых мероприятий (церемоний награждения, игр и т.д.) необходимо предусмотреть организационно-массовое сопровождение практики.

Активаторы-координаторы: члены ТГ «Профи»; члены НОУ «РаЗУМ»; педагоги, реализующие индивидуальные ДООП для детей категории «одарённый ребёнок»; педагоги, организующие обучение учащихся с ОВЗ и детей-инвалидов в учебной группе и индивидуально и в рамках АДОП.

Организационно-методическое сопровождение: методическая служба.

Экспертиза и контроль: административная команда.

Организационно-массовая деятельность: отдел ОВР.

Информационно-коммуникационное сопровождение: отдел ИКТ.

Материально-техническое обеспечение: заместитель директора по АХЧ.

Около 70 тыс. понадобилось на приобретение лего автомобилей.

Информационные: официальный сайт учреждения, странички в социальных сетях. По мере необходимости используются ассистивные программные, электронные, механические средства (телевизионные субтитры, звуковые сигналы, шрифты). Методические средства для педагогов и родителей; дидактические материалы для учащихся на печатной основе (плакаты, картины, иллюстрации и т.д.), технологические карты, демонстрационные пособия (макеты, модели).

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.



НАСТАВНИЧЕСТВО В КРУЖКЕ «ШКОЛЬНОЕ ЛЕСНИЧЕСТВО «ЭКОШКОЛА»

Автор: МБОУ СОШ № 3, г. Назарово, сайт: sh3-nazarovo-r04.gosweb.gosuslugi.ru

Форма наставничества: «педагог – ученик»



Куратор
**Боровикова
Татьяна
Васильевна**,
заместитель
директора по УВР



Наставник
**Лисунова Наталья
Леонидовна**,
учитель биологии
и химии, педагог
доп. образования
✉ lisunova.n@mail.ru

Направление практики: наставничество обучающихся в центре естественнонаучной направленности «Точка роста» общеобразовательной школы, направленное на профессиональное самоопределение.

Наставляемые: высокомотивированные обучающиеся, победители и призёры конкурсов и соревнований различной направленности в возрасте от 7 до 17 лет, обучающиеся в МБОУ «СОШ № 3» г. Назарово.

Наставники: педагоги, реализующие программу дополнительного образования.

Идея практики

Практика реализуется в центре естественнонаучной направленности «Точка роста» МБОУ «СОШ № 3» г. Назарово на занятиях кружка «Школьное лесничество «Экошкола».

На занятиях обучающиеся овладевают технологией проектной и исследовательской деятельности, что помогает им представлять результаты исследований на научно-практических конференциях «Под-рост», «Вектор в будущее», «Научный конвент», «Краевая экологическая олимпиада» и др. Обучающиеся осваивают новые компетенции, которые позволяют научиться презентовать себя, не стесняться аудитории, грамотно и чётко выстраивать свою речь, аргументированно отвечать на вопросы. Посещение «Экошколы» способствует раннему профессиональному самоопределению и позволяет получить представление о профессиях лесоведа, эколога, геолога, ландшафтного дизайнера, гидролога, эко-юриста, учителя, таксатора, селекционера, биотехнолога, биоинженера и др.

Проблемы, на решение которых направлена практика

В кружке «Школьное лесничество» одновременно занимаются как социально активные обучающиеся с особыми образовательными

потребностями, так и обучающиеся с личностно значимой проблемой, с разным уровнем интеллектуального развития, из разных категорий семей, в том числе находящихся в социально опасном положении, многодетных, неблагополучных, неполных, опекаемых и воспитанники учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Наставничество позволяет у разных категорий обучающихся сформировать осознанный подход к реализации личностного потенциала; обеспечить рост числа заинтересованных учеников в развитии собственных талантов и навыков; осуществлять поддержку в построении индивидуального образовательного маршрута, в решении трудных жизненных ситуаций, обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями.

Наставничество позволяет раскрыть потенциал каждого наставляемого; замотивировать на улучшение образовательных результатов; создаёт условия для осуществления осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, профессии и построения успешной карьеры; позволяет сформировать систему ценностных ориентаций, активную гражданскую позицию наставляемого, лидерские качества, метакомпетенции и гибкие навыки.

Ролевые модели программы наставничества

Форма «педагог – ученик» может включать несколько вариантов взаимодействия в зависимости от потребностей наставляемого:

1. Взаимодействие «педагог – пассивный обучающийся» направлено на мотивационную и ценностную поддержку, на развитие коммуникативных, творческих, лидерских навыков, на стимулирование идей саморазвития/самообразования, осознанного выбора индивидуального образовательного маршрута, в том числе в рамках выбора будущей профессии.

2. Взаимодействие «педагог – активный обучающийся» направлено на совместную работу по созданию образовательного, творческого и/или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которая способствует развитию его гибких навыков и формированию компетенций в рамках выбора будущей профессии, а наставник выполняет роль организатора и куратора.

3. Взаимодействие «педагог – обучающийся в трудной жизненной ситуации» направлено на восстановление утраченных ребёнком связей и функций, восполнения среды жизнеобеспечения, усиления заботы о нём в конкретной жизненной ситуации, связанной с преодолением психологической и моральной травмы.

4. Взаимодействие «педагог – обучающийся с личностно значимой проблемой» направлено на педагогическую и психоэмоциональную поддержку обучающегося в решении конкретных личностно значимых проблем и преодолении разного рода трудностей. Процесс совместного

с ребёнком определения его возможностей и путей преодоления проблем, мешающих ему сохранить своё человеческое достоинство и самостоятельно достигать желаемых результатов в обучении, в общении, в образе жизни.

Целью наставнической деятельности является актуализация потенциала (внутренних возможностей) становящейся личности, направленная на её образование, активную социализацию, продуктивное развитие путём передачи опыта от наставника к наставляемому через занятия в кружке дополнительного образования «Школьное лесничество «Экошкола» центра естественнонаучной направленности «Точка роста» МБОУ «СОШ № 3» г. Назарово.

Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;
- реализация индивидуальных образовательных маршрутов для разных категорий наставляемых;
- обеспечение социально-психологической поддержки наставляемых в конкурсах и конференциях, соревнованиях муниципального, регионального и федерального уровней.

Основные функции наставника

Деятельность наставника опирается преимущественно на социальный заказ детей и родителей. Наставник создаёт условия и мотивирующее пространство для формирования готовности обучающихся самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем, оказывает педагогическую поддержку, направленную на устранение образовательных дефицитов наставляемых.

Среди основных задач деятельности учителя-наставника в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке личного потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора будущей профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в построении индивидуальных образовательных маршрутов; оказание психолого-педагогической поддержки при решении трудных жизненных ситуаций.

Обязанности наставника:

1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава, определяющих права и обязанности.

2. Разработать совместно с наставляемым программу наставничества.

3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

4. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия.

7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

8. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать и ободрять его.

9. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

10. Подводить итоги наставнической программы, оформлять отчёт о проделанной работе с предложениями и выводами.

11. Раскрывать личностный, творческий, профессиональный потенциал и способности каждого обучающего, осуществлять поддержку индивидуальной образовательной траектории.

12. Предоставлять возможность совершенствовать способности в совместной деятельности со сверстниками, учителем-предметником через проектную и исследовательскую деятельность.

13. Корректировать программу и тематические планы работы с одарёнными детьми, включая задания повышенной сложности, творческого, научно-исследовательского уровней.

14. Формировать предпринимательский потенциал наставляемого, способность решать нестандартные задачи, в том числе через участие в проектных конкурсах.

15. Формировать и развивать у обучающихся интеллектуальные и практические умения.

16. Осуществлять подготовку обучающихся к олимпиадам, конкурсам, викторинам, конференциям различного уровня.

17. Консультировать родителей по вопросам развития способностей их детей.

Права наставника:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- проходить обучение с использованием федеральных программ, программ «Школы наставничества»;
- получать психологическую поддержку и методическое сопровождение;
- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Формы работы наставника с наставляемыми в школьном лесничестве

1. Универсальные методы: диагностическая беседа, консультация, советы, рекомендации, психолого-педагогическая поддержка, обсуждение (разбор) проблем, поручения, включение в совместную работу.

2. Поддержка становления индивидуальности ребёнка: оказание помощи наставляемому в понимании своих способностей при выборе занятия, развитии своих способностей при организации природоохранных бесед, разработке и проведении игры, викторины, практической работы, проекта.

3. Содействие в проявлении индивидуальности: представление работы наставляемого в школьной газете, на странице школы в социальных сетях, проведение творческих отчётов об участии наставляемых в мероприятиях, подготовка ребёнка для участия в конкурсе или мероприятии, поручения разработать положение о конкурсе, турнире и т.д., беседа с наставляемым о его достижениях.

4. Психолого-педагогическая коррекция индивидуально-личностных особенностей наставляемых: проведение тренингов по коррекции проблемных личностных качеств наставляемых, например, умение представлять результаты деятельности, умения делать выбор, достигать, самоопределяться, составление с наставляемым программы его саморазвития.

5. Групповые формы работы индивидуально-ориентированного характера с группой наставляемых предполагает разработку разнообразных мероприятий (беседы, игры, викторины, работа с литературой, конкурсы, экскурсии, онлайн-уроки, практические и лабораторные работы); выявление трудностей, проблем, их обсуждение и анализ; поиск общих интересных дел, сбор планирования.

6. В организации физического пространства важно учитывать следующие элементы: в каком помещении будет реализовываться работа (аудитория, лаборатория/мастерская/ холл/ беседка на улице, участок

с насаждениями); предполагает ли формат работы передвижение группы или участника по помещению.

7. Техническая оснащённость пространства зависит от формата работы и педагогической задачи. Помимо доски, флипчарта, экрана и проектора, цифровых лабораторий, коллекций, гербария сопровождают работу офлайн- и онлайн-материалы.

Требования к наставнику

Наставник в школьном лесничестве – опытный педагог, имеющий профессиональные и личностные успехи, победитель профессиональных и творческих конкурсов, автор методических материалов, участник вебинаров и семинаров, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ, педагог первой категории, прошедший курсы повышения квалификации. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, системой личностных позитивных увлечений, выступающий как консультант и предметник.

Роли наставника в школьном лесничестве

Наставник-консультант создаёт комфортные условия для формирования у наставляемого «новых позитивных практик», помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Наставник-предметник – педагог, являющийся носителем «компетенций будущего», способный осуществлять всестороннюю педагогическую поддержку в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования наставляемого, в том числе в рамках выстраиваемого устойчивого партнёрства с социальными партнёрами.

Профессионализм педагога-наставника поддерживается постоянным самообразованием в области современных образовательных технологий, посещением вебинаров и семинаров. Кроме того, наставник прошёл курсы повышения квалификации по программам «Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Цифровая экосистема» (ДПО Академии «Просвещение»), «Как стать наставником 2.0», «Рефлексия – инструмент наставника», предоставленными инновационным центром «Сколково» на платформе «Академия наставников».

Требования к наставляемым

Наставляемые в школьном лесничестве:

1. Социально активные обучающиеся с особыми образовательными потребностями, мотивированные к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

2. Слабо мотивированные, дезориентированные обучающиеся, не имеющие желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированные о карьерных и образовательных

перспективах, равнодушные к процессам внутри образовательной организации и её сообществам.

3. Обучающиеся, оказавшиеся в трудных жизненных ситуациях, которые ухудшают условия жизнедеятельности обучающихся и последствия которых они не могут преодолеть самостоятельно.

4. Обучающиеся с личностно значимой проблемой. Жизненное событие, явление, обстоятельство, поступок, которые конкретизированы в жизненной ситуации и являются определённой трудностью для подростка в возможностях её решения.

Деятельность наставляемых – согласование с наставником программы наставничества и ИОМ по развитию собственных неординарных способностей (одарённости), участие в мероприятиях, организованных при реализации практики.

Обязанности наставляемого

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава, определяющих права и обязанности.

Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого

Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

Получать психологическую поддержку и психолого-педагогическое сопровождение.

Этапы реализации практики

Реализация программы наставничества в кружке «Школьное лесничество «Экошкола» включает пять этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Были собраны предварительные запросы от потенциальных наставляемых, их родителей. Разработана дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.).

2. Формирование базы наставляемых.

На этом этапе выявлены конкретные проблемы обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на взаимодействии с учеником. Результатом этапа стала сформированная база наставляемых с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники.

3. Формирование наставнических пар и групп происходило после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей. Осуществлялось планирование занятий, мероприятий,

с формулированием конкретной цели развития и указанием отрезков времени (от краткосрочных до долгосрочных) для получения необходимого стимула к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций в рамках построения индивидуального образовательного маршрута.

4. Организация работы наставнических пар и групп. Работа включала комплекс встреч, в ходе которых получена обратная связь, осуществлена постепенная корректировка конкретных личностных навыков наставляемого, разработка мероприятий, исследовательская и проектная природоохранная деятельность, разбор и решение возможных затруднений ребёнка; а также организация итоговой встречи, на которой проводится оценка уровня компетентности наставляемого.

5. Завершение программы наставничества в виде подведения итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников и наставляемых. Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Организация систематического мониторинга наставничества даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемыми, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворённость наставника своей деятельностью.

Мониторинг и оценка качества процесса наставничества ориентированы на изучение и оценку сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Составляется SWOT-анализ, который даёт оценку эффективности и полезности наставнической деятельности как инструмента повышения социального, эмоционального, личностного и образовательного благополучия обучающегося, профессионального благополучия педагога.

Проводится оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Определяется процент посещения наставляемыми кружка, процент реализации ими образовательных и культурных проектов, процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты; количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников. По результатам мониторинга проводится необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К механизмам мотивации и поощрения наставников относятся награждение школьными грамотами «Лучший наставник», благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, включение наставников в самоуправление школы, создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.

Риски реализации практики

Возможными рисками реализации программы наставничества могут стать неэффективное наставничество, когда наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет из-за профессионального выгорания или педагогической перегрузки наставников; коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности обучающихся, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Результаты практики

Мониторинг реализации наставнической деятельности показал:

- 79% обучающихся способны к самостоятельному, ответственному целеполаганию, планированию собственной траектории развития; к самостоятельным действиям в области решения проблем, преодоления барьеров, самоуправления процессами собственного развития, образования и адаптации;

- 60% обучающихся умеют формулировать жизненные перспективы и профессиональную карьеру в выбранной области деятельности с опорой на свои способности;

- повысились качественные и количественные показатели успешности в результатах оценочных процедур (ГИА, ВПР) и в показателях итогов конкурсов и олимпиад;

- показателем эффективности реализуемой практики является рост результативности участия в конкурсах и соревнованиях, а также положительная динамика в изменении рейтинга учащихся в базе «Одарённые дети Красноярья»;

- выраженная активность и заинтересованность наставляемых участием в мероприятиях, численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности;

- высокая степень удовлетворённости результатами всех участников программы наставничества;

- высокий уровень удовлетворённости родителей (законных представителей) наставнической деятельностью и успехами их ребёнка;

- положительная динамика изменений образовательных результатов, высокие показатели уровня освоения программного материала;

- изменения ценностных ориентаций участников в сторону социально значимых, мотивированность на осознанное отношение к саморазвитию и профессиональному образованию;

Эффекты практики

Занятия в кружке дополнительного образования «Школьное лесничество «Экошкола» способствуют формированию личности ребёнка и непрерывному обучению полезным навыкам, возможности проявить способности, таланты и творческий потенциал, реализовать личные планы, научиться быть гибкими, адаптивными к изменениям в деятельности, непрерывно развиваться.

Включение подростка в социально значимую природоохранную и лесохозяйственную деятельность помогает отвлечь его от негатива, формирует чувство собственной значимости, предоставляет возможность для проявления индивидуальности, независимости, самостоятельности и для самовыражения. Полученную на занятиях информацию они учатся применять в типичных жизненных ситуациях.

Участие в разработке, проведении обучающих тренингов, в играх и проектной деятельности, «проживание» той или иной роли заставляет ребят задумываться о последствиях выбора, учит конструктивному разрешению конфликтных ситуаций, взаимодействию со сверстниками и взрослыми, с разными социальными группами.

Приобретённые наставляемыми способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, навыки сотрудничества с разными категориями людей, позитивность и открытость в общении позволили им организовать и провести более 30 школьных и городских мероприятий, принять участие в конкурсах и олимпиадах разного уровня, представить свои достижения на экосменах в ВДЦ «Океан», МДЦ «Артек», ВДЦ «Орлёнок».

Ресурсы

Практика наставничества отражается на сайте МБОУ «СОШ № 3» г. Назарово, где выставляются новости и прикрепляются методические материалы для возможного использования при проведении мероприятий другими пользователями.

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.



ПЕРВЫЕ ШАГИ В ТРЕНЕРСКУЮ ПРОФЕССИЮ

Автор: МБОУ ДО «Центр дополнительного образования и воспитания», п. Абан, Абанский район, сайт: ban-cdt.ucoz.ru

Форма наставничества: «опытный обучающийся – начинающий обучающийся»



Директор
Глебова Лариса Ивановна



Куратор
**Нарматова
Наталья
Владимировна,**
заместитель
директора
✉ armatovan@mail.ru



Наставник
**Лукьянов Роман
Геннадьевич,**
педагог
дополнительного
образования
✉ roman75o@mail.ru

Направление практики: наставничество в учреждении дополнительного образования, направленное на профессиональное самоопределение юношей спортсменов в тренерской работе.

Наставник – педагог: педагог дополнительного образования, имеющий успешный опыт реализации дополнительной образовательной программы «Рукопашный бой».

Наставники – обучающиеся спортсмены: юноши 15-17 лет, обучающиеся по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе «Рукопашный бой», имеющие хороший тренировочный и соревновательный опыт (должны иметь соревновательный опыт выше краевого уровня, имеют стаж тренировок не менее 4 лет, осталось 1-2 года до выпуска из школы (старший возраст 10-11-й класс, но в исключительных случаях и 8-9-й класс), личное стремление к тренерской практике).

Наставляемые – обучающиеся: юноши 15-17 лет, обучающиеся по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе «Рукопашный бой».

Идея практики

В ходе осуществления программы наставничества в личности наставляемого ребёнка-спортсмена целенаправленно формируются

определённые профессиональные качества и навыки тренера. Главная идея – подготовить тренерские кадры, которые захотят в будущем работать тренерами, получить соответствующее образование, то есть организовать условия для первичного самоопределения и самореализации будущих тренеров, которые будут иметь наработанные механизмы и алгоритмы тренерской работы, в том числе в Абанском районе на базе какой-либо образовательной организации.

Проблемы, на решение которых направлена практика

В Абанском районе 16 общеобразовательных школ и 11 детских садов. В районе существует острая нехватка квалифицированных тренеров по рукопашному бою. На весь район один тренер по рукопашному бою с педагогическим образованием соответствующей направленности. Стоит острая проблема недоступности занятий рукопашным боем для учащихся других образовательных организаций района, кроме Абанской СОШ № 4 и Устьянской СОШ. Популярность рукопашного боя в нашем посёлке колоссальная, это во многом объясняется спецификой вида спорта, позитивным стилем педагогического общения тренера, громкими победами воспитанников. Однако из-за большой протяжённости посёлка и района возникла острая проблема недоступности занятий рукопашным боем для учащихся всех образовательных организаций посёлка и района. Кроме того, участие наставляемых спортсменов-тренеров в проведении тренировок значительно снижает психоэмоциональную и физическую нагрузку на основного тренера.

В связи с формированием государством акцента на воспитание гражданина – защитника Родины, направление рукопашного боя становится очень актуальным в воспитании подрастающего поколения.

Цель практики

Создание условий для формирования личности тренера-педагога из спортсмена-рукопашника, замотивированного на тренерскую работу и получившего основные (первичные) знания и навыки тренера по рукопашному бою.

Задачи:

- освоение спортсменами специальных знаний о методике тренировок в рукопашном бою;
- освоение спортсменами психолого-педагогических особенностей работы детского тренера;
- освоение спортсменами организационных и методологических механизмов работы тренера;
- формирование у спортсменов морально-волевых качеств будущего тренера;
- профессиональное сопровождение и организационная поддержка будущего тренера;
- основные функции наставника.

Таблица 6. Подробное описание содержания деятельности наставника, наставляемого, результатов, механизмов оценки результатов, мотивация наставляемого

1. Руководство отдельными этапами тренировок в своей группе (где сам ребёнок тренируется)					
Название этапа подготовки	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Ожидаемый результат	Механизм контроля	Механизм мотивации
Руководство разминкой (акробатика, растяжка) и заминкой	Назначает учащегося, который показывает известные ему упражнения, остальные дети повторяют	Показывает упражнения	Запоминает, какие упражнения используются при разминке и заминке в рукопашном бое	Наблюдение наставника, показанные все необходимые упражнения. Коррекция после завершения	Ситуация лидерства в коллективе для отдельных обучающихся. Внимания всей группы
Деление на команды в спортивных играх (выбирают игроков капитаны)	Назначает капитана	Выбирают по очереди игроков в свои команды	Развитие решительности	Быстрое название имен выбранных игроков, отсутствие пауз	Ситуация принятия ответственного решения, лидерство в группе
На круговой тренировке самостоятельное придумывание упражнений на станциях	Даёт задание придумать упражнения для одной станции на круговой тренировке, объяснить его пользу. Отвечает на вопросы обучающихся.	Придумывают упражнения, аргументируют его целесообразность для рукопашного боя. Задают вопросы о пользе различных упражнений или придумывают сами	Развитие креативности, получение знаний о разнообразии определённых упражнений	Наличие объяснения, логичность. Корректируется наставником	Творчество, самостоятельность, общность в микрогруппе
Судейство на тренировке	Назначает судей при спаррингах товарищей. Сначала по тройкам (двое спаррингуются, третий судит), потом один судья при одной паре спаррингующихся, где остальные – зрители	Судит, вспоминает правила соревнований, задаёт вопросы по различным ситуациям в бою	Усвоение правил соревнований, навыки судейства, самостоятельность принятия решений	Наблюдение наставника за объективностью судейства, корректровка ошибок, наличие жалоб спортсменов (засуженных)	Управление товарищами

Работа на лапах со сверстниками	Делит спортсменов по парам, где один – тренер, держит лапы, второй – ученик, бьёт удары. Задание: после каждого удара назвать ошибку или похвалить за правильное выполнение/устранение ошибки	Держат друг друга на лапах, указывают ошибки при ударах, исправляют их	Разбирают техническое действие на ключевые моменты, выделяют важные моменты в технических действиях. Закрепляют знания о технических действиях	Наличие указаний на ошибки или наличие похвалы	Ситуация управления, лидерства
2. Участие в организации, подготовке и проведении соревнований					
Название этапа подготовки	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Ожидаемый результат	Механизм контроля	Механизм мотивации
Выпускающие при спортсменах на домашних соревнованиях	Назначает выпускающих, которые одевают младших детей перед боем на соревнованиях, объясняет, какую экипировку и в какой последовательности надевать на детей, объясняет важность для безопасности детей правильной экипировки спортсменов и необходимость быстрой работы, чтобы не затягивать соревнования	Знакомится с младшими детьми, одевают их, узнают о разных видах экипировки, их размер, дефекты, выводят детей к поединку	Знакомство с младшими детьми, которых они потом будут тренировать, знания об экипировке, навыки трудовой дисциплины, ответственность, исполнительность	Своевременный выход бойцов на поединок, соответствие экипировки нормам	Оплата работы за счёт органов экипировки на соревнованиях
Ответственные за команду на выездных соревнованиях	Дает копию заявки наставляемому, объясняет важность своевременного выхода на ковер (чтобы не дисквалифицировали спортсмена), объясняет необходимость присмотра за экипировкой, детьми	Проверяет всех участников по заявке в списках участников, чтобы никто не пропустили. Одевает детей перед боем. Снимает экипировку после боя. Знакомится с детьми	Знакомство с младшими детьми, которых они потом будут тренировать, знания об экипировке, навыки трудовой дисциплины, ответственность, исполнительность	Своевременный выход бойцов на поединок, соответствие экипировки нормам	Оплата работы за счёт судейской, зарплата наставнику от организаторов соревнований

Командантская бригада на соревнованиях: сбор ковра, принести столы, стулья, записки, экипировку, оградительная лента, контроль порядка, уборка зала, принести и унести пьедестал, подписать грамоты, провести награждение	Раздѣл поручения группам ребят (по списку организационных работ). Контролирует их исполнение	Выполняют определенные работы	Опыт и знания об алгоритме организации и проведении соревнований, трудовая дисциплина	Выполнение заданной работы	Оплата работы за счёт организационных взносов на соревнования
3. Судейство на соревнованиях					
Название этапа подготовки	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Ожидаемый результат	Механизм контроля	Механизм мотивации
Судья хронометрист	Объясняет регламент работы и должностные обязанности, время боя в каждом возрасте	Секундомером засекает время с начала боя, останавливает и возобновляет при командах рефери. Бьёт в гонг	Знания о тайминге боев в разных возрастах, трудовая дисциплина	Наблюдение руководителя ковra	Оплата работы за счёт организационных взносов на соревнования
Боковой судья	Объясняет оценки за технические действия, правила ведения судейских записок, важность объективности и честности в судействе. Ответственность за результат боя и дальнейшее отношение младших детей к соревнованиям и спорту	Слушает правила вида спорта, и оценивает вопросы, судит бой	Качество справедливости, принцип честной игры и объективности судейства. Опыт судейства. Отработка правил вида спорта. Трудовая дисциплина	Ведение руководителем ковra контрольной записки. Сопоставление записок боковых судей. Рефлексия после ошибок действий в судействе	Оплата работы за счёт организационных взносов на соревнования
Рефери	Объясняет обязанности рефери, жесты, ответственность за безопасность бойцов	Слушает, судит бой	Опыт судейства, трудовая дисциплина, осознание травматичных моментов в бою, умение предотвращать травмы (придерживать броске, дать замечание за травматичное падение, остановить вовремя болевой прием)	Наблюдение руководителя ковra, коррекция работы рефери прямо во время боя для избежания травм	Оплата работы за счёт организационных взносов на соревнования

Руководитель ковра	Объясняет обязанности руководителя ковра, необходимость общего контроля поединка: контроль рефери, боковых судей, хронометриста, своевременный выход бойцов, ведение протоколов, наличие посторонних людей на ковре	Работает руководителем ковра.	Знания о работе руководителя ковра и других судей, умение контролировать и координировать различные процессы и работу различных людей. Трудовая дисциплина. Организаторские способности, знания о ведении протоколов соревнований	Наблюдения наставника.	Оплата работы за счёт организа-ционных взносов на соревнования
4. Поездки группы детей и назначение ответственных					
Название этапа подготовки	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Ожидаемый результат	Механизм контроля	Механизм мотивации
За отдельными детьми	Назначает ответственного за одним из младших участников поездки, даёт задание присмотреть за ним и контроля	Присматривает за одним из ребят, контролирует его перемещение и поведение	Ответственность за младшего	Наблюдение наставника за деятельностью наставляемого при различных действиях младшего ребёнка.	Доверие наставника, лидерство в паре перед младшим
За группой	Назначает ответственного за группой, в которой он тренируется	Осуществляет общий контроль за группой, непосредственно общается со всей группой	Лидерские качества	Наблюдение наставника.	Ситуация лидерства в группе
За отдельные этапы поездки: сбор, переключки, проверка документов	Назначает ответственного за отдельный этап, даёт задание	Выполняет задание	Исполнительская дисциплина	Наблюдение наставника	Ситуация лидерства в группе. Доверие наставника.
Контроль безопасности у костра, в водоёме, при передвижении группой по городу, в общественном транспорте	Назначает ответственного, объясняет обязанности, даёт задание	Выполняет задание, контролирует безопасность по определенным критериям (не заплывать за буйки, не подходить близко к костру, не отстёгивать ремни безопасности и т.д.)	Исполнительская дисциплина. Ответственность. Знания о технике безопасности	Наблюдение наставника за наставляемым и за безопасностью	Ситуация лидерства в группе. Доверие наставника

5. Работа с родителями (в данном направлении наставляемые – это родители обучающихся)					
Название этапа подготовки	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Ожидаемый результат	Механизм контроля	Механизм мотивации
Психологическое сопровождение детей-спортсменов (формирование правильного отношения к тренировкам, соревнованиям, победам, поражениям, травмам и др.)	Проводит беседы с родителями лично, по телефону, в родительских чатах. Объясняет, как правильно реагировать родителям на победы и поражения, желание ребёнка тренироваться или участвовать в соревнованиях, неудачи в учёбе, личные проблемы, травмы и т.д.	Слушают, выстраивают своё отношение к различным моментам в спортивной жизни ребёнка в соответствии с наставлениями тренера	Правильное отношение к спортивной и соревновательной деятельности ребёнка (в соответствии с наставлениями тренера)	Беседа с детьми (дети расскажут все как есть на самом деле, а родители могут в личной беседе соглашаться с тренером, но на деле продолжать поступать по-своему)	Увеличение спортивной жизни ребёнка в руках в рукопашном бою, избежание психологических травм и комплексов
Привлечение родителей на соревнования, поездки, походы	Приглашает родителей на соревнования в качестве разных ролей: водитель, болельщик, зритель, выходящий, присмотрщик за командой, костровый, шашлычник, повар	Выполняет порученное дело.	Узнает правила соревнований, знакомится с командой, приобщается к спортивной жизни команды, проводит досуг с детьми	Наблюдение наставника	Совместный досуг с детьми. Поддержка детей
Информационное просвещение родителей (правила вида спорта, особенности тренировок и спортивного режима, регламент проведения соревнований, экипировка)	Рассказывает данную информацию на родительских собраниях, родительских чатах, на соревнованиях	Слушают и усваивают данную информацию	Усвоение данной информации	Беседа с родителями и детьми, наличие вопросов от родителей	Грамотность в данных вопросах

6. Тренерская работа детей-инструкторов. Тренировку проводит наставляемый под контролем и при коррекции наставника. Мотивация – оплата работы наставляемого из фонда родительских пожертвований. Уровни самостоятельности наставляемого (по возрастанию самостоятельности): 1. Наблюдение за тренировкой наставника с комментированием наставника. 2. Проведение тренировки по заданному плану на определённый этап тренировки, с комментированием и коррекцией во время данного этапа тренировки. 3. Проведение тренировки по заданному плану на определённый этап тренировки, с комментированием и коррекцией после завершения этапа тренировки. 4. Проведение всей тренировки по заданному плану, с комментированием и коррекцией после завершения всей тренировки. 5. Самостоятельное составление плана тренировки, с комментированием и коррекцией наставником. 6. Проведение тренировки по собственному алгоритму, с комментированием и коррекцией наставником после тренировки. 7. Проведение тренировки при незаметном наблюдении наставника (с помощью видеокамер охраны)				
Название этапа подготовки	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Ожидаемый результат	Механизм контроля
1 этап. Держать на лапах детей других групп	Приглашает наставляемого в младшие группы держать детей на лапах. Объясняет ключевые точки при нанесении определённых комбинаций/ударов, которые будут отрабатываться. Говорит фразы-ключи и типичные ошибки при нанесении ударов.	Держит всех детей на лапах, учит их определённому удару/серии, объясняет ключевые точки с помощью показа и фраз-ключей. Исправляет типичные ошибки.	Усваивает технику удара/серии, механизм и методику его разучивания на лапах. Выработывает собственный стиль педагогического общения, знакомится с детьми	Наблюдение наставника
2 этап. Общие правила проведения тренировки	Объясняет правила: безопасность детей, позитивный стиль педагогического общения, массовость на занятиях, этапы тренировки, педагогический контроль, форма одежды, уважение личности воспитанника и т.д.	Соблюдает правила при проведении тренировки.	Знания о правилах проведения тренировки	Наблюдение наставника за соблюдением правил

3 этап. Техника безопасности при проведении тренировок	Предоставляет инструктаж по технике безопасности, проговаривает его устно, заостряет внимание наставляемого на самых опасных моментах тренировки (падения при бросках, болевые приёмы, спарринги, подвижные игры, высокая нагрузка и т.д.)	Слушает инструктаж, объясняет его детям перед травмоопасными моментами тренировки	Знание травмоопасных моментов во время тренировки, знание техники безопасности, знание механизма объяснения его детям	Наблюдение наставника за объяснением техники безопасности, а также за выполнением его детьми
4 этап. Механизмы управления на тренировке	Объясняет механизмы управления: работа свистком, счёт до 10, позитивный стиль педагогического общения, юмор, тон голоса, команды, использование лавочки и т.д.)	Использует механизмы управления на тренировке	Знает механизмы управления и имеет опыт их использования.	Использует механизмы управления корректно
5 этап. Разучивание технического действия	Объясняет методику обучения технического действия. Выделение ключевых точек в техническом действии, разработка фраз-ключей для ориентационной деятельности обучающихся, продумывание возможных ошибок для каждой ключевой точки	Использует алгоритм разучивания технического действия по образцу, а также сам пробует разработать фразы-ключи, выделить ключевые точки, предположить возможные ошибки	Знает методику обучения техническому действию	Наличие выделенных ключевых точек, фраз-ключей, предусмотрел ошибки исполнения
6 этап. Составление списка технических действий	Даёт задание составить список всех известных ему технических действий в рукопашном бою, которые он умеет и сможет показать (удары руками, ногами, комбинации, броски, болевые, удушающие, акробатика)	Составляет список известных технических действий, которые он знает и умеет	Имеет список всех технических действий, которым может обучать других	Проверка списка
7 этап. Составление плана тренировки	Даёт задание – составить план тренировки	Составляет план тренировки	Умение планировать тренировку	Наличие основных трёх этапов, соответствие методов и форм занятий возрасту и уровню подготовки детей, целесообразность выбранных форм и методов тренировки

7. Работа в летнем лагере. Наставляемые закрепляются вожатыми за отрядами, выполняюг определённые функции при ответственности педагогов. Мотивация – оплата работы вожатого за счет организационных взносов				
Название этапа подготовки	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Ожидаемый результат	Механизм контроля
Вожатые	Объясняет обязанности вожатого: контроль за детьми, регулярное общение с детьми, сбор отряда, решение отрядной задачи, сопровождение отряда в столовую, на водоем, на тренировку, на вечернее мероприятие и т.д.	Выполняют обязанности, являются связующим звеном между детьми и администратцией лагеря, тренером	Организационные способности, опыт работы с группой детей	Выполнение отрядом отрядных заданий, организованное передвижение отряда, своевременное прибытие в указанные места, своевременное информирование тренера и администрации лагеря о всех проблемах у детей
Проведение мероприятий	Назначает наставляемых на проведение мероприятий (соревнования, игры, конкурсы, эстафеты, дискуссии и т.п.), объясняет механизм проведения и особенности	Проводят мероприятия	Опыт проведения мероприятий	Качество проведенного мероприятия, наличие ошибок
8. Профессиональная ориентация старших обучающихся.				
Название этапа подготовки	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Ожидаемый результат	Механизм контроля
Выбор профессии и учебного заведения	Проводит профориентационные беседы, рассказывает о направлениях работы во взрослой жизни, предоставляет информацию о заведениях, вступительных испытаниях, контактах заведений. В том числе на основе рукопашного боя (педагогическая деятельность, профессиональный спорт, военная деятельность, работа в правоохранительных органах)	Высказывается о своих планах, формирует индивидуальный профессионально-образовательный маршрут	Выбор учебного заведения и создание индивидуального профессионально-образовательного маршрута	Наличие индивидуального профессионально-образовательного маршрута. Его логичность и соответствие личности наставляемого

Предпрофессиональная подготовка	Поиск репетиторов при подготовке к ЕГЭ, поиск бесплатных ресурсов, организация подготовки к вступительным испытаниям (подготовка к ОФП тестированию), беседы с родителями	Готовится к вступительным испытаниям, выполняет рекомендации	Поступление в учебное заведение	Контроль пробных экзаменов, беседы с учителями, тестирование
9. Начало профессиональной педагогической деятельности воспитанников				
Название этапа подготовки	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Ожидаемый результат	Механизм контроля
Трудоустройство	Помогает найти организацию, где можно устроиться на работу. Предоставляет информацию о рабочих местах и условиях	Делает выбор и устраивается на работу	Официальное трудоустройство	Наличие официального трудоустройства
Начало самостоятельной трудовой деятельности	Посещает занятия наставляемого, проводит рефлексию, проводит беседы об организационных, методических, психолого-педагогических вопросах	Учитывает рекомендации наставника, совершенствует свою деятельность	Быстрое вхождение наставляемого в комфортный режим работы	Повышение массовости на тренингах наставляемого, положительные отзывы самого наставляемого о работе

Данная практика опирается на результаты работы кандидата педагогических наук Торговкина В.Г. и кандидата педагогических наук Каденкова Д.М. Реализация системы наставничества на тренировках по рукопашному бою предусматривает использование до 10% времени с наставляемым ребёнком от общего времени проведённого занятия. Это время используется для саморефлексии наставляемым ребёнком и рефлексии от наставника проведённого занятия и для планирования следующего занятия. Значительная часть времени работы с наставляемым ребёнком – это текущая корректировка занятия ребёнка (подсказки, замечания).

Наставляемые обучающиеся определяются для участия в программе наставничества по предложению педагога (наставника) и только с учётом собственного желания ребёнка.

Наставляемые проводят тренировки в присутствии основного педагога (тренера), который тренирует данную группу и несёт ответственность за здоровье, безопасность занятий, освоение образовательной программы, достижение образовательных результатов обучающимися.

Тренировку проводит наставляемый под контролем и при коррекции наставника.

Уровни самостоятельности наставляемого (по возрастанию самостоятельности)

1. Наблюдение за тренировкой наставника, с комментированием наставника.

2. Проведение тренировки по заданному плану на определённый этап тренировки, с комментированием и коррекцией во время данного этапа тренировки.

3. Проведение тренировки по заданному плану на определённый этап тренировки, с комментированием и коррекцией по завершении этапа тренировки.

4. Проведение всей тренировки по заданному плану, с комментированием и коррекцией по завершении всей тренировки.

5. Самостоятельное составление плана тренировки, с комментированием и коррекцией наставником.

6. Проведение тренировки по собственному алгоритму, с комментированием и коррекцией наставником после тренировки.

7. Проведение тренировки при незаметном наблюдении наставника (с помощью видеокамер охраны).

Этапы реализации практики наставничества

Организационная модель практики:

1. Подготовка документов, обеспечивающих реализацию наставничества.

2. Организация практики: наставляемые проводят тренировки в присутствии основного педагога (тренера), который тренирует данную группу и несёт ответственность за здоровье, безопасность занятий,

освоение образовательной программы, достижение образовательных результатов обучающимися. Работа наставника с наставляемыми.

3. Подведение итогов. Формирование отчёта.

Направления наставничества в рамках программы:

1. Руководство отдельными этапами тренировки в своей группе (где сам ребёнок тренируется): руководство разминкой, на круговой тренировке самостоятельное придумывание упражнений на станциях, работа на лапах со сверстниками.
2. Участие в организации, подготовке и проведении соревнований: выпускающие при спортсменах на «домашних» соревнованиях, ответственные за команду на выездных соревнованиях, комендантская бригада на соревнованиях: сбор ковра, принести столы, стулья, записки, экипировку, оградительная лента, контроль порядка, уборка зала, принести и унести пьедестал, подписать грамоты, провести награждение и т.д.).
3. Судейство на соревнованиях: судья хронометрист, боковой судья, рефери, руководитель ковра.
4. Поездки группой детей и назначение ответственных: за отдельными детьми или группой, за отдельные этапы поездки (сбор, переключки, проверка документов), контроль безопасности у костра, в водоёме, при передвижении группой по городу, в общественном транспорте.
5. Работа с родителями: психологическое сопровождение детей-спортсменов (формирование правильного отношения к тренировкам, соревнованиям, победам, поражениям, травмам и др.); привлечение родителей на соревнования, поездки, походы и т.п.
6. Тренерская работа детей-инструкторов (основное направление).
7. Работа в летнем лагере.
8. Профессиональная ориентация старших обучающихся.
9. Начало профессиональной педагогической деятельности воспитанников.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Для оценки практики наставничества используется оценочный лист для открытого занятия, проводимого наставляемым ребёнком в конце учебного года. Данный оценочный лист представлен в методическом пособии «Оценка профессиональных компетенций педагога дополнительного образования в условиях внедрения профессионального стандарта педагога», г. Ставрополь, 2019 г., рецензент пособия – доктор педагогических наук, профессор Н.Б. Ромаева (Москва, 2015 год).

График проведения аттестации (открытых занятий) утверждается в начале учебного года в соответствии с реализуемой дополнительной общеобразовательной программой. Занятие оценивают привлечённые эксперты из числа педагогов.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мотивация – оплата работы наставляемого из фонда родительских пожертвований.

Риски реализации практики заключается в шаблонном копировании наставляемыми методики, стиля педагогического общения, используемых наставником, что может сказаться негативно на развитии творческого потенциала наставляемых. Также неизбежны педагогические ошибки, допускаемые наставляемыми детьми при проведении тренировок и т.д.

Результаты практики

В завершении программы наставничества наставляемые-обучающиеся:

- освоят основу методики тренировки в рукопашном бое;
- освоят основу психолого-педагогических особенностей работы детского тренера;
- освоят основные организационные и методологические механизмы работы тренера;
- сформируют морально-волевые качества будущего тренера (ответственность, коммуникабельность, инициативность, лидерские качества и др.).

Данная программа реализуется несколько лет. Самый главный конечный результат программы – подготовка тренерских кадров – достигнут, так как данная программа реализуется уже несколько лет. В настоящее время двое выпускников дополнительной общеобразовательной программы «Рукопашный бой», которые прошли обучение по программе наставничества, работают по педагогической специальности.

Данную программу можно использовать не только в рамках реализации дополнительной общеобразовательной программы «Рукопашный бой», а также с незначительными корректировками можно использовать в других программах физкультурно-спортивной направленности и в программах других направленностей с учётом специфики деятельности. Из обязательных условий к тиражированию данной программы наставничества нужно учитывать квалификацию основного педагога-наставника, возраст и опыт наставляемых, личные качества наставляемых.

Возможность масштабирования практики

Можно увеличить охват обучающихся, закрепив несколько наставляемых за одной группой (один тренирует, другой наблюдает и анализирует согласно подготовленной наставником оценочной карте), потом меняются на следующей тренировке. Также можно привлекать обучающихся к проведению тренировок во всех группах, а не только в младших, как это происходит в настоящее время.

Ресурсы

Нормативно-правовые документы, регламентирующие практику, представлены на сайте МБОУ ДО «Центр дополнительного образования и воспитания», п. Абан.



#ХОЧУБЫТЬУЧИТЕЛЕМ!

Автор: МАОУ «Средняя школа № 151», г. Красноярск, сайт: sch151krsk.gosuslugi.ru

Форма наставничества: «педагог – ученик»



Куратор
Боринских Ирина Владимировна,
заместитель директора по УВР
✉ nasy-09@mail.ru

Наставники



Боярова Яна Олеговна,
учитель
✉ boyarova1307@mail.ru



Близнюк Анна Владимировна,
учитель
✉ bliznjuk12@gmail.com



Даммер Оксана Александровна,
учитель
✉ dammer72@mail.ru



Курамшина Ирина Викторовна,
учитель
✉ IrinaRo18@yandex.ru



Фомина Елена Николаевна,
учитель
✉ sonze142570@mail.ru

Направление практики: наставничество в общеобразовательной школе, направленное на профессиональное самоопределение старшеклассников в педагогической деятельности.

Наставляемые: обучающиеся 10-11-х классов МАОУ СШ № 151.

Наставники: учителя школы, работающие с педагогическими классами.

Идея практики

Для решения проблем кадрового дефицита в школе через программу дополнительного образования «Профориентационный практикум» реализуется многоступенчатое профессиональное самоопределение школьников, включающее следующие этапы: выявление профессионального профиля учащихся; знакомство со спектром профессий, подходящих для каждого профессионального профиля; организация профессиональных проб с мастером на производстве (школе), который выступает в роли наставника. Параллельно школьники проходят углублённое изучение профессионально значимых предметов, соответствующих выбранному профилю, за счёт которого происходит самооценка готовности и способности изучать теорию и практику в выбранной профессиональной области. На каждом этапе проводится рефлексия с целью уточнения профессионального самоопределения.

Педагогические пробы для старшеклассников организованы следующим образом:

- посещение уроков и внеурочных мероприятий, обсуждение профессиональной деятельности наставника;
- проектирование и совместное проведение с наставником уроков, внеурочных мероприятий, с последующим обсуждением и содержательной рефлексией;
- проведение досуговых мероприятий для детей в пришкольном лагере, совместно подготовленных с наставником;
- участие в профессиональных дискуссиях, тренингах.

Проблемы, на решение которых направлена практика

В условиях кадрового дефицита в отрасли образования выпускники школ неохотно поступают в учреждения профессионального педагогического образования. Несмотря на то что школьники достаточно большое количество времени находятся в школе и видят её изнутри, тем не менее они не рассматривают школу как возможное место своей будущей профессиональной деятельности. Фактически мы сталкиваемся с явным противоречием между общим временем пребывания школьников в образовательном учреждении и влиянием этого пребывания на обеспечение мотивации школьников к осознанному выбору педагогической профессии.

На протяжении ряда лет в МАОУ СШ № 151 г. Красноярск не было выпускников, поступавших в педагогические учебные заведения, при

этом школа испытывает дефицит педагогических кадров, в связи с чем активно взаимодействует с педагогическими колледжами и педагогическим университетом по организации педагогической практики на базе школы с целью мотивации студентов на трудоустройство. Для выпускников школы педагогический коллектив разработал программу дополнительного образования «Профориентационный практикум» с дополнительным модулем «Педагогические пробы».

Цель практики наставничества: мотивация школьников на выбор педагогической профессии.

Задачи практики:

1. Организация и проведение профессиональных педагогических проб в формате подготовки и проведения уроков (фрагментов уроков) и внеурочных мероприятий (фрагментов внеурочных мероприятий).

2. Организация и проведение тренингов, семинаров по развитию профессиональной и социальной коммуникации, участниками которых являются обучающиеся 10-11-х классов, учителя и приглашённые эксперты.

Основные функции наставника

1. Сформировать у учащихся представление о значении, характере специфических особенностей педагогической профессии.

2. Предоставить возможность старшим школьникам выполнить серию различных профессиональных проб, позволяющих получить представление о своих возможностях и предпочтениях.

3. Способствовать проектированию подростками своих жизненных и профессиональных планов, идеалов будущей педагогической профессии и возможных моделей достижения высокой квалификации в ней.

4. Развивать творческие способности учащихся, организаторские умения, ориентировать их на освоение педагогической профессии.

5. Создать условия для формирования лидерских качеств личности.

Требования к наставнику

Профиль наставника содержит следующие критерии: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени. Самая большая трудность – дефицит времени у педагогов (большая педагогическая нагрузка).

В ходе подготовки к реализации программы наставничества один наставник прошёл курсы повышения квалификации в региональном центре наставничества в структурном подразделении КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького».

Требования к наставляемым

По результатам профдиагностики примерно 12-15% обучающихся 10-х классов имеют склонность к профессиям, относящимся к профилям «человек – человек» и «человек – знак». Обозначенные профили являются системообразующими для педагогической профессии. Именно эта группа обучающихся проходит профессиональные пробы в области

педагогической деятельности. При подготовке педагогических проб мы исходили из того, что будущий учитель должен иметь представления о педагогической деятельности; коммуникативные и организаторские умения; обладать креативностью, критическим мышлением.

Этапы реализации практики наставничества

I. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

На данном этапе решались две основные задачи:

1. Подготовка нормативно-правовой базы для реализации программы наставничества.

2. Информирование педагогического коллектива, обучающихся и родительской общественности о подготовке к реализации программы. Построение взаимодействия с потенциальными наставляемыми.

II. Формирование базы наставников.

Привлечение и отбор наставников осуществлялся из числа педагогов школы как через личное собеседование, так и через первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определялась пригодность к наставнической работе. Критериями отбора в базу наставников из числа учителей начальной школы являются:

- профессиональный опыт;
- развитые компетенции;
- развитая коммуникация;
- соответствие запросам наставляемых;
- ресурс времени;
- мотивация.

III. Формирование базы наставляемых и формирование наставнических пар.

Работа на данном этапе в 10-11-х классах направлена на выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности, и отбор участников программы в соответствии с разработанными критериями: добровольность, желание стать педагогом, коммуникабельность. На основании профориентационных тестов и анкетирования старшеклассников были проведены индивидуальные консультации с предполагаемыми участниками программы. Результатом этапа стала сформированная база наставляемых с картой запросов.

При формировании пар «наставник – наставляемый» использовалась групповая встреча в формате Mentor Match. Формат предполагал общение каждого из участников-наставляемых с наставниками. На диалог одной паре выделяется 5-6 минут. За это время наставники и наставляемые имели возможность поделиться друг с другом информацией о себе и своих запросах, понять ценностные и профессиональные ориентиры друг друга и, главное, понять – хотят ли они продолжить общение. Сформированные наставнические пары совпали по интересам и запросам наставляемых.

IV. Организация хода наставнической программы.

Для определения основных мероприятий программы руководство-
вались основными принципами:

- принцип разнообразия форм запланированных мероприятий;
- принцип соответствия содержания мероприятия основным це-
лям и задачам реализуемой программы;
- принцип привлекательности мероприятия для наставляемого
и обучающихся.

Таблица 7. Основные мероприятия программы

Мероприятие	Результаты для наставляемого
Знакомство с учащимися класса	Приобретение опыта общения с детьми с позиции учителя
Участие в днях открытых дверей в педагогическом вузе и колледже	Знакомство с профильными учебными заведениями и условиями поступления в них
Посещение уроков/внеурочных мероприятий/занятий дополнительного образования педагогов-наставников	Приобретение опыта общения с детьми, проведения занятий
Профессиональные педагогические пробы: разработка фрагмента урока/ сценарий внеклассного мероприятия; проведение фрагмента урока	Приобретение опыта разработки мероприятия
Коммуникативный тренинг	Развитие коммуникативной компетенции, овладение навыками делового общения
Встреча с сотрудниками центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов	Знакомство со способами диалектического обучения
Дискуссия по проблемам школьного образования	
Конкурс «Я – будущий педагог»	Обмен опытом между участниками программы

V. Заключительный этап. Описание результатов практики.

Оценка результатов взаимодействия между наставниками и настав-
ляемыми осуществлялась посредством анкетирования и анализа днев-
ника наставляемого.

Запуск наставнической практики проходит по определённому алго-
ритму, включая этапы, описанные выше.

1. Назначение куратора наставнической деятельности в школе.
2. Разработка программы дополнительного образования по про-
фессиональному самоопределению.
3. Информирование обучающихся, родителей (законных предста-
вителей) обучающихся, классных руководителей о целях, возможностях
реализации программы.

4. Подбор и формирование группы потенциальных наставников в школе.

5. Обучение потенциальных наставников на курсах повышения квалификации по наставнической деятельности в КПК № 1 им. М. Горького.

6. Формирование и утверждение приказом наставнических пар (при необходимости – заключение муниципальных соглашений или соглашений между школами о совместной организации работы в области наставничества).

7. Оформление планов работы наставнических пар. В планах необходимо предусмотреть выявление интересов наставляемого, совместное проектирование, анализ уроков (фрагментов уроков), внеурочных, воспитательных мероприятий (фрагментов мероприятий), проведение наставником мастер-классов; проведение тренинговых мероприятий с участием наставляемых; ведение рефлексивных дневников и заполнение анкет обратной связи с наставниками и наставляемыми.

8. Организация мониторинга и контроля, а также своевременного консультирования куратором работы наставнических пар.

9. Стимулирование деятельности наставников и успехов наставляемых.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Мониторинг реализации наставничества осуществляется через заполнение анкет обратной связи, ведение рефлексивных дневников, активность участия обучающихся в реализации мероприятий программы наставничества, наличие и обоснованность профессионального самоопределения в сфере педагогической деятельности, поступление выпускников школы на педагогические специальности.

Таблица 8. Критерии эффективности практики

Критерии	Цель	Инструментарий
Готовность к роли наставника и наставляемого	Оценка качества реализуемой программы наставничества. Задачи мониторинга: – сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования); – контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); – определение условий эффективной программы наставничества; – сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты	1. Анкета наставляемого; 2. Анкета наставника; 3. Анкета для SWOT-анализа; 4. Показатели результативности наставнической программы (диаграмма)

Степень удовлетворённости всех участников наставнической деятельности	Влияние программы наставничества на всех участников: – определение условий эффективной программы наставничества; – сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы; – сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлечённость, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы	1. Анкета наставляемого 2. Анкета наставника 3. Анкета для SWOT-анализа
Самооценка наставляемого в ходе реализации программы наставничества	Влияние программы наставничества на самооценку наставляемого	Методика Дембо-Рубинштейна
Уровень сформированности системного, критического, креативного мышления, коммуникации, эмоционального интеллекта	Влияние программы наставничества на сформированность системного, критического, креативного мышления, коммуникации, эмоционального интеллекта	Методика оценки уровня развитости мета-навыков
Уровень тревожности наставляемого в ходе реализации программы наставничества	Влияние программы наставничества на уровень тревожности	Методика «Самооценка психических состояний»

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мотивация и стимулирование деятельности наставников осуществляется через постоянную доплату и выплаты стимулирующего характера за активность и качество проведения наставнической работы.

Фактором, способствующим повышению качества наставнической деятельности, является участие школы в ежегодном краевом форуме «ПроНаставничество», на котором мы представляем свой опыт, знакомимся с опытом других.

Риски реализации практики

При реализации программы могут возникнуть трудности.

Отсутствие системного подхода к наставничеству. Часто наставничество ограничивается индивидуальной работой наставника и наставляемого, не предусматривая организации коллективного опыта и поддержки. Это приводит к недостаточному развитию навыков и знаний наставляемого, а также затрудняет его сопровождение в процессе его деятельности.

Пути решения

Создание наставнических программ с участием нескольких опытных и квалифицированных наставников. Подобные программы помогут получить разностороннюю поддержку и знания от различных наставников, что способствует развитию их профессиональных компетенций.

Организация круглых столов, семинаров для обмена опытом между наставниками и наставляемыми. В рамках этих мероприятий предоставляется возможность обсудить свои трудности, задать вопросы и получить поддержку от профессионалов.

Недостаточное время и ресурсы для осуществления наставничества.

Наставляемые требуют индивидуального сопровождения и регулярной обратной связи, но из-за насыщенности учебными планами и другими обязанностями наставники не всегда могут это обеспечить.

Установление доступного расписания и регулярных встреч между наставником и наставляемым. Это позволит иметь чёткую структуру и план работы, создавая условия для систематического сопровождения и обратной связи.

Предоставление дополнительных ресурсов и поддержки наставникам для выполнения наставнической работы. Это может быть в виде выделения дополнительных учебных материалов, инструментов и финансовых средств для организации специализированных мероприятий и занятий.

Результаты практики

1. Выявлена группа обучающихся 10-11-х классов, мотивированных на педагогическую профессию.

2. Проведены педагогические пробы, в которых участвовали 100% заявившихся обучающихся.

3. 100% участников удовлетворены участием в педагогических пробах и подтвердили свой выбор профессии педагога.

4. Из числа участников педагогических проб поступили в КГПУ им. В.П. Астафьева 3 выпускника; в КПК № 1 им. М. Горького – 2 выпускника (80% участников педагогических проб). Впервые с 2011 года наши выпускники выбрали педагогическую профессию.

Ключевые результаты реализации программы (из анкеты обратной связи) для участников профессиональных проб:

- приобретение опыта разработки и проведения учебных занятий, внеурочных мероприятий, знакомство с новыми образовательными технологиями;

- развитие коммуникативных компетенций, организационных умений;

- овладение навыками эффективного делового общения, общения с детьми в позиции учителя;

- расширение кругозора в профессиональной области, понимание проблем и задач системы образования и собственных перспектив развития в профессии;

– знакомство с профильными учебными заведениями и условиями поступления в них.

Эффекты практики

В качестве основного достоинства программы наставничества можно отметить успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к выбору будущей профессии, самоопределения, личностного развития, формирование ценностных и жизненных ориентиров; развитие организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Педагогическое самоопределение в нашей школе осуществляется не в формате выделенного психолого-педагогического профильного класса не случайно. Разность в возрасте позволяет существенно обогатить среду взаимодействия и обеспечить продуктивность самоопределения. По программе обучаются школьники 7-8-х классов (1-я и 2-я ступени самоопределения) и 9-11-х классов (3-я и 4-я ступени самоопределения).

Такой подход позволяет старшеклассникам, углублённо изучающим различные предметы в традиционных профильных классах (физика, математика, информатика, русский, литература, английский язык, химия, биология, история, обществознание), получать «второй профиль» – психолого-педагогический – через систему дополнительного образования, который определяет выбор педагогической профессии с учётом конкретного учебного предмета, изучаемого углублённо.

Возможность тиражирования практики

Для тиражирования данной практики необходима лицензия на дополнительное образование, в соответствии с которой реализуется данная программа. В случае отсутствия лицензии программа может быть реализована в рамках внеурочной и воспитательной работы.

Необходимо наличие в школе квалифицированных наставников по разным предметам.

Возможность масштабирования практики

Программа может быть реализована в муниципальном учреждении дополнительного образования как сетевая, с привлечением учителей школы в качестве наставников. При наличии в муниципалитете организаций инновационной инфраструктуры возможно привлекать экспертов к проведению мероприятий педагогических проб.

Ресурсы

С дополнительными материалами по наставнической практике, нормативно-правовыми документами МАОУ СШ № 151 можно ознакомиться на официальном сайте школы.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «БУДУЩЕМУ АБИТУРИЕНТУ»

Автор: МБОУ ДО «Северо-Енисейский детско-юношеский центр»,
гп Северо-Енисейский, Северо-Енисейский район, сайт: североенисейский-дую.рф/nastavnichestvo

Форма наставничества: «студент – ученик»



Куратор
Котовская Юлия Александровна,
педагог дополнительного образования
✉ bashkirova76@mail.ru

Направление практики: дистанционное наставничество «студент – ученик» в учреждении дополнительного образования, направленное на профессиональное самоопределение и адаптацию к самостоятельной жизни.

Наставник: студентка 2-го курса кафедры «Народное сольное пение», Минусинский колледж культуры и искусств.

Наставляемые: ученица 9-го класса МБОУ «Северо-Енисейская школа № 1», воспитанница музыкальной студии «ЮЛА», МБОУ ДО «Северо-Енисейский ДЮЦ».

Идея практики

Форма наставничества «студент – ученик» используется с целью оказания помощи выпускнице основной школы в профессиональном самоопределении и сокращения сроков адаптации при поступлении в среднее профессиональное учреждение. У будущего абитуриента выясняют запрос и подбирают кандидатуру наставника, обучающегося в данном профессиональном образовательном учреждении, желательного знакомого наставляемому. Формируется наставническая пара. Куратор помогает наставнику и наставляемому совместно определить цель, задачи, предполагаемые результаты, разработать план мероприятий исходя из актуального запроса наставляемого, оказание помощи в подготовке к вступительным испытаниям. Исходя из проблем и выявленных образовательных дефицитов, выстраивается работа с наставляемым в форме «студент – ученик», составляется программа наставничества.

Проблемы, на решение которых направлена практика

Практика наставничества «Будущему абитуриенту», которая реализована в МБОУ ДО «Северо-Енисейский детско-юношеский центр»,

показала свою эффективность, так как в современных условиях особо актуальным являются форма взаимодействия «студент – ученик». Из-за проживания на отдалённой территории у будущих абитуриентов нет возможности многократно посещать профессиональные образовательные учреждения в других городах для углублённого знакомства с интересующей их профессиональной деятельностью и с особенностями обучения в колледже, что вызывает тревогу у выпускников основной школы.

Цель практики: содействие в осознанном выборе профессии, связанной с вокальным творчеством; помощь в адаптации к самостоятельной жизни, к новому месту жительства, в новом коллективе.

Основные функции наставника

Наставник – выпускница 2021 года объединения «Музыкальная студия «ЮЛА», МБОУ дополнительного образования «Северо-Енисейский детско-юношеский центр», лауреат всероссийских и международных конкурсов, студентка Минусинского колледжа культуры и искусств, кафедры «Народное сольное пение». Изъявила желание поделиться информацией о профессиональном образовательном учреждении с будущей абитуриенткой, ученицей 9-го класса, испытывающей проблемы в социальной адаптации к новым условиям. Наставник знакомила наставляемую с педагогами колледжа, с направлениями профессиональной подготовки, рассказывала о специфике организации образовательного процесса в колледже, об особенностях проживания в общежитии, о том, как ориентироваться в незнакомом городе, об умениях, которые необходимы для быстрой адаптации к самостоятельной жизни.

Роль наставника и техники работы наставника с наставляемым

Онлайн-экскурсии в общежитие, знакомство с режимом, устоем и правилами проживания.

Онлайн-беседа «Специальности, квалификации профессионального образовательного учреждения».

Онлайн-консультации на тему: «Знакомство со спецификой обучения в различных направлениях вокального творчества».

Онлайн-консультации на тему: «Профессиональное и личностное самоопределение» (выбор специализации по направлению «Вокальное творчество» (народное, эстрадное, академическое пение, хоровое или сольное).

Онлайн-знакомство с педагогами профессионального образовательного учреждения, кафедры народного, эстрадного, хорового пения, этнохудожественного творчества.

Онлайн-коррекция образовательной траектории (выбор песенного материала, предметная подготовка для поступления).

Онлайн-беседа «Перечень документов для поступления».

Совместная работа над вступительными испытаниями.

Требования к наставнику

Искреннее желание быть наставником.

Требования к наставляемым

Наставляемым может быть любой воспитанник, будущий выпускник средней школы, испытывающий дефицит в осознанном выборе профессии, в адаптации к самостоятельной жизни, к новому месту жительства, в новом коллективе.

Этапы реализации практики

Организационный этап (январь 2022 г.):

1. Беседы педагога, опрос с наставляемой, выявление запросов и ожидаемых результатов.

2. Беседа с наставником о возможности участия в программе наставничества.

3. Проектирование программы наставничества и планирование мероприятий (дорожной карты).

Основной этап: (февраль 2022 г. – апрель 2023 г.)

Реализация программы наставничества, предполагает взаимодействие пары.

Таблица 9. Предмет взаимодействия наставнической пары

№	Действия наставника	Действия наставляемого
1.	Знакомство с городом Минусинском и социально-культурными объектами (подбирает фото и видео для обзорной экскурсии по городу Минусинску).	Знакомится с фото- и видеоматериалами, подготовленными наставником. Самостоятельно просматривает видеообзоры по данной теме на сайтах и в мессенджерах. Консультация в «вопросно-ответной» форме с наставником.
2.	Готовит и проводит онлайн-экскурсии в 6 учебных корпусах образовательного учреждения.	Участствует в онлайн-экскурсии. Консультация в «вопросно-ответной» форме с наставником.
3.	Готовит и проводит онлайн-экскурсии в общежитии колледжа, знакомит наставляемого с правилами проживания, режимом, традициями.	Участствует в онлайн-экскурсии. Консультация в «вопросно-ответной» форме с наставником
4.	Профориентационная беседа на тему «Специальности, направления профессионального обучения Минусинского колледжа культуры и искусств».	Самостоятельно знакомится с перечнем специальностей, предлагаемых колледжем абитуриентам с направлениями профессиональной подготовки специалистов для сферы культуры и искусства. Изучает особенности профессиональной деятельности специалистов разных направлений. Консультируется с наставником по данной теме.
5.	Консультации на тему: «Специфика обучения в различных направлениях вокального творчества».	С целью профессионального самоопределения совместно с наставником наставляемая сопоставляет плюсы и минусы обучения по разным направлениям вокального творчества. Выбирает наиболее подходящую сферу профессиональной деятельности, опираясь на собственные интересы и способности.

6.	Консультации на тему: «Профессиональное и личностное самоопределение» (выбор специализации по направлению «Вокальное творчество») Организация рефлексивных встреч (интервью) наставляемого со старшекурсниками в период прохождения ими производственной практики по направлению «Вокальное творчество» (народное, эстрадное, академическое пение, хоровое, сольное, этнохудожественное).	Углублённое знакомство с профессиями вокалиста разных направлений. Онлайн-беседы со старшекурсниками, прошедшими практику по данным направлениям в учреждениях культуры. Рефлексия (организованная наставником для наставляемого): личное отношение наставляемого к информации, которую он получил от старшекурсников о специфике профессиональной деятельности. Осознание требований, которые предъявляет профессия к человеку. Самооценка собственных творческих способностей и личностных качеств, соответствующих данным требованиям. Оценивание своих возможностей обучаться данной профессии и готовность работать в учреждениях культуры.
7.	Организация онлайн-знакомства с педагогами Минусинского колледжа культуры и искусств кафедры (народное, эстрадное, хоровое, академическое пение).	Участие в онлайн-встрече с педагогами колледжа с целью подготовки к очной встрече и прослушиванию. Офлайн-прослушивание наставляемого педагогами по разным направлениям: народное сольное и хоровое пение, этнохудожественное творчество.
8.	Коррекция образовательной траектории согласно выбранному направлению.	Под руководством куратора-педагога музыкальной студии «ЮЛА» наставляемая и наставник, опираясь на личный опыт подготовки наставника к вступительным экзаменам в колледж, выбирают для абитуриентки песенный материал, темы для подготовки по предметам. Обсуждают то, над чем надо поработать, на какие моменты обратить больше внимания.
9.	Обсуждает с наставляемым перечень документов, необходимых для поступления.	Самостоятельно знакомится с разделом «Абитуриенту» на сайте МККиИ. Формулирует уточняющие вопросы наставнику.
10.	Оказывает психологическую поддержку при подготовке к вступительным испытаниям, делится собственным опытом. Совместная работа над вступительными испытаниями.	Подготовка к вступительным испытаниям под руководством педагога-куратора. Консультируется с наставником по процедуре проведения испытаний, критериев оценки, о способах самоконтроля в стрессовой ситуации (из личного опыта наставника).

Контрольно-оценочный этап

(рефлексивный анализ деятельности и результатов (май 2022 г., май 2023 г.):

1. В мае 2022 года был проведён 1-й этап рефлексии, после оценки результатов которого было решено продолжить проект в 2023 учебном году.

2. В мае 2023 года проведён мониторинг результатов по программе наставничества в форме анкетирования.

3. Итоговая встреча куратора с наставнической парой проходила в форме беседы, на которой были подведены итоги реализации плана

программы наставничества и обсуждение направлений дальнейшего взаимодействия.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

С периодичностью 1 раз в месяц организуется рефлексивный анализ эффективности выбранных способов и методов взаимодействия. Необходим систематический мониторинг программы наставничества.

Данная модель наставничества реализуется в музыкальной студии «ЮЛА» на протяжении длительного времени, благодаря чему за последние 10 лет более 10 воспитанников (100% из числа желающих) поступили в профессиональные учреждения в области культуры и искусства и стали успешными специалистами данных профессий!

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Создание в детском коллективе климата взаимоподдержки и взаимовыручки является самым важным мотивационным фактором. Желание помочь другу, стремление «быть полезным» в его становлении и в последующем обрести соратника в будущей профессии является главной целью для наставника нашего объединения!

Риски реализации практики

Так как данный вид наставничества подразумевает виртуальную (дистанционную) форму общения, нужно учитывать наличие хорошего интернета для онлайн-встреч и консультаций.

Результаты практики

Запросы наставляемой, испытывающей затруднения в социальной адаптации, удовлетворены полностью, выбор будущей профессии она совершила осознанно; повысила уровень знаний, требуемый к предметным компетентностям в области вокала для поступления в профессиональное образовательное учреждение.

Результаты анкетирования наставника и наставляемого, направленного на определение степени удовлетворённости участников наставнической пары результатами взаимодействия, следующие:

1. Самооценка наставляемой. Наставляемая отмечает в анкете, что довольна совместной работой с наставником и результатом, ей понравилось участвовать в программе наставничества. Наставник помог определиться с выбором будущей профессии и с местом проживания во время поступления и учёбы, после окончания школы она планирует поступление в профессиональное учебное заведение, где обучается наставник. Хотела бы работать с наставником в традиционной форме наставничества «студент – студент».

2. Самооценка наставника. Наставник отмечает в анкете обратной связи, что довольна совместной работой с наставляемой и результатом, ей также понравилось участвовать в программе наставничества. В будущем хотела бы продолжить работу в программе наставничества, появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области.

Данная практика наставничества является отличной профориентационной, краткосрочной программой для будущего абитуриента, которая помогает ему рассмотреть проблемные вопросы и решить поставленные задачи в тесном взаимодействии с наставником, который хорошо знаком наставляемому по предыдущей творческой деятельности. Это позволяет обеспечить взаимодействие на полном доверии и максимальную эффективность совместной работы наставнической пары.

В конце основного этапа к практике присоединились педагоги колледжа, провели онлайн- и офлайн-консультации, прослушивание наставляемой, дали свои рекомендации по вступительным испытаниям.

Ресурсы

Данная практика может внедряться в различных направлениях деятельности дополнительного образования. Там, где есть будущие абитуриенты и их запросы к наставнику о будущей самостоятельной студенческой жизни и выборе профессии своей мечты.

Основываясь на положительных результатах данной практики, в следующем учебном году планируется её массовое внедрение с вовлечением обучающихся из других объединений. На этапе планирования необходимо подключить к данной практике педагогов профессиональных образовательных организаций.

Имеются условия для тиражирования практики: информационно-методические материалы, сопровождение куратором программы наставничества «Будущему абитуриенту».

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.



ИНКЛЮЗИВНЫЙ КУКОЛЬНЫЙ ТЕАТР «КУДРЯВЫЙ ЁЖИК»

Автор: МБОУ ДО «Центр творчества и развития талантов «Планета талантов», г. Ачинск, сайт: планетаталантов.рф

Форма наставничества: «педагог – ученик»



Куратор
**Гейн Виктория
Петровна,**
методист
✉ vp_gein@mail.ru



Наставник
**Кубрак Галина
Александровна,**
педагог
дополнительного
образования
✉ rostovyh65@mail.ru

Направление практики: наставничество в учреждении дополнительного образования предназначено для педагогов, осуществляющих функцию наставников в инклюзивном образовании.

Наставляемые: обучающиеся инклюзивного кукольного театра «Кудрявый ёжик» МБУ ДО «Центр творчества и развития «Планета талантов», г. Ачинск.

Наставники: педагоги дополнительного образования.

Идея практики

Практика наставничества реализуется через подготовку обучающихся инклюзивной группы к участию в совместных социокультурных мероприятиях, творческих конкурсах и фестивалях различного уровня.

Основная идея наставнической практики заключается в раскрытии творческого потенциала обучающихся с особыми образовательными потребностями и заниженной самооценкой. Это достигается благодаря совместному процессу подготовки и проведения театральных постановок в инклюзивном кукольном театре. В ходе совместной творческой деятельности обучающиеся с нормой развития развивают толерантность, эмпатию и духовно-нравственные качества, необходимые для успешной социализации.

При работе над репертуаром театра педагогом используются различные способы коммуникации обучающихся с разной степенью речевого, двигательного и ментального развития: коллективные творческие работы, игры, викторины, конкурсы, инсценировки.

В совместном творческом процессе создания спектакля активное участие принимают родители, посещая занятия и оказывая помощь педагогу во время подготовки к театрализованным представлениям.

При реализации данной практики становится заметно, как разрушаются стереотипы социального поведения по отношению к особым людям обучающихся, миф о том, что инвалиды – не такие, как все.

Проблемы, на решение которых направлена практика

Социальная изоляция детей с ОВЗ и инвалидностью, отсутствие возможности в коммуникации определяет востребованность практики со стороны родителей, их заинтересованность в социализации детей с ОВЗ через совместное театральное творчество с нейротипичными детьми. Театрализованная деятельность, способствуя коррекции и развитию эмоциональной сферы и коммуникативных навыков, формирует навыки социального поведения обучающихся, включённых в творческий процесс.

Цель практики: развитие коммуникативных умений обучающихся с ОВЗ, инвалидностью и нормотипичных обучающихся через включение их в совместную творческую деятельность посредством создания инклюзивного пространства в кукольном театре «Кудрявый ёжик».

Основные функции наставника

Педагог-наставник сопровождает детей, помогает справляться с трудностями во время обучения, подсказывает, помогает в преодолении психологических барьеров, поощряет, создаёт положительный психологический климат, помогает детям в развитии жизненных навыков, вовлекает их в активную деятельность с последующей организацией её обсуждения и осмысления опыта.

Требования к наставнику

Для реализации данной практики педагогу необходимы следующие профессиональные качества:

- академические: владение методикой и терминологией в области инклюзивного образования, способность использовать их в решении практических задач;
- профессиональные: готовность и способность целесообразно действовать в соответствии с требованиями реальной педагогической ситуации;
- социально-личностные: толерантное отношение ко всем участникам образовательного процесса, отношение к обучающемуся как к личности, взаимодействие ребёнка с другими людьми, группой и обществом.

Требования к наставляемым

Нет требований, записаться на программу может любой желающий.

Этапы реализации практики наставничества

Первый этап – подготовительный. На этом этапе происходит первичное знакомство членов группы. Наставник формулирует задачу/проблему, которую будет решать группа, озвучивает даты мероприятий, условия участия и пр. Сообща определяются шаги/этапы по решению поставленной задачи.

Прием на обучение осуществляется с согласия самого обучающегося или его законного представителя и на основании рекомендаций ПМПК либо ИПРА (для обучающихся со статусом инвалида). Прием на обучение может осуществляться в организованные группы по соглашению о сотрудничестве с образовательными организациями.

Второй этап – основной. В рамках этого этапа происходит основная деятельность, распределяются роли-обязанности обучающихся и (или) родителей/тьюторов. Здесь же формируется продукт/результат совместной творческой работы/деятельности.

Третий этап – заключительный. Это коллективное предъявление, защита продукта совместной деятельности, командное участие в конкурсах, проектах, фестивалях, социокультурных мероприятиях и пр.

Основные мероприятия практики:

- социокультурное мероприятие «Сказочные мамы» к Дню матери;
- фестиваль для детей с ОВЗ «На равных» в рамках ежегодной краевой акции «Три П»;
- городская выставка творческих работ инвалидов «Добрых рук мастерство»;
- конкурс стихов, рисунков, поделок к 23 Февраля, к 8 Марта и пр.;
- Всероссийский фестиваль детских театров кукол;
- социокультурные мероприятия к Дню Великой Победы.

Срок реализации практики – 1 год. Полный курс составляет 72 часа.

На занятиях, когда знакомимся со сказкой или закрепляем её содержание, мы сочетаем словесный, наглядно-практический и частично-поисковый методы обучения. Во время работы над спектаклем мы используем игры, направленные на развитие творческих навыков, речи, коммуникацию, моторной деятельности, преодоление неуверенности и стеснительности. Применяя на занятиях беседу с элементами чтения, презентации, мы развиваем речь, познавательные способности, расширяем кругозор, тренируем память и внимание, что очень важно для развития обучающихся с ОВЗ.

Условия, необходимые для реализации данной практики

Материально-техническое обеспечение:

- учебный кабинет, в котором проводятся занятия;
- магнитно-маркерная доска, столы и стулья для обучающихся и педагога, шкафы и стеллажи для хранения дидактических пособий и учебных материалов, игровая зона, ширма, куклы;
- компьютер, мультимедийный проектор, интерактивный экран, магнитофон;
- учебный комплект на каждого обучающегося, приобретаемый, при необходимости, за счёт спонсорских средств: трафареты с овощами, фруктами, домашними животными и пр., цветная бумага, цветной картон, пластилин, цветные карандаши, альбомы для рисования.

Особенности организации рабочего места для обучающихся с ОВЗ
Специальные условия и особенности организации рабочего места для обучающихся на занятиях:

1) для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: специальные приборы передвижения человека в пространстве центра и прилегающей территории (пандус, поручни в коридоре, кабинет расположен на 1-м этаже); индивидуальное рабочее место.

2) для обучающихся с задержкой психического и речевого развития: работа на занятии может проводиться в мини-группах (до 6 человек).

Средства, которые используются при осуществлении данной практики

Информационно-методическое обеспечение: аудиозаписи сказок, видеофильмы и видеопрезентации, соответствующие теме занятий; методические пособия, обеспечивающие реализацию программы.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Для отслеживания результативности образовательной деятельности по программе проводятся:

– входной контроль (сентябрь), форма проведения: педагогическая диагностика;

– текущий контроль (в течение всего учебного года), форма проведения: тестирование по сказкам;

– промежуточный контроль (декабрь), форма проведения: кукольный спектакль;

– итоговый контроль (апрель-май), форма проведения: кукольный спектакль.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу мотивирующих наставника механизмов можно отнести поддержку системы наставничества на административном уровне организации. В центре проводится рейтинговый конкурс «Лучший педагог центра», среди прочих номинаций есть номинация «Лучший наставник». У наставника есть возможность показать своё мастерство во внутреннем конкурсе-фестивале «Педагогическая весна», а также на мероприятиях городского, регионального уровня.

Риски реализации практики

Не все обучающиеся без ограничения в здоровье могут быть терпимыми и толерантными по отношению к особенным обучающимся, в связи с этим проводится большая работа, направленная на духовно-нравственное воспитание членов творческого коллектива.

Результаты практики

Наблюдения за обучающимися показали, что нормотипичные дети, работая рядом с особенными, становятся добрее, заботливее, поддерживают их и помогают им. У обучающихся с ОВЗ исчезает чувство страха

и неуверенности, устанавливаются тёплые и доверительные отношения с товарищами.

Результаты реализации инклюзивной практики подтверждаются участием в международных, всероссийских, краевых, муниципальных мероприятиях и конкурсах, вот некоторые из них:

- «ЭкоСказы «Роева ручья». Парк «Роев ручей».
- «Волшебная иголка» – диплом, «Рисуем вечный огонь».
- «Дети и куклы». Фонд развития детских кукольных театров «На

равных».

- «Мир детства», « Планета талантов», «Я нежность маме подарю».
- «БЭМБИ-2021». «На лесной полянке».
- Персональная выставка «Умелых рук мастерство» в рамках декады инвалидов города Ачинска (edu-ach.ru).

Эффекты практики

Эффективность практики наставничества для организации дополнительного образования заключается не только в формировании положительной инклюзивной среды в учреждении, но и в повышении статуса центра в результате творческих побед обучающихся в конкурсах и фестивалях различного уровня. Дети начинают понимать, что успех группы, их личностная самореализация зависят не только от педагога/наставника или родителя/тьютора, но и от старания каждого члена группы, от их коммуникации внутри группы/коллектива, их заинтересованности в успехе.

В ходе реализации практики у каждого ребёнка-актёра есть возможность проявить свои творческие способности во время кукольного спектакля.

При работе со сказкой расширяется словарный запас обучающихся, пополняется багаж знаний об окружающем мире, формируется навык выступления на публике, что в итоге способствует уверенности в собственных силах, снятию психологических зажимов.

Во время репетиций спектаклей закрепляются речевые, коммуникативные, моторные навыки, что способствует успешной социализации и нейротипичных, и особенных обучающихся.

В совместных театрализованных представлениях демонстрируются примеры толерантности, творческой успешности людей с особыми образовательными потребностями.

Ресурсы

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду и на сайте «Планета талантов».



БЫТЬ ПЕРВЫМ

Автор: МБОУ «Михайловская СОШ им. Героя Советского Союза А.К. Скрялёва», с. Михайловка, Ужурский район, сайт: sh-mixajlovskaya-r04.gosweb.gosuslugi.ru

Форма наставничества: «учитель – ученик»



Куратор
**Жукова Надежда
Васильевна**,
социальный педагог,
педагог-психолог
✉ gukn76@mail.ru



Наставник
**Пяткина Лилия
Николаевна**,
учитель истории,
обществознания
✉ Liliya31P@mail.ru

Направление практики: наставничество в общеобразовательной сельской школе, направленное на сопровождение педагогом одарённого ученика.

Наставляемые: обучающийся по программам среднего общего (рекомендуются учащиеся 6-11-х классов) и среднего образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу дополнительного образования.

Наставники: педагог – руководитель учебными исследованиями школьников, опытный педагог, обладающий профессиональными компетенциями, способный нестандартно и творчески организовывать образовательный процесс, предоставляя обучающемуся простор для самостоятельной деятельности; способный к самоанализу, саморазвитию и самосовершенствованию.

Идея практики

Наставническая деятельность в МБОУ «Михайловская СОШ имени ГСС А.К. Скрялёва» ориентирована на создание эффективной системы индивидуальной поддержки одарённого ребёнка на базе школьного краеведческого музея «Истоки». На базе школы реализуется программа наставничества «Одарённые дети», осуществляется сопровождение одарённых ребят через индивидуальный образовательный маршрут (далее – ИОМ). Партнерские связи с учреждениями Ужурского района и Красноярского края позволяют реализовать сетевые программы профессионального самоопределения и программы дополнительного образования на базе ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнёва», г. Красноярск, ЦДО г. Ужур, районного краеведческого музея «Оберег».

Проблемы, на решение которых направлена практика

Система образования России постепенно меняется, происходит переход на обновлённые федеральные государственные образовательные стандарты, разрабатываются образовательные технологии, ориентированные на адресную поддержку учащихся, проявляющих неординарные способности.

Для сельской школы проявление и адресная поддержка одарённости учащихся особенно актуальны. Важно, чтобы учащийся имел педагога-наставника, который поможет сориентироваться в предлагаемых ему олимпиадах и конкурсах. Чтобы стимулировать развитие одарённости, необходимо предъявлять оптимальный уровень требований к деятельности обучающихся, в том числе к учебной, требования должны быть достаточно высокими. Одарённые ребята могут проявлять свои способности в исследовательской деятельности.

Цель практики: развитие интеллектуально-творческого потенциала наставляемого на основе построения и реализации образовательной траектории на базе школьного музея «Истоки».

Ключевая задача: становление многоуровневой и многофункциональной образовательной среды, обеспечивающей развитие одарённого ученика на основе адресного учёта его возможностей и достижений.

Основные функции наставника

Педагог-куратор в течение учебного года ведёт работу с учащимся, который осуществляет исследования. Педагог-наставник совместно с обучающимся составляет индивидуальный маршрут деятельности ученика, консультирует при подготовке к конкурсам и олимпиадам. Наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и социальной, профессиональной активности. Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута педагога предусматривает диагностику профессионального мастерства, самоопределение педагога; составление на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута; реализацию маршрута; рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута.

Критерии отбора наставника: владение профессиональными навыками, стабильно высокие показатели результативности, наличие профессионально важных качеств личности, наличие мотивации к наставнической деятельности.

Наставническая база школы представлена в виде электронной таблицы, включающей личные данные наставника, список его компетенций, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, контактные данные для связи.

Для формирования наставнических пар необходимо:

1. Провести встречу с участием всех наставников и наставляемых в очном формате.

2. Получить обратную связь от наставников и наставляемых: с кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? Кому из наставляемых вы сможете помочь в рамках озвученных целей?

3. Проанализировать результаты анкеты обратной связи на предмет максимальных совпадений. Сообщить всем участникам итоги встречи и зафиксировать приказом директора школы сложившиеся пары. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Этапы реализации практики наставничества

1. Стартовый. Определение наставнической пары «учитель – ученик» и оформление документов, регламентирующих их отношения.

2. Диагностический. На этом этапе проводят анкетирование обучающегося и выявляют склонности, которые являются основанием для определения траектории развития неординарных способностей наставляемого во внеурочной деятельности. После чего выбирают мероприятия, которые соответствуют этой траектории.

3. Практический. Педагог-наставник совместно с обучающимся составляют ИОМ, соответствующий его образовательным потребностям во внеурочной деятельности, учитывая запросы родителей. Наставник выступает в роли консультанта при реализации запланированных мероприятий.

4. Контролирующий. Педагог-наставник контролирует реализацию ИОМ наставляемого и оформление результатов в портфолио.

6. Рефлексивный. Подведение итогов реализации ИОМ и мониторинг эффективности программы наставничества на завершающем этапе проводится с помощью анкетирования.

7. Корректирующий. По результатам мониторинга определяется возможность продолжения или завершения программы наставничества в следующем учебном году. В случае продолжения – корректируется ИОМ с учётом пожеланий наставляемого.

В целом практика наставничества реализуется через проектно-исследовательскую технологию; технологию критического мышления, с использованием частично-поискового, исследовательского, проектного методов. Активно используются следующие способы обучения: индивидуальные и групповые занятия; самостоятельное изучение; текущая проверка и тестирование достижений, самостоятельная практика, дистанционное обучение.

Формы организации обучения: олимпиады по предметам; конкурсы различного уровня, школьные, муниципальные, краевые и всероссийские научно-практические конференции.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Инструментом измерения результатов является критериальное оценивание проектно-исследовательских работ на районном, региональном конкурсах и результатов исследовательских работ на федеральном уровне.

Для оценки результатов программы наставничества используют качественные показатели протоколов конкурсов, олимпиад, конкурсов проектно-исследовательских работ разного уровня.

На основе диагностики выявляются изменения в личности наставляемого, критериями которых являются:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов;
- активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.

Эффективность наставнической деятельности прослеживается через следующие показатели:

- динамика участия одарённых детей в конкурсных мероприятиях;
- динамика результативности участия в конкурсных мероприятиях;
- развитие личностных качеств одарённых детей.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Наставник, признанный лучшим, может быть награждён почётной грамотой. В организации предусмотрены стимулирующие выплаты наставникам за призовые места в конкурсах. В основе мотивирующего фактора лежит рассказывание о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получении новых знаний и навыков.

Риски реализации практики

1. Удалённость территории и проблемы с транспортом препятствуют возможности представлять работы на конкурсах, предполагающих очное участие обучающегося и руководителя (выезд в интенсивные школы, конкурсы, конференции и т.д.).

2. Недостаточная материально-техническая база для проведения исследований учащимися.

3. Низкая скорость интернет-соединения затрудняет онлайн-участие.

Результаты практики

Результатами реализации индивидуальной траектории развития обучающегося являются его достижения в конкурсах и олимпиадах разного уровня: районных, региональных, федеральных. Наставляемые принимают участие и побеждают в конкурсах разного уровня: всероссийском конкурсе «История моей семьи в годы Великой Отечественной войны, вклад в Великую Победу», Всероссийском фестивале творческих открытий и инициатив «Леонардо»; всероссийском конкурсе научно-исследовательских работ имени Д.И. Менделеева обучающихся образовательных организаций; IV Региональной олимпиаде среди школьников «Экономика и учёт – шаг к успешному бизнесу» от ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнёва». Ежегодно увеличивается количество призовых мест и качество участия в данных мероприятиях.

Эффекты практики

Усвоение обучающимися дополнительных образовательных программ, внеурочная работа под руководством наставника обеспечивают полноценное развитие личности, раскрывают творческие способности в определённом направлении, мотивируют к расширению теоретических знаний и практических навыков в избранной области, что помогает самореализации и самоопределению личности, её профориентации.

Ресурсы

Материалы, подтверждающие практику, представлены в «ВКонтакте» в группе музея «Школьный-Музей-Историки Музей». С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.





**НАСТАВНИЧЕСТВО ОБУЧАЮЩИХСЯ
В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ,
ИЛИ «ДЕТИ УЧАТ ДЕТЕЙ»**

НОМИНАЦИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ», ИЛИ «ДЕТИ УЧАТ ДЕТЕЙ»

Наставничество играет важную роль в развитии молодого поколения, позволяя детям учиться друг у друга. Эта номинация подчёркивает важность сотрудничества и взаимопомощи между учениками разных возрастов, способствуя формированию дружеских отношений. Проекты номинации показали, что ученики могут быть помощниками педагогов, поскольку говорят друг с другом на одном языке. Однако объединяет эти практики и то, что педагог помогает своему наставнику – ученику познакомиться с приёмами обучения и осмыслить свою деятельность.

МБОУ «Байкитская СШ», с. Байкит предложила способ эффективного повышения качества образовательных результатов обучающихся в школе за счёт организации школы «ШАНС», в которой обучающиеся учатся методическим приёмам поддержки учеников, отстающим в учёбе.

МБОУ «Усть-Кемская СОШ № 10» представила практику «ученик – ученик», в которой решается задача вовлечения немотивированных школьников в учение, создание условий для получения позитивного опыта общения со сверстниками и самореализации.

Опыт МБОУ «Абалаковской СОШ № 1», с. Абалаково предлагает рассматривать средства наставничества в общеобразовательной школе как решение задачи социализации детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью через интеграцию урочной, внеурочной деятельности и дополнительного образования.

Уникальный опыт наставничества в общеобразовательной школе, направленный на социализацию и развитие способностей обучающихся с интеллектуальными нарушениями посредством участия в чемпионатах по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», представляет МБОУ «Ужурская СОШ № 6 им. героя Советского Союза Ю.Н. Петелина», г. Ужур.

Решение задачи передачи традиций от старших школьников к младшим представлено МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 16 имени дважды Героя Советского Союза С.И. Кретьова», г. Минусинск. Коллектив предлагает средствами наставничества формировать резерв активистов для органа ученического самоуправления «Школьный парламент».

В МБОУ «Подтёсовская СОШ № 46 имени В.П. Астафьева» обучающиеся разных возрастов посещают естественно-научную лабораторию в центре «Точка роста». В рамках проекта предлагается ученикам 8-9-х классов для своих младших товарищей 3-4-х классов проявить фантазию и изобрести такие способы, которые позволят младшим изучать материал и выполнять опыты легко и весело.

«ШАНС» – ШКОЛА АКТИВНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Автор: МБОУ «Байкитская СШ», Эвенкийский муниципальный район, с. Байкит, сайт: sh-bajkitskaya-r04.gosweb.gosuslugi.ru

Форма наставничества: «ученик – ученик», «педагог – ученик – наставник»



Куратор
**Замотаева Наталья
Николаевна,**
учитель географии



Наставник
**Буриченко Елена
Лионтьевна,**
заместитель
директора,
старший методист
✉ burichenkoel@
baykschool.net

Направление практики: настоящая практика предназначена для школ с низкими образовательными результатами, низкой мотивацией обучающихся.

Наставляемые: 38 человек (учащиеся 5-6-х классов), преподаваемый предмет: математика.

Наставники-ученики: 10 человек (учащиеся 9-11-х классов).

Идея практики

Создание модели взаимодействия участников образовательного процесса, в основе которой заложено изменение характера обучения и взаимодействия участников образовательного процесса путём реализации метода сотрудничества и обмена знаниями, преимуществом которого является:

- индивидуализация и персонализация;
- трехсторонняя поддержка: родители, учитель-предметник, классный руководитель;
- возможность социального лифта для детей-наставников;
- интерес и малый разрыв в возрасте между наставником и наставляемым.

Работа школы «ШАНС» базируется на организации педагогической мастерской, в рамках которой ученики-наставники учатся взаимодействию со своими младшими товарищами – наставляемыми. Отношения наставника и наставляемого строятся по модели «творческий тандем» и «демократическое сотрудничество». В реализации детского наставничества используется технология педагогического сотрудничества. Мастер-классы проводятся совместно с учителями-предметниками и учащимися. Наставники сами готовят информацию по итогам работы

школы, анализируют успеваемость своих наставляемых-учащихся за четверть, дисциплину и посещение школы.

В школе «ШАНС» есть управленческая команда – это директор и два завуча. Ребята учатся и самостоятельно составляют расписание уроков, организуют замену занятий, если вдруг наставник-ученик заболел, ведут табель учёта рабочего времени (то есть количества проведённых занятий). Совместно с педагогами в конце каждой четверти проводится педсовет. Параллельно управленческая команда посещает школу менеджмента, где приобретают навыки работы в команде и развивают организаторские способности.

Проблемы, на решение которых направлена практика

В 2019 году школа вошла в список школ с низкими образовательными результатами (ШНОР) и низкой мотивацией учащихся. Перед коллективом встала задача определить направления работы по выходу из данного рейтинга. Одним из направлений наставничества стало взаимодействие в форме «учитель – ученик-наставник – ученик-наставляемый», которое осуществлялось через работу школы «ШАНС». Учитель в данной цепочке – посредник между наставляемым и способом передачи знаний ему.

Цель практики: повышение качества образовательных результатов обучающихся в школе за счёт организации школы «ШАНС», используя ресурсный потенциал школы.

Задачи

Разработать проект программы школы «ШАНС».

Сформировать школьную систему методического сопровождения детей-наставников, учащихся в школе с высокими результатами обучения (педагогическая мастерская).

Разработать мониторинг оценки результативности работы школы.

Популяризировать среди учащихся школу «ШАНС».

Основные функции наставника-ученика

Наставники-ученики, исполняя роль классных руководителей, учителей математики и русского языка, участвуют в мастер-классах по проведению учебных занятий (сюда входит организация самого занятия, разработка его структуры, организация мотивации и рефлексии проведённого занятия). В течение недели наставники-учащиеся тесно сотрудничают с учителями-предметниками, подбирая материалы для следующего занятия. В основном эти задания направлены на актуализацию базовых знаний учащихся либо на ликвидацию затруднений учащихся в той или иной теме, компенсацию недостающих знаний по русскому языку и математике.

Задачи наставника-ученика:

- курирование своей группы по учебному предмету;
- информирование о месте и времени проведения занятий;

- контроль посещаемости занятий;
- контроль освоения материала по предмету математика;
- взаимодействие с классным руководителем и учителем-предметником;
- проведение занятий по предмету математика;
- ведение табеля посещаемости;
- ведение персональных листов.

Требования к наставнику

Наставник-ученик – это не исполняющий обязанности педагога, а лидер в учёбе и труде. Наглядный пример «модели успешного ученика», который может быть личным примером для наставляемого. Наставник-ученик с высокими академическими показателями по предмету и на основании профорientационных тестов проявляет желание применить свои универсальные учебные действия в оказании помощи учащимся с низкими образовательными результатами выйти на более высокий уровень и имеет материальную заинтересованность.

Отбор учащихся на роль наставников строился по следующим критериям: собственное желание, высокие академические показатели, развитые коммуникативные способности.

Требования к наставляемым

Наставляемые с низкими образовательными результатами, желающие повысить образовательные результаты по определённому предмету и проявить свои способности к более высоким показателям.

Этапы реализации проекта «ШАНС»

Для решения комплекса поставленных задач мы поэтапно расписали мероприятия проекта, а также сроки реализации и ответственных за реализацию отдельных мероприятий, что позволило безболезненно войти во временные и количественные рамки проекта.

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Планирование и подготовка: формирование рабочей группы по работе над проектом, планирование работы; проведение педагогического мониторингового исследования.

2. Разработка проекта программы наставничества: разработка модели проекта; разработка дорожной карты проекта; презентация проекта.

3. Нормативно-правовое обеспечение: создание новых и внесение изменений в существующие локальные акты школы.

4. Обсуждение и согласование проекта: педагогический совет, совет старшеклассников, общешкольный родительский комитет.

5. Реализация проекта на практике: отбор детей-наставников; проведение педагогической мастерской для детей-наставников; составление графика работы школы брендинг-тренинга, комплектование групп для занятий; проведение занятий в школе брендинг-тренинга; мониторинг эффективности занятий в школе брендинг-тренинга.

6. Корректировка программы школы брендинг-тренинга: анализ планируемых результатов программы; проведение внутреннего мониторинга реализации дорожной карты.

7. Продвижение практики: привлечение спонсорской помощи; соискание грантов; тиражирование успешной практики работы школы брендинг-тренинга.

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Таблица 10.

Наставляемый	Запрос наставляемого	Основания отбора (сбор данных)
наставляемый (учащийся 9-11-го класса) тьютор	– самоопределение, профориентация – применение своих УУД – помочь детям с низкими образовательными результатами выйти на более высокий уровень – материальная заинтересованность	База наставляемых (тьюторов) формируется исходя из академических показателей наставляемого, профориентационных тестов, желания самого наставляемого
наставляемый (учащийся 5-6-го класса)	– желание повысить образовательные результаты по определённому предмету – способность к более высоким показателям	База наставляемых детей формируется исходя из академических показателей наставляемого, мотивационной готовности ребёнка улучшить свои учебные показатели по дисциплине, согласия родителя (законного представителя) наставляемого

Этап 3. Формирование базы наставников

Таблица 11.

Наставник/наставник-обучающийся	Профиль наставника в соответствии с запросом наставляемого	Основания отбора
Наставник (учитель) – наставляемый ученик – наставник (учащийся 9-11-го класса)		
1. Педагог-психолог тренинг 2. Учитель-предметник (математика) практикум 3. Классный руководитель мастер-классы 4. Заместитель директора по учебной части 5. Педагог-организатор сопровождение и конструктивные встречи	– выстраивание взаимодействия между тьютором и наставляемым – качественная передача знаний от тьютора наставляемому ребёнку – информирование детей и родителей – осуществление внутреннего мониторинга эффективности проведения занятий тьютора наставляемому ребёнку – решение организационных вопросов	– знания о психологических и физиологических особенностях подростков 11-12 лет – методика преподавания, приёмы, методы, формы – ведение документации контроля и оценки знаний – расписание занятий, согласие родителя на посещение ребёнка школы брендинг-тренинга, контроль за посещаемостью – определение места, времени проведения занятий, количества групп, количества человек в группе

Наставник-ученик (8-11-го класса) – наставляемый (учащийся 5-7-го класса)		
1. Тьютор	– необходимость повысить образовательные результаты по определённому предмету – готовность и способность обучающихся к саморазвитию и личностному росту – сформированность их мотивации к обучению и целенаправленной познавательной деятельности	– академические показатели – потенциал учащихся (данные мягкого педагогического мониторинга) – желание иметь более высокий результат (анкета)

Этап 4. Обучение наставников.

Таблица 12.

Тема	Задача, которую предстоит решить	Форма взаимодействия
«Педагогическая мастерская 1»: 1. Тренинг «Мы вместе, или «Давайте познакомимся» 2. Занятие «Психологические и физиологические особенности детей 11-12 лет» 3. Тренинг «Как быть интересным собеседнику, или Умение выстраивать эффективные коммуникации в команде»	Установление позитивных личных отношений с наставляемым	групповая (педагог-психолог)
«Педагогическая мастерская 2»: 1. «Конструирование современного учебного занятия» (опорная карта для конструирования учебного занятия) 2. «Организация дифференцированного подхода к учащимся» 3. «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока» 4. Практикум «Ведение профессиональной документации учителя»	формирование базовых профессиональных компетенций у тьютора	групповая (учитель, заместитель директора по учебной части)
«Педагогическая мастерская 3»: 1. Круглый стол «Компетентность, или Базовые рекомендации по персональному развитию». 2. Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности тьютора в коллективе. 3. Тренинг «Как грамотно управлять образовательным процессом и мотивировать наставляемых»	Помощь в развитии soft-skills компетенций	групповая, 1:1 (педагог-организатор)

Ребята прошли специальную подготовку в методической мастерской, где педагоги-практики делились с детьми своим опытом работы. Деятельность мастерской была выстроена по следующим направлениям:

- психофизиологические особенности детей 11-13 лет;
- организационные особенности проведения занятий с детьми;
- методика проведения занятий по математике.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп.

Таблица 13.

Пара/группа «наставник – наставляемый»	Основания
Исходя из образовательных дефицитов наставляемых и ресурсов учащихся-наставников	Результаты анкетирования, совместимость по психотипу, личные предпочтения во взаимоотношении, совпадения профиля наставника и запроса наставляемого

Этап 6. Организация хода наставнической программы.

Таблица 14.

Мероприятие	Ответственный	Форма взаимодействия	Методы	Результаты для наставляемого
«Педагогическая мастерская»	педагог-организатор	1:1, групповая	1:1 консультация, анализ кейсов, ролевая игра, моделирование ситуации, тренинг	формирование базовых профессиональных компетенций у ученика-наставника
Конструктивные встречи	педагог, наставники	групповая и индивидуальная	«Диалоговая площадка»	изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально значимых
Работа школы «ШАНС»	ученики-наставники	1:1, групповая	занятия	улучшение и позитивная динамика образовательных результатов
Педсовет	заместитель директора по учебной части педагоги наставники	групповая	круглый стол	подведение итогов работы, корректировка программы, тиражирование опыта

Этап 7. Завершение программы наставничества.

Таблица 15.

Результат	Способы замера
– повышение качества образовательных результатов по математике учащихся 5-6-х классов; – улучшены условия для индивидуализации и персонализации образования в БСШ; – созданы условия для развития soft-skills компетенций учащихся 9-11-х классов	– академические показатели – работа в малых группах, с конкретными образовательными дефицитами – личностные результаты участников проекта

Оценка опыта наставника (удовлетворённость)	Основания
– развитие у учащихся 9-11-х классов soft-skills компетенций; – самоопределение и профориентация учащихся 9-11-х классов; – удовлетворённость от практической деятельности в школе брендинг-тренинга	– личностные результаты – собеседование – анкета на удовлетворённость результатом своей деятельности
Оценка опыта наставляемого (учащийся 5-6-го класса)	Основания
– академические показатели учащегося; – желание ребёнка в дальнейшем посещать занятия в школе брендинг-тренинга; – удовлетворённость родителя (законного представителя)	– внешняя оценка (срезы по ВПР, контрольные и самостоятельные работы) – внутренняя оценка (мониторинг, анкета для наставляемого) – внешняя оценка (анкета на удовлетворённость родителя (законного представителя) предоставляемой услугой в форме школы брендинг-тренинга)

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Для оценки продуктивности «Школы брендинг-тренинга» были использованы данные внешней и внутренней оценки эффективности деятельности.

Внутренняя оценка результативности

Мониторинг академической успеваемости учащихся 5-6-х классов по предмету математика.

Таблица 16.

	Сильно неуспевающие (итоговая оценка 2)	Неуспевающие (пробелы по конкретным темам)	Уровень базовых знаний удовлетворительный	Уровень базовых знаний средний (оценка 4)
5-й класс, начало учебного года	2	21	3	–
5-й класс, конец учебного года	–	9	15	2
6-й класс, начало учебного года	5	7	–	–
6-й класс, конец учебного года	1	4	5	2

Результаты итоговых контрольных работ (2020-2021 учебного года)

Таблица 17.

	С работой не справились	С работой справились на «удовлетворительно»	С работой справились на «хорошо»
5-й класс	–	17	9
6-й класс	1	6	5

Анкетирование участников образовательного процесса на предмет удовлетворённости программой обучения и своим собственным результатом.



Анализ внутреннего мониторинга данных по результативности деятельности школы брендинг-тренинга показал, что 32% учащихся освоили программу в полном объёме, 68% – в частичном, 51% детей довольны своим результатом и 74% с удовольствием посещают занятия. Это довольно высокий показатель при работе с детьми с рисками учебной неуспеваемости.

Внешняя оценка результативности

Анализ результатов внешней оценки деятельности «Школы брендинг-тренинга» дал положительные результаты. 78% учеников справились с итоговыми контрольными работами. 83% учащиеся 6-х классов успешно выполнили ВПР по математике. Учащиеся 9-х классов, посещавшие интенсив, с успехом преодолели минимальный порог на ОГЭ по предмету математика.

Результаты практики

Планируемые результаты:

- повышение мотивации и значимости школьного образования среди учащихся 5-11-х классов;
- повышение качества образовательных результатов учащихся 5-6-х классов;

- повышение уровня функциональной грамотности учащихся 9-11 классов;
- улучшение условий для индивидуализации и персонализации образования в БСШ;
- развитие у учащихся 9-11-х классов soft-skills компетенций;
- самоопределение и профориентация учащихся 9-11-х классов.

Итоговые результаты

За три года работы школы «ШАНС» у учащихся (как наставников, так и наставляемых) повысился интерес к занятиям в целом и к её организации, как отдельной структуре школы в школе. Наставникам очень интересно и важно побывать в роли педагогов, а ученики – наставляемые с удовольствием посещают занятия, где в качестве учителя приходит старшеклассник, которому хотелось бы подражать, активному, успешному и т. д.

По итогам внутренних мониторингов 95% учащихся-наставляемых успевают по предметам математика и русский язык по итогам 2022-2023 учебного года, что даёт нам право утверждать, что работа школы «ШАНС» даёт свой положительный эффект и влияет на повышение качества обученности.

Личностные результаты участников проекта:

- три ученика показали стабильно хорошие результаты по предмету математика;
- четверо учащихся вышли из числа неуспевающих по предмету математика;
- три участника проекта самоопределились с выбором будущей профессии – учитель.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Для педагогов-наставников применяют материальные поощрения в виде ежемесячных доплат из фонда стимулирующих выплат. Для поощрения за наставническую деятельность наставников-учащихся используют материальные (из средств спонсоров именные стипендии) и нематериальные формы (грамоты по итогам четверти). По итогам рейтинга наставляемых поощряют грамотой в конце четверти за успехи и активную работу и посещение школы.

Чтобы привлечь в нашу школу «ШАНС» достаточное количество учеников, было проведено брендрование задуманного продукта. Для формирования списков учеников школы были привлечены учителя-предметники и классные руководители, ведь именно они лучше знают академическую успеваемость ребёнка, его дефициты и особенности. В результате тесного взаимодействия в течение одной недели были сформированы списки, дети распределены на подгруппы, к каждой группе прикреплен тьютор. Общий охват детей составил 35 человек. С каждым будущим участником проекта проводилась индивидуальная беседа, где ребёнку предлагалось:

- принять участие в новом уникальном проекте, в котором у него есть возможность повысить свою успеваемость;
- выполнить ряд заданий на определение собственного потенциала по предмету математика;
- заполнить анкету «Мои дефициты по предмету математика».

Для реализации практики были созданы все условия, организована педагогическая мастерская для детей-наставников, выделены кабинеты для проведения занятий, подобрана сопроводительная документация. Хочется отметить, что проект разрабатывали и внедряли учащиеся 10-11-х классов, именно они реализовали его на практике, управляли и проводили мониторинг результативности проведения мероприятий, разрабатывали инструментарий оценки своей деятельности. Благодаря выстроенной системе работы школы «ШАНС» нам удалось персонализировать и дифференцировать образовательные траектории детей с низкими образовательными результатами по математике.

Риски реализации практики

Трудно замотивировать успевающих учащихся выполнять обязанности наставника. Чтобы минимизировать риски, необходимо учитывать желание учащихся стать наставником для отстающих.

Для того чтобы грамотно выстроить систему работы, нужно было понимать реальные факторы риска и дефициты, которые имеются у образовательного учреждения. Мы провели исследование на определение «кластера школы», при котором использовали оценку, применяемую ФИОКО.

Результаты исследования:

- школа имеет средний образовательный потенциал и относится к II типу кластера (умеренно неуспевающая ОО);
- учащиеся 5-7-х классов имеют относительно невысокую мотивацию к учебной деятельности, но при этом у детей 11-13 лет высокий уровень социальной активности и желание быть успешным в среде сверстников;
- именно в 5-7-х классах у учащихся снижается общий уровень успеваемости по ряду дисциплин, одной из которых является математика;
- наличие в школе большого процента обучающихся с рисками учебной неуспеваемости (дети с ОВЗ, дети из семей, находящихся на внутришкольном контроле, опекаемые дети, дети, проживающие в интернате).

Проанализировав ряд успешных практик школ с высокими показателями образовательных результатов, мы нашли общие характеристики и пути решения проблем, связанных с преодолением дефицитов, возникающих в ШНОР:

- выстроенная система наставничества;
- комплексная система поддержки неуспевающего ученика;
- вовлечённость родителя в образовательный процесс;

- школа как социальный лифт;
- использование собственного резерва школы.

Необходимо вносить изменения в нормативно-правовую базу, на которой базируется работа школы. В связи с изменениями, которые произойдут в школах к 2025 году в рамках проекта «Школа Минпросвещения», школа «ШАНС» активно продолжит свою работу во второй половине дня и поможет слабоуспевающим ребятам в организации самоподготовки по отдельным предметам.

Эффекты практики

Многие учащиеся-наставники рассматривают в будущем профессию педагога, некоторые уже определились со своим выбором. Школа «ШАНС» своего рода первая ступень в становлении этих ребят как будущих педагогов. В апреле 2023 года нами был заключён договор сотрудничества с КГПУ им. Астафьева, и в этом году наши учителя-наставники параллельно занимаются по дополнительной общеразвивающей программе «Педагогический класс». Обучение по данной программе, возможно, некоторым позволит укрепиться в выборе будущей профессии – профессии учитель.

Школа «ШАНС» (брендинг-тренинга) начала работу в ноябре 2020 года, проект хорошо вписался в общую стратегию выхода школы из числа школ с низкими образовательными результатами, на данное время он является замечательным интерфейсным драйвером и находится на этапе своего интенсивного развития.

Представленная практика школы брендинг-тренинга на ежегодном августовском педагогическом совете района признана успешной и рекомендована для тиражирования среди школ района для дальнейшего внедрения.

На протяжении двух лет (2021-2023 гг.) практика тиражировалась как на муниципальном, так и на региональном уровнях. В декабре 2022 г. практика была представлена на 7-м краевом педагогическом марафоне, проводимом Красноярским краевым институтом повышения квалификации педагогов.

Материалы

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.



ВМЕСТЕ К ПЬЕДЕСТАЛУ «АБИЛИМПИКС»

Автор: МБОУ «Ужурская СОШ № 6 им. героя Советского Союза Ю.Н. Петелина», г. Ужур, сайт: sh6-uzhur-r04.gosweb.gosuslugi.ru

Форма наставничества: «ученик – ученик»



Директор
**Карелина Татьяна
Борисовна**
✉ tanya.karelina.77@mail.ru



Куратор
**Буланова Вероника
Дмитриевна**,
заместитель
директора по УВР
✉ 79235861286@yandex.ru

Направление практики: наставничество в общеобразовательной школе, направленное на развитие способностей обучающихся с интеллектуальными нарушениями посредством участия в чемпионатах по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс».

Наставники–педагоги: педагог дополнительного образования, обладающий умением создавать репортажную фотографию, выстроив результативную предметную коммуникацию с наставляемым; куратор практики – опытный педагог, который реализует программу дополнительного образования «Педагогический класс».

Наставники – ученики: обучающиеся в возрасте 16-17 лет, активисты педагогического класса и школьного пресс-центра под руководством педагога-наставника.

Наставляемый: подросток с ограниченными возможностями здоровья с нарушением интеллекта.

Идея практики

Наставничество в форме «успешный ученик – ученик с ОВЗ» способствует созданию условий для осознанного выбора оптимальной траектории развития, повышению мотивации к учёбе, улучшению образовательных результатов обучающегося с ОВЗ, развитию его творческих и коммуникативных навыков, адаптации в школьном коллективе и социуме.

Подростка с нарушением интеллекта можно приобщить к репортажной фотографии, если ему создать комфортные условия для коммуникации. Процесс подготовки к чемпионату «Абилимпикс» будет результативнее, если наставниками будут обучающиеся школы, такие же подростки, которые занимаются одновременно по двум дополнительным образовательным программам: «Педагогический класс» и «Школьный пресс-центр «LIFE»». Наставничество обучающихся предполагает

совместную работу над проектом (творческим, образовательным), в которой наставник-ученик выполняет роль куратора и коуча, а наставляемый – ученик с ОВЗ на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, прокачивая и совершенствуя навыки. Образуется тандем, который может результативно решать разные задачи.

Проблемы, на решение которых направлена практика

Актуальность данной практики обусловлена тем, что она позволяет решать задачи, направленные на социально-творческое развитие личности, социализацию и личностное становление детей и подростков в условиях современной разобщённости юных и взрослых членов общества. Обучение, воспитание и подготовка детей с ОВЗ (с умственной отсталостью) требует особого подхода. Проблемы обучающегося с ОВЗ, решаемые с помощью наставничества:

- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития;
- низкий уровень сформированности ценностных ориентиров и жизненных позиций;
- неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие социальное движение;
- низкий уровень общей культуры, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и общества;
- невозможность реализовать творческий потенциал в силу отсутствия опыта и жизненных ресурсов.

Цель практики: раскрытие творческого потенциала, развитие коммуникативных и творческих способностей, эстетической культуры, реализации жизненных ориентиров обучающегося с интеллектуальными нарушениями через подготовку к национальному чемпионату по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» наставниками-детьми.

Основные функции наставника

Основная задача наставника – передать умение создавать репортажную фотографию, выстроив результативную коммуникацию с наставляемым.

Наставники работали с наставляемым очно каждый понедельник, среду, пятницу во внеурочное время с 15:00 до 16:00. Кроме этого, сопровождали наставляемого во время его работы на мероприятиях и соревнованиях (кроме краевого этапа).

Требования к наставнику

Подготовка и отбор учащихся-наставников начались за месяц до начала реализации практики наставничества, с начала обучения по дополнительным образовательным программам:

1. Сетевая образовательная программа «Педагогический класс» (школа КГПУ им. В.П. Астафьева),

2. Дополнительная образовательная программа «Школьный пресс-центр «LIFE».

Из 32 обучающихся после процедуры отбора для реализации практики были выбраны двое наставников-учащихся, которые получали дополнительные еженедельные консультации от куратора практики наставничества и обучались по программе наставничества. Куратор практики является опытным педагогом и реализует программу дополнительного образования «Педагогический класс».

Подбор наставников осуществляет педагог-психолог через серию коммуникативных тренингов.

Изначально виделось, что наставников будет двое. Нужно понимать, что ребёнок, который берёт на себя роль наставника, ещё не сформированный профессионал и держать разные позиции один не сможет. Важно, что ребята-наставники сами параллельно обучались делу педагогики и журналистики в системе дополнительного образования. Поэтому подбирались дети-наставники так, чтобы один держал больше коммуникативную составляющую, другой больше передавал профессиональные творческие навыки. Детей-наставников сопровождают педагоги-наставники, преподаватели курсов дополнительного образования школы по направлениям «Педагогический класс» и «Школьный пресс-центр».

Требования к наставляемым

Наставляемым является обучающийся с нозологией лёгкая умственная отсталость, проявляющий творческие способности в репортажной фотографии. В процессе реализации наставнической практики наставляемый должен научиться выполнять художественную фотосъемку пейзажа и архитектуры, репортажную, в том числе жанровую фотосъемку художественную, натюрмортную.

Этапы реализации практики наставничества

Таблица 17. Этапы реализации практики наставничества

№	Мероприятие	Продукт/результат
1	Мониторинг профессионального самоопределения наставляемого	Результат дифференциально-диагностического опросника
2	Процедура отбора наставников-обучающихся (коммуникативный тренинг)	Выявлены 2 наставника, у которых с наставляемым сложился доброжелательный коммуникативный контакт
3	Занятия наставников с наставляемыми	Наставляемый подготовлен к участию в мероприятиях, связанных с репортажной фотосъемкой

4	Консультации наставников – обучающихся куратором практики	Личные консультации куратора наставниками, обсуждение педагогических проблем и их решение
5	Обучение наставников – обучающихся по программам дополнительного образования «Педагогический класс» и «Школьный пресс-центр «LIFE»	«Наставники – дети» имеют практический и методический опыт сопровождения детей с ОВЗ, приобретения навыков репортажной фотографии
6	Привлечение наставляемого к школьным мероприятиям в качестве фоторепортёра: 1. Новый год; 2. Фестиваль-конкурс инсценированной военно-патриотической песни, посвящённый Дню защитника Отечества; 3. Концерт «Для милых дам»; 4. Флешмоб «Здоровое поколение»; 4. Всероссийская неделя финансовой грамотности «ФинЗОЖ Фест»; 5. Неделя психологии; 6. Торжественная линейка, посвящённая 78-й годовщине Победы в Великой Отечественной войне; 7. Выпускной психолого-педагогического класса	Пополнение портфолио наставляемого фотографиями и репортажными снимками
7	Муниципальный чемпионат профессионального мастерства среди лиц с ограниченными возможностями здоровья «Возможности без границ»	Диплом победителя муниципального чемпионата профессионального мастерства среди лиц с ограниченными возможностями здоровья «Возможности без границ»
8	Региональный чемпионат профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс»	Диплом участника регионального чемпионата профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс»
9	Мониторинг коммуникативных навыков	Положительная динамика по результатам теста «Уровень вашей общительности»
10	Разработка плана работы с наставляемым по его дальнейшему самоопределению	План работы с наставляемым по его дальнейшему самоопределению

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Критерии эффективности практики, используемые инструменты замера эффективности практики (проведённые исследования, мониторинги (входной, итоговый), подтверждающие эффективность практики) представлены в таблице ниже.

Таблица 18. Критерии эффективности практики, используемые инструменты замера эффективности практики

№	Задача	Результат	Критерии эффективности	Инструмент замера эффективности
1	Подбор наставников для реализации практики	Подобраны и назначены наставники-обучающиеся, которые занимаются одновременно в программах дополнительного образования «Педагогический класс» и «Школьный пресс-центр «LIFE»	Наличие двух наставников-обучающихся, которые занимаются одновременно в программах дополнительного образования «Педагогический класс» и «Школьный пресс-центр «LIFE», с которыми наставляемый выстроил эффективную, комфортную коммуникацию	Коммуникативный тренинг для подбора наставников – детей
2	Организовать регулярное консультирование наставников куратором практики	Наставники-обучающиеся имеют практический – методический опыт сопровождения детей с ОВЗ, приобретения навыков репортажной фотографии	Оба наставника «дошли» до конца реализации практики. Наставляемый имеет результаты участия в конкурсах	Наблюдение
3	Повысить мотивацию наставляемого к творческой деятельности и саморазвитию, на развитие и совершенствование индивидуального мастерства	Наличие мотивации у наставляемого к дальнейшему творческому профессиональному самоопределению	Положительная динамика по результатам теста В.Ф. Ряховского «Уровень вашей общительности» и дифференциально-диагностического опросника	Дифференциально-диагностический опросник
4	Сформировать ценностные и жизненные ориентации, направленные на осознанный выбор профессии с учётом личных интересов, склонностей, физических возможностей			
5	Создание условий для развития коммуникативных навыков, способствующих социальной адаптации личности	Наличие у наставляемого коммуникативных навыков, необходимых для дальнейшего взаимодействия в социуме		Тест В.Ф. Ряховского «Уровень вашей общительности»

6	Подготовить наставляемого для участия в муниципальном и краевом этапе национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс»	Ребёнок с ОВЗ является участником и победителем муниципального этапа и участником краевого этапа национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» в номинации «Фотограф-репортёр»	Наличие сертификатов участия, диплома победителя	Наблюдение
---	--	---	--	------------

Механизмы мотивации и поощрения наставников

В процессе реализации проекта ребята получали дополнительное внимание педагогов, куратора проекта, директора, что мотивировало их деятельность.

Для любого человека большой мотивационной составляющей является признание результатов его деятельности широкой массой людей. Для нашего тандема таким «мотиватором» явилась победа в муниципальном этапе национального чемпионата «Абилимпикс». Подготовка к краевому этапу проходила уже слаженнее, с пониманием дела. Хотя победы на краевом этапе не получилось, более ценным является то, что коммуникация между участниками тандема наставничества сохранилась, ребята приобрели ценный личный опыт.

Наставники – обучающиеся педагогического класса школы, и поэтому участие в программе наставничества засчитано им как выполнение практической части дополнительной образовательной программы. Кроме этого, ребята награждены почётными грамотами, которые были вручены на торжественной линейке с представлением значимости дела ребят перед сверстниками.

Результаты участия в программе наставничества дополнили портфолио ребят, за что один наставник был премирован поездкой в ВДЦ «Океан». Другой наставник по возрасту не подходил для поездки в лагерь, но получил сертификат об окончании педагогического класса и дополнительно к аттестату 10 баллов при поступлении в педагогический университет.

Риски реализации практики

1. Наставники-дети «сойдут с дистанции» в процессе подготовки наставляемого. Нивелировать риск призван куратор практики, который должен принять роль учителя-наставника, сделав акцент в консультации на мотивационную составляющую.

2. В процессе подготовки наставляемого может возникнуть «кризис отношений» между наставниками и наставляемым. Предотвратить риск или снять напряжение возможно, подключив в работу с тандемом школьного педагога-психолога.

3. «Затухание» у наставляемого интереса к деятельности. Ежемесячное представление продуктов деятельности наставляемого для положительной обратной связи от сверстников и педагогов позволит поддерживать мотивацию деятельности наставляемого.

Результаты практики

Наставники-обучающиеся, которые занимаются одновременно по программам дополнительного образования «Педагогический класс» и «Школьный пресс-центр «LIFE», участвуя в наставнической практике, приобретают практический опыт методического сопровождения детей с ОВЗ в освоении навыков репортажной фотографии.

Наставляемый с ОВЗ является победителем муниципального этапа и участником краевого этапа национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» в номинации «Фотограф-репортёр», приобретает коммуникативные навыки для взаимодействия в социуме и готов к дальнейшему творческому профессиональному самоопределению.

Эффект

Опыт реализации проекта наставничества «Школа молодого учителя» был представлен в РАОП в 2020 году, имеет статус «Продвинутая практика».

Ресурсы

Реализация практики стала возможной в сочетании следующих ресурсов.

Кадровый – наличие педагогов, заинтересованных в реализации дополнительных образовательных программ; наличие педагога-куратора практики, заинтересованного в результате практики; наличие обучающихся, которые одновременно обучались в двух программах, необходимых для реализации практики, наличие у педагога-наставника опыта участия и победы в конкурсах различного уровня.

Организационно-методические – наличие программы наставничества, журналов наставников и программ дополнительного образования детей по выбранному направлению.

Финансовые – наличие финансовых ресурсов для приобретения оборудования, оплата проживания участников конкурса на региональном уровне.

Материалы, подтверждающие практику, представлены на сайте школы.



ШКОЛА ЛИДЕРСТВА

Автор: МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 16 имени дважды Героя Советского Союза Кретьова С.И.», г. Минусинск, сайт: shkola16-minusinsk.gosuslugi.ru

Форма наставничества: «ученик – ученик»



Куратор
Петрашова Светлана Викторовна,
Заместитель директора по ВР,
✉ shkola016@mail.ru

Наставники



Наставник
Крупенина Екатерина Евгеньевна,
педагог-организатор,
✉ shkola016@mail.ru



Наставник
Долженко Ирина Николаевна,
педагог-психолог
✉ irina.dolzhenko78@mail.ru

Направление практики: наставничество в общеобразовательной школе, направленное на подготовку резерва активистов для органа ученического самоуправления «Школьный парламент».

Наставники: обучающиеся 8-10-х классов из числа действующих активистов «Школьного парламента» и участников РДШ, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.

Наставляемые: обучающиеся 6-7-х классов, желающие проявить свой личностный потенциал и инициативу при организации жизни школы.

Наставники – педагоги: педагог-организатор и педагог-психолог, которые способствуют сплочению наставнических пар обучающихся, создают пространство для их сотрудничества, консультируют при реализации событийных мероприятий, а также способствуют организации рефлексивного процесса.

Идея практики

Ключевая идея практики заключается в создании модели наставничества, основанной на принципах доверия, взаимного обучения, создании атмосферы неформального общения между обучающимися,

которая способствует более быстрому развитию новых компетенций (как наставляемых, так и наставников), улучшению психологического климата в школе через расширение репертуара социально-позитивных событий, формированию резерва активистов.

В ходе реализации программы наставничества «Школа лидерства» создаются условия для осуществления преемственности и передачи традиций школы от старшего поколения младшим и продуктивной коммуникации между учащимися разного возраста на основе сотрудничества, совместного планирования и реализации коллективных и социально значимых дел.

Взаимное обучение и передача социального опыта проходят в совместной реализации наставническими парами воспитательных мероприятий в рамках внеурочной деятельности. Наставники получают возможность проявить свою социальную активность. Наставляемые активно вовлекаются в жизнь школы, легче адаптируются, приобретают новый опыт общения в комфортной обстановке.

Проблемы, на решение которых направлена практика

В школе действует система ученического самоуправления в форме «Школьного парламента». Члены «Школьного парламента», как правило, учащиеся старшей ступени, обладающие лидерскими качествами и личностным потенциалом, принимающие активное участие в жизни школы на протяжении нескольких лет, закономерно они выпускаются из школы. На их место в «Школьный парламент» приходят новые ученики, которые не имеют опыта проведения мероприятий, не обладают достаточной уверенностью и организационными навыками. Их приходится обучать. Возникает проблема преемственности традиций школьного самоуправления и передачи уникального лидерского опыта между учащимися старшей и основной школы. Кроме того, ученики вовлекаются во внеурочную жизнь школы по готовому плану воспитательной работы, не проявляя собственной инициативы и лидерских качеств, что обедняет репертуар возможностей для проявления социальной активности и личностной самореализации обучающихся. В школе редко проходят совместные мероприятия для обучающихся среднего и старшего звена, что отражается на психологическом климате в школе и затрудняет создание единого пространства личностно-развивающей образовательной среды.

Цель практики: создание системы преемственности традиций школьного самоуправления и поддержки развития личностного потенциала обучающихся 6-9-х классов, их лидерских качеств, инициативности через организацию разновозрастного детского сообщества «Школа лидерства».

Задачи:

– разработать программу наставничества «ученик – ученик» и реализовать её в школьном ученическом разновозрастном сообществе «Школа лидерства»;

- провести мониторинг эффективности реализации программы наставничества в школе;
- сформировать резерв активистов «Школьного парламента» из числа наставников.

Курирует программу наставничества заместитель директора по воспитательной работе. Куратор целенаправленно содействует процессу культурного роста школьников, формированию определённого опыта в различных ситуациях, использует их ресурсы и внутренний потенциал для достижения конкретных целей. Согласовывает административные вопросы при проведении мероприятий, контролирует работу наставников, решает возникающие вопросы с родителями и классными руководителями.

Этапы реализации практики наставничества

Программа наставничества встроена в расписание образовательной организации в рамках внеурочной деятельности и предполагает следующие основные шаги реализации:

- тренинг-обучение наставников приёмам эффективной коммуникации школьным психологом и сопровождение участников на всех этапах проекта;
- формирование наставнических пар на основе взаимного интереса, симпатии в процессе игры Mentor Match (метод быстрых встреч);
- определение цели взаимодействия наставнических пар, результатов и продуктов совместной деятельности в процессе игры «Восхождение к цели»;
- проектирование наставническими парами мероприятий, акций, флешмобов и т.д. в рамках внеурочной деятельности школы;
- проведение мероприятий, акций, флешмобов и т.д.;
- подведение итогов, рефлексия и саморефлексия мероприятий (были разработаны дневник наставника и дневник наставляемого);
- награждение участников программы наставничества благодарственными письмами, грамотами по итогам проведённых мероприятий.

На определённых этапах реализации программы были привлечены дополнительно кадровые ресурсы: педагог-психолог (обучение наставников, формирование наставнических пар, этап мониторинга); педагог-организатор (этап организации хода наставнической программы, реализация парами мероприятий).

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

1. Анализ проблем ОУ, которые можно решить путём наставничества.
2. Формирование рабочей группы программы.
3. Определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов, сбор предварительных запросов наставляемых.

4. Информирование педагогического коллектива, обучающихся о запуске программы, участников программы наставничества (потенциальных наставников, наставляемых и их родителей) в образовательной организации через сайт школы, группу ВК школы, классных руководителей, мотивирующие беседы на собрании школьного парламента.

5. Нормативно-правовое оформление наставнической программы.

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Таблица 19.

Наставляемый / наставляемые	Профиль наставляемого	Основания отбора (сбор данных)
Обучающийся 6-7-х класса, не принимающий участия в жизни школы, желающий проявить свой личностный потенциал	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов	Мониторинг, анкетирование, желание стать наставляемым

Этап 3. Формирование базы наставников.

Отбор потенциальных наставников осуществляется из числа обучающихся 8-10-х классов на профильных мероприятиях. Происходит сбор данных о потенциальных наставниках из числа обучающихся лидеров «Школьного парламента», мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах. Далее обучающиеся и их родители проинформированы о запуске программы.

Таблица 20.

Наставник-обучающийся	Профиль наставника	Основания отбора
Член «Школьного парламента», участник РДШ, ученик 8-10-го класса	Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления	Анкета, собеседование, желание стать наставником

Этап 4. Обучение наставников.

Таблица 21.

Тема (задача, которую предстоит решить)	Методы и приемы
Создание условий для сплочения группы наставников, установления контакта	Тренинг сплочения
Формирование осознанного понимания и отношения к роли наставника	Интерактивные упражнения

Обучение навыкам установления доверительных отношений, знакомство с эффективными приёмами коммуникации и сотрудничества	Видеопрезентация «Раппорт» Тренинг эффективной коммуникации (техника «Я-сообщения», приёмы конструктивной обратной связи и высказывания негативных эмоций)
Знакомство с формами социальной активности, особенностями планирования и проведения совместной деятельности	Видеолекция «Формы социальной активности» Тренинг «Мировое кафе»

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп.

При формировании пар «наставник – обучаемый» проводится игра-практикум Mentor Match. Формат предполагает общение наставляемых с наставниками. На диалог одной паре выделяется 6 минут. За это время наставники и наставляемые получают возможность понять ценностные и профессиональные ориентиры, поделиться друг с другом информацией о себе и своих запросах и, главное, понять – хотят ли они продолжить общение регулярно и последовательно решать поставленные задачи.

Пара наставник – наставляемый: активный член ученического самоуправления из числа обучающихся 8-10-х классов и учащихся 6-7-х классов.

Основания подбора: взаимный интерес, симпатия, взаимный выбор, результаты анкетирования, совпадения профиля наставника и запроса наставляемого.

Этап 6. Организация хода наставнической программы.

Таблица 22.

Мероприятие	Методы, приемы	Результаты для наставляемого
Игра-практикум Mentor Match	Метод «Быстрых встреч»	Определение пар наставник – наставляемый, закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре
Торжественное посвящение в «Школу лидерства»	Квест «Вместе сила»	Первая проба совместной работы с наставником для решения проблемных ситуаций
Игра «Восхождение к цели»	Настольная игра	Определение цели, построение индивидуальной образовательной/карьерной траектории
Имиджмейкинг, создание имиджа наставляемых	Консультации	Развитие умения формировать собственный имидж
Серия «Митап встреч» (встречи по интересам для обмена опытом) для обсуждения индивидуальных проектов мероприятий, флешмобов, акций	Проектная деятельность	Изменение ценностных ориентаций наставляемых в сторону социально значимых

П-акция мероприятий, спроектированных парами наставник – наставляемый	Презентация	Развитие организаторских качеств, коммуникативных навыков
Проведение мероприятий наставляемыми, спроектированных парами наставник – наставляемый	Мероприятия для определённой целевой аудитории	Развитие организаторских качеств, коммуникативных навыков, лидерских качеств, раскрытие личностного потенциала
Финальные встречи наставнических пар Торжественное мероприятие, событие – вступление наставляемых в члены «Школьного парламента»	Беседа Ритуал посвящения	Развитие личностного потенциала наставляемого, раскрытие его лидерских качеств, повышение собственной значимости

Оценка результатов деятельности наставника

Критерии оценки результатов деятельности наставника	Формы поощрения наставника	Условия поощрения наставника
Голосование за лучшее мероприятие обучающимися МОБУ «СОШ № 16», анализ	Размещение фотографий лучших наставников на Доске почёта, вручение почётных грамот	Торжественное мероприятие, событие – окончание первого этапа обучения в «Школе лидерства»

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Для оценки эффективности реализации программы наставничества «Школа лидерства» в МБОУ «СОШ № 216» разработана система мониторинга, которая представлена следующими методиками: адаптированная анкета для SWOT-анализа М.В. Матюхиной, методика «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков), наблюдение, дневники наставника и наставляемого, диагностика сформированности нравственного качества «ответственность», методика А.Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе».

Таблица 23.

Критерии	Инструменты
Оценка качества реализуемой программы наставничества	Адаптированная анкета для SWOT-анализа
Показатели мониторинга в программе наставничества в части эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации	Показателем эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации будут являться следующие данные: 10 094 участников программы наставничества входят в состав разновозрастного ученического сообщества «Школа лидерства» Подготовлен резерв наставников для будущих участников программы

Показатели мониторинга в программе наставничества в части влияния программ на всех участников	Методика «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков) (повышение показателей по развитию личностного потенциала и лидерских качеств у 85 % участников программы наставничества) Адаптированная диагностика сформированности нравственного качества «ответственность» М.В. Матюхиной (9394 участников программы наставничества проявляют социальную активность, несут ответственность за проведение школьных мероприятий) Методика А.Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе» (улучшение психологического климата в школе на 30% за счет выстраивания продуктивной коммуникации между средним звеном и старшими школьниками)
---	---

На этапе процедуры завершения взаимодействия между наставниками и наставляемыми было проведено торжественное мероприятие – окончание первого этапа обучения в «Школе лидерства». Мероприятие проходило при участии членов «Школы лидерства», администрации школы, школьного кружка «Журналистика». Задачей такой встречи было провести групповую рефлекссию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие трудности и перспективы для дальнейшей реализации программы наставничества.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Способы мотивации куратора и наставников-взрослых: повышение квалификационного уровня.

В целях мотивации деятельности наставника использовались следующие методы нематериального поощрения: голосование за лучшее мероприятие обучающимися МОБУ «СОШ № 16», анализ качества мероприятий; размещение фотографий лучших наставников на Доске почёта, вручение почётных грамот и дипломов директором школы на итоговом мероприятии.

Риски реализации практики

Риски реализации программы минимальны (могут возникать затруднения в организации совместных встреч при условии обучения участников программы в разные смены; может снижаться мотивация участников, что требует пристального внимания со стороны куратора к вопросам поощрениям и стимулированию).

Результаты практики

Произошло улучшение психологического климата в школе на 30% за счёт выстраивания продуктивной коммуникации между средним звеном и старшими школьниками (методика А.Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе»).

Ожидаемые результаты от реализации практики:

Создано школьное ученическое разновозрастное сообщество «Школа лидерства», в которую входят 10 094 участников программы наставничества.

Разработана и апробирована программа мероприятий «Школы лидерства»; повышены показатели по развитию личностного потенциала и лидерских качеств у 93 % участников программы наставничества (методика «Диагностика лидерских способностей», Е. Жариков).

Создан резерв активистов ШП – будущих наставников для реализации воспитательных проектов школы (5096 участников программы).

По итогам пилотирования планируемые результаты достигнуты: пары достигли необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников. В школе были реализованы акции и мероприятия воспитательного характера как для среднего, так и старшего звена, что дополнительно привлекло внимание других учащихся к самой программе наставничества.

Эффекты практики

В качестве достоинств программы наставничества можно отметить следующее:

- осуществлена преемственность традиций школьного самоуправления и передача уникального лидерского опыта между учащимися старшей школы и среднего звена;

- произошла коммуникация между учащимися старшими и младшими, были спланированы и реализованы коллективные и социально значимые дела в рамках программы наставничества, получен опыт взаимодействия с классными руководителями и классными коллективами школы; выявились потенциальные лидеры, способные проявить свои лидерские качества и лично самореализоваться.

Ресурсы

Презентационные материалы, фотографии, нормативно-правовые документы, регламентирующие практику, и иные документы о реализации практики доступны по QR-коду (ссылка на сайт МОБУ «СОШ № 16» (рубрика «Ученикам», раздел «Педагогическое наставничество», баннер «Школа лидерства»).



ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ЕСТЕСТВЕННО-НАУЧНОМУ НАПРАВЛЕНИЮ В МБОУ «ПОДТЁСОВСКАЯ СОШ № 46»

Автор: МБОУ «Подтёсовская СОШ № 46 имени В.П. Астафьева»,
п. Подтёсово, Енисейский район, сайт: подтесовская-школа46.енисей-
обр.рф/nastavnichestvo

Форма наставничества: «ученик – ученик»



Куратор
**Кистанова Елена
Владимировна**,
заместитель директора
по учебно-
воспитательной
работе
✉ kistanovae@mail.ru



Наставник-педагог
**Лопатина Светлана
Васильевна**,
руководитель струк-
турного подразделе-
ния центра «Точка
роста», учитель
химии и биологии
✉ [svetlana.
lopatina.78@mail.ru](mailto:svetlana.lopatina.78@mail.ru)

Направление практики: наставничество «дети – детям» на базе центра «Точка роста» общеобразовательной школы, направленное по популяризацию предметов естественно-научного цикла.

Наставники – обучающиеся: ученики 8-9-х классов, посещающие «Естественно-научную лабораторию» «Точки роста».

Наставляемые: учащиеся 3-4-х классов, посещающие программу «Естественно-научная лаборатория».

Идея практики

На базе центра «Точка роста» работают объединения дополнительного образования. Одно из них – «Естественно-научная лаборатория», которое посещают ученики 8-9-х классов. Ученики-наставники при подготовке к занятиям изучают теоретический материал по определённой теме, подбирают опыты с учётом возрастных особенностей обучающихся 3-4-х классов. Для интересной подачи материала используются инсценировки, интерактивные задания. Ребята начальной школы при необходимости могут прийти на занятия кружка для получения консультации своих наставников.

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся образовательной организации, при котором один из обучающихся – наставляемый ученик начальной школы, другой наставник – ученик 8-9-х классов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, позволяющими ему найти контакт с младшим школьником и организовать эффективное сотрудничество.

Проблемы, на решение которых направлена практика

1 сентября 2021 года в МБОУ «Подтёсовская СОШ № 46 имени В.П. Астафьева» было открыто структурное подразделение центр «Точка роста» естественно-научной и технологической направленностей.

В настоящее время наставничество для многих организаций становится неотъемлемой частью корпоративной культуры. Эффективность наставничества объясняется взаимным интересом, взаимодействием, мотивацией обоих субъектов.

Согласно положению о наставничестве, для популяризации предметов естественно-научного цикла среди обучающихся начальной школы в реализации программ внеурочной деятельности было принято решение опробовать наставничество в форме «ученик – ученик».

Цель практики: популяризация предметов естественно-научного цикла среди обучающихся начальной школы через построение системы наставничества «ученик – ученик».

Основные функции наставника

Педагог-наставник сопровождает школьников-наставников, проводит интенсивные школы с углублением в определённую тему, по которой будет проводиться занятие для младших школьников, организует рефлексию после занятия. Совместно с учениками-наставниками педагог готовит лабораторное оборудование для занятий, контролирует соблюдение техники безопасности во время проведения экспериментов. Наставник-ученик совместно с педагогом-наставником разрабатывает сценарий занятия, подготавливает оборудование, проводит занятие для наставляемых.

Требования к наставнику

Наставниками являются ученики, интересующиеся естественными науками, посещающие занятия дополнительного образования «Естественно-научная лаборатория».

Наставниками могут стать немногие, только те, кто обладает опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенции и самореализации наставляемого, а также чувством ответственности, нацеленностью на развитие. Наставники должны быть терпеливыми и тактичными, прекрасно владеть приёмами коммуникации.

Требования к наставляемым

В качестве наставляемых выбраны обучающиеся 3-4-х классов, так как данная категория детей обладает элементарными знаниями о естественных науках.

Этапы реализации практики наставничества

1. Отбор и обучение наставников. Наставниками становятся ребята, интересующиеся естественными науками.

2. Формирование наставнических групп. Формирование групп наставник – наставляемые происходит по схеме: групповая встреча, на которой наставники рассказывают о себе в формате быстрых встреч с чередованием наставляемых. По окончании встречи образуется наставническая группа. В ходе реализации практики учащиеся – наставляемые предложили менять наставников.

3. Организация проведения занятий согласно плану.

4. Рефлексия.

Данная практика появилась с открытием центра «Точка роста», в настоящее время работа продолжается. При реализации практики используются приёмы технологии коллективных учебных занятий (КУЗ) – взаимопередача тем, взаимообмен заданиями.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Для оценки эффективности наставнической практики использовались следующие критерии – самоорганизация, коммуникативность, организаторские способности наставников. У наставляемых оценивали коммуникативные, учебно-познавательные, информационные компетенции. Для оценки применяются анкеты обратной связи наставников и наставляемых.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Для учеников-наставников с целью поощрения проводятся поездки – экскурсии в музеи Енисейского района, встречи с интересными людьми.

Риски реализации практики отсутствуют.

Результаты практики

Результатами данной практики являются:

1. Внедрение механизмов взаимодействия «ученик – ученик», направленных на популяризацию естественно-научных предметов.

2. Повышение уровня включения наставляемых в социальные, образовательные процессы. Младшим школьникам интересно работать на внеурочном занятии, которое проводит старший ученик.

3. Создание банка учебно-методических материалов для проведения занятий (подборка текстов, экспериментов по определенной теме).

4. Ученики-наставники проводят мастер-классы для родителей на День матери в Подтёсовской СОШ № 46, для педагогов Енисейского района на День открытых дверей центра «Точка роста», проводили занятие в он-лайн-форме на День открытых дверей «Точек роста» Красноярского края.

Эффекты практики

Учитель-предметник младших школьников отмечает повышение мотивации к естественным наукам, многие явления окружающего мира ребята могут объяснить с научной точки зрения.

Любое образовательное учреждение может использовать данную практику. Реализация данной практики может осуществляться в кооперации с другими образовательными учреждениями муниципалитета и сетевым взаимодействием.

Ресурсы

Лабораторное оборудование по физике, химии и биологии центра «Точка роста» является ресурсом для реализации данной практики.

Нормативно-правовые документы, регламентирующие практику, и материалы, подтверждающие практику, расположены на сайте школы и по QR-коду.



ДЕТИ В СОТРУДНИЧЕСТВЕ: ОТ ОДНОКЛАССНИКОВ ДО НАСТАВНИКОВ

Автор: МБОУ «Усть-Кемская СОШ № 10», п. Усть-Кемь, Енисейский район, сайт: sh10-ustkem-r04.gosweb.gosuslugi.ru

Форма наставничества: «ученик – ученик»



Куратор
**Турова Светлана
Владимировна,**
заместитель
директора по УВР



Наставник
**Пугина Ирина
Евгеньевна,**
учитель русского
языка
✉ Pugina-67@mail.ru

Направление практики: наставничество в общеобразовательной школе, направленное на повышение качества знаний учащихся и обеспечение результативности их участия в конкурсах, олимпиадах, проектах, конференциях.

Наставляемые: учащиеся, имеющие проблемы в восприятии, понимании и усвоении учебного материала, социально дезориентированные учащиеся, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или не принимающие участия в жизни школы.

Наставники – обучающиеся: учащиеся, высокомотивированные на учёбу, прошедшие отбор в ролевой игре «Учитель – ученик» и получившие роль наставника.

Идея практики

Практика наставничества «Дети в сотрудничестве: от одноклассников до наставников» опирается на принципы коллективного взаимного обучения, которая характеризуется гуманистической направленностью, субъект-субъектным стилем взаимоотношений между участниками образовательного процесса. Особое внимание уделяется развивающей образовательной среде, специально созданной для диалогического группового и парного общения. Реализуется через уроки и внеурочную деятельность. Использование наставничества «ученик – ученик» в учебном процессе даёт возможность создать педагогическую систему с элементами самоорганизации и сотрудничества, что может быть использовано при обучении разноуровневого по знаниям и разновозрастного коллектива. В рамках внеурочной деятельности ведётся работа по подготовке обучающихся к участию в различных конкурсах и проектах.

Проблемы, на решение которых направлена практика

Практика позволяет устранить следующие проблемы обучающихся: низкую мотивацию к учению; отсутствие осознанной позиции

к самореализации и активной гражданской позиции; конфликтность; неразвитые коммуникативные навыки; отсутствие позитивного опыта общения со сверстниками.

Каждому педагогу знакома ситуация разного усвоения знаний учащимися: одни дети усваивают «на лету», у других осознанное понимание требует усилий как со стороны самого учащегося, так педагога и родителя, третьим необходимо системное сопровождение и индивидуальный подход. Не секрет, что педагог лишён возможности «топтаться» на месте до полного усвоения темы всеми учащимися. В данной ситуации ему приходят на помощь дети-наставники, которые оказывают помощь в обучении других детей.

Цель практики: создание условий для повышения качества знаний учащихся, имеющих проблемы в восприятии, понимании и усвоении учебного материала, результативности участия в конкурсах, олимпиадах, проектах, конференциях путём создания оптимальной траектории взаимодействия обучающихся, высокомотивированных на учёбу, со слабоуспевающими учащимися посредством взаимного обучения.

Задачи:

- создавать условия для реализации практики взаимного обучения;
- развивать коммуникативные навыки;
- развивать навыки самореализации обучающихся;
- создавать условия для раскрытия личного творческого потенциала обучающихся.

Куратором практики является заместитель директора по учебно-воспитательной работе, он отбирает наставников, организует их обучение, формирует итоговый аналитический отчёт о реализации наставнической деятельности.

Основные функции наставника

Наставник-обучающийся является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого; организует постоянную вовлечённость подопечного в учебную, проектную и творческую деятельность, развивает его способности, передавая свой опыт.

Педагог-наставник выступает в роли координатора между наставниками и наставляемыми обучающимися, сопровождает пару в ходе реализации проекта.

Требования к наставнику

Отбор наставников проводится из числа учащихся школы, высокомотивированных на учёбу, готовых оказывать помощь своим одноклассникам по принципу взаимной симпатии.

Наставник – активный учащийся старшей ступени или одноклассник, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нестандартностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад

и соревнований, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы, муниципалитета, региона.

Требования к наставляемым

Наставляемый – социально дезориентированный учащийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или не принимающий участие в жизни школы.

На этапе формирования базы наставляемых выявляются конкретные проблемы обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, отсутствие познавательной мотивации, нежелание участвовать во внеурочной и досуговой деятельности, подавленность подростков из-за неопределённых перспектив и ценностной дезориентации и так далее.

Этапы реализации практики наставничества

Условно всю деятельность можно разбить на три этапа.

Первый этап – подготовительный.

На этом этапе происходит первичный отбор кандидатов на роль наставника (выполнение обучающимися заданий повышенного уровня сложности, позволяющих осознанно подготовиться к роли наставника), знакомство членов группы (обучающихся между собой и с педагогом, реализующим практику).

С потенциальными наставниками проводится ролевая игра «Учитель – ученик». Наставником становится тот обучающийся, который на этапе отбора заданий в ролевой игре выбрал для себя роль учителя-наставника. Из предложенных для выполнения заданий выбирал те задания, которые включают в себя отработку теоретического материала (устойчивое понимание и применение его на практике); безошибочное выполнение практических упражнений по данной теме; составление творческого задания, ориентированного на выполнение в группе, в паре или индивидуально.

По итогам игры формируются пары, группы (постоянные и сменного состава) по принципу симпатии, готовности помочь и поддержать друг друга. Наставником формулируется задача или проблема, на решение которой собирается группа. Определяются шаги по решению поставленной задачи или проблемы.

Задание, заранее проверенное учителем-наставником, ориентированное на конкретную группу наставляемых, объединённых общими проблемными вопросами, наставник прорабатывает в группе, осуществляя индивидуальный подход к каждому наставляемому, по окончании работы осуществляет рефлексию данного этапа работы и вносит коррективы в дальнейшее планирование совместно с учителем-наставником и наставляемым.

Второй этап – основной.

В рамках этого этапа разворачивается основная деятельность, предполагающая принятие разных социальных ролей обучающимися, происходит смена состава групп, формирование продукта (результата) взаимного творчества.

Третий этап – заключительный.

Его предназначение – результат «выше предыдущего»: повышение (%) качества знаний, обучающихся по той или иной теме, результативное участие в конкурсах, проектах, мероприятиях, коллективное предъявление, защита продукта совместной деятельности.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Мониторинг процесса реализации программы наставничества направлен на оценку качества реализуемой программы наставничества, её сильных и слабых сторон, качества совместной работы наставнических пар или групп. Мониторинг помогает отследить изменения качественных характеристик показателей социального благополучия внутри образовательной организации, развитие детского коллектива в творческой и учебной сферах.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества.

Среди оцениваемых результатов:

- вовлечённость обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- сфера интересов обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся).

Механизмы мотивации и поощрения наставников педагогов и учащихся

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

К нематериальным средствам поощрения относятся мероприятия по популяризации роли наставника:

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

- поддержка системы наставничества через школьные средства информации, социальные сети;
- создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте;
- оформление доски почёта «Лучшие наставники»;
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Риски реализации практики

К рискам реализации практики можно отнести проблемы и трудности в межличностных отношениях участников проектной деятельности, неуверенность детей в собственных возможностях и умении общаться, недостаточное материально-техническое оснащение.

Результаты практики

Результаты деятельности, которые обеспечивает практика:

- приобретение новых знаний и умений, применение их в конкретных ситуациях;
- развитие личностных и коммуникативных компетенций у обучающихся;
- развитие основ художественного и эстетического восприятия, которые помогают создавать проекты, осознавая их творческую значимость в обществе;
- развитие положительной мотивации к учению и саморазвитию;
- формирование ценностных и жизненных позиций;
- участие и победы в творческих конкурсах различного уровня;
- увеличение доли обучающихся, участвующих в конкурсных движениях.

Наблюдения показали, что у обучающихся, участвующих в реализации данной практики, появляется доверие к своим партнёрам по проекту, исчезает чувство страха и неуверенности, устанавливаются тёплые доверительные отношения.

Увеличилось количество участников, отмечается положительная динамика побед на олимпиадах по русскому языку и литературе:

1 победитель в 2021/22 уч. году (33,3%)

4 победителя в 2022/23 уч. году (42,8%)

Эффекты практики

Эффективность практики наставничества «Дети в сотрудничестве: от одноклассников до наставников» для образовательной организации заключается в формировании образовательной среды и развитии компетенций у обучающихся; повышении успеваемости и улучшении психологического фона в классе и в образовательной организации;

повышении статуса школы в результате творческих побед в конкурсах различного уровня; численном росте посещаемости творческих кружков, объединений; числе побед в конкурсах, олимпиадах, проектах как наставников, так и наставляемых; повышении качества знаний, подтверждённого мониторингами. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов. Примечательно, что учащиеся из роли наставляемых зачастую становятся наставниками, таким образом реализуя свой интеллектуальный и творческий потенциал.

Наибольший эффект от применения технологии взаимного обучения мы увидели при организации и реализации деятельности по подготовке обучающихся к участию в различных мероприятиях: олимпиадах, конкурсах и проектах. В конкурсах учащиеся принимают участие более охотно и результативно, т. к. имеют возможность перенимать успешный опыт подготовки от своих ровесников, имеющих высокие результаты. Собственная мотивация учеников-наставников и ответственность за других участников образовательного или творческого процесса позволяют им выходить на новый уровень (от школьного до муниципального, краевого, всероссийского).

Ресурсы

Родители привлекаются в процесс подготовки к различным конкурсам, к проектам, во внеурочную деятельность в роли помощников, тьюторов, специалистов, которые находятся в совместной деятельности с детьми, что очень важно в подростковом возрасте.

Для эффективной реализации практики необходимы следующие ресурсы:

- кадровые – педагоги, владеющие технологией взаимного обучения, проектной деятельности, знающие возрастную психологию, особенности обучающихся, владеющие приёмами работы с родителями обучающихся;

- организационные – мобильное пространство (среда), необходимое для групповой работы, проектной деятельности, взаимоотношения, выстроенные на взаимоуважении, толерантности. Наличие ИКТ-технологий;

- научно-методическое сопровождение.

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.



ПОВЕРЬ В СЕБЯ

Автор: МБОУ «Абалаковская СОШ № 1», с. Абалаково, Енисейский район, сайт: <https://sh1-abalakovo-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/pro-nastavnichestvo>

Форма наставничества: «педагог – ученик с ОВЗ»



Куратор
**Зырянова Марина
Анатольевна**,
заместитель
директора по УВР
✉ marz.78@mail.ru



Наставник
**Симакина Татьяна
Геннадьевна**,
учитель техно-
логии, педагог
дополнительного
образования
✉ tanya.simakina.77@mail.ru

Направление практики: наставничество в общеобразовательной школе, направленное на социализацию детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью через интеграцию урочной, внеурочной деятельности и дополнительного образования.

Наставляемые: дети с ограниченными возможностями здоровья (инвалид с нарушением слуха и с нарушением интеллекта).

Наставник: опытный педагог, который обладает высокими профессиональными и нравственными качествами, владеющий компетенциями и умениями, позволяющими качественно выполнять задачи наставничества.

Идея практики

Наставничество учащихся с ОВЗ и инвалидов посредством интеграции занятий внеурочной деятельности, профильного обучения и уроков технологии призвано решить проблемы, связанные с неразвитыми коммуникативными навыками, препятствующими социальной адаптации, психологической неготовности к самостоятельной жизни и самостоятельному осознанному выбору; недостаточной осведомлённости учащихся с ОВЗ о перспективных направлениях для творческого развития; низким уровнем мотивации на получение образования и профессиональную самореализацию.

Проблемы, на решение которых направлена практика

Подростки с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья – уязвимая категория детей. Низкая самооценка, высокий уровень зависимости от других людей, неуверенность в своих силах и действиях, проблемы общения с окружающими осложняют их социальное развитие. Они испытывают затруднения в овладении базовыми

социальными навыками, в понимании сущности основных социальных ролей, в осознании своего места в социальной структуре общества, в выборе способов развития своего будущего.

Поиск результативных методов социализации – актуальная проблема, которую необходимо решить при реализации инклюзивного образования.

Цель практики: социализация детей с ограниченными возможностями здоровья через интеграцию урочной, внеурочной деятельности и дополнительного образования.

Основные функции наставника

Составление индивидуального плана для наставляемых, в котором определяют этапы развития, примерные мероприятия и сроки реализации, варианты контроля и оценки достижения.

Планирование наставнической деятельности с выделением времени на посещение занятий и контроль деятельности наставляемых, проведение консультаций, корректировка плана мероприятий.

Требования к наставляемым

Выполнение мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом, в соответствии с установленными сроками в полном объёме.

Выполнение рекомендаций наставника.

Совершенствование профессиональных навыков, практических приёмов.

Совместное выявление и устранение допущенных ошибок.

Этапы реализации практики наставничества

Технология наставничества предполагает индивидуальное взаимодействие наставника и ребёнка на регулярной и долгосрочной основе: не реже пяти раз в неделю в течение 4 лет.

Реализация программы включает три основных этапа

1-й этап – подготовительный.

На подготовительном этапе разрабатывается индивидуальный образовательный маршрут для наставляемых, происходит знакомство наставляемых и родителей с содержанием программы наставничества.

Большое внимание в разработке индивидуального образовательного маршрута уделяется подготовке к участию в выставках, конкурсах, к ВсОШ по технологии, к форуму НТПС. Проводится предварительная работа по изучению условий участия в различных выставках, конкурсах, олимпиадах по технологии, а также в научно-практических конференциях и отбор наиболее подходящих условий для каждой категории учащихся.

2-й этап – практическая реализация программы наставничества.

Учащиеся с ОВЗ и инвалидностью включаются через уроки технологии и профильного обучения, занятия по внеурочной деятельности «Первые шаги в профессию швеи» и «Художественное вышивание». Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам прививается

любовь к декоративно-прикладному творчеству, практические навыки закрепляются на занятиях в кружке дополнительного образования «Волшебная мастерская». Для достижения результата в процессе совместной работы используются разные способы мотивации: личная беседа, личный пример, создание ситуации успеха при участии в конкурсном движении, проводится консультационная работа с родителями.

На уроках технологии и профильного обучения используются различные методы и средства организации деятельности: проблемный (постановка проблемы и поиск решений); сюжетно-игровой (использование сюжетов для организации деятельности обучающихся); проектный (практическое получение продукта).

3-й этап – контрольно-аналитический (завершение программы).

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка результатов программы проводится в начале и конце учебного года. В реализации программы наставничества использовались следующие инструменты мониторинга: опросные листы, с помощью которых оценивали качество и условия реализации программы и работу наставнических пар, анализировали влияние наставничества на участников.

Результатом всей этой работы стали достижения учащихся в конкурсах разного уровня: районных, региональных, федеральных и всероссийских. Дипломы, грамоты, поощрения, благодарности – ещё один вид оценки результативности деятельности обучающихся со стороны независимого жюри.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Лучшие мотивирующие факторы для наставника: поддержка системы наставничества; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почётная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Риски реализации практики

К рискам реализации практики наставничества можно отнести недостаточное материально-техническое оснащение, неуверенность детей в собственных возможностях и умении общаться, не сложившиеся отношения в наставнической паре в процессе деятельности.

Результаты практики

В ходе реализации практики наставничества обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью научились

планировать практическую работу, осуществляя текущий самоконтроль выполняемых практических действий.

Освоили навыки сотрудничества со взрослыми и сверстниками в процессе творческой деятельности, научились публичным выступлениям, не стесняться камеры и открыто работать перед ней, стали открыты, общительны. Нашли друзей по интересам, социализировались в обществе.

Усвоение обучающимися учебных программ, дополнительных образовательных программ и внеурочная работа обеспечивают полноценное развитие личности, развивают мотивацию к познанию и творчеству, эстетические потребности и ценности, расширяют познавательные возможности и творческую активность учащихся; формируют теоретические знания и практические навыки, раскрывают творческие способности личности в избранной области деятельности, способствуют достижению повышенного уровня знаний, умений, навыков, что помогает для самореализации и самоопределения личности.

Эффекты практики

Профориентационная помощь детям с ограниченными возможностями здоровья приносит весомые результаты – формирует граждан своей страны, которые умеют выдерживать трудовую нагрузку, доводить начатое дело до конца, уважать рабочего человека.

На личном примере наставник может доказать и показать каждому ребёнку, что его успешность имеет значение для всего класса, для учителя, для родителей и для него самого.

Нормативно-правовые документы, регламентирующие практику, и материалы, подтверждающие практику, расположены на сайте школы. С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.

