



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования Иркутской области
«Институт развития образования Иркутской области»
ГАУ ДПО ИРО

Наставник38

Электронный сборник лучших практик наставничества

г. Иркутск, 2024

УДК 371.112

ББК 74.200

Рецензенты: Баранова Н.С., руководитель ЦНППМ ГАУ ДПО ИРО.

Лукьянцева, О. В.

Наставник38: электронный сборник лучших практик наставничества / сост. О. В. Лукьянцева – Иркутск : ГАУ ДПО ИРО, 2024. – 100 с.

В сборник вошли практики наставничества, признанные министерством образования Иркутской области лучшими на региональном конкурсе «Наставник38».

Материалы, включенные в сборник, могут быть использованы в работе управленческих, педагогических работников общего образования детей Иркутской области при организации наставнической деятельности, выстраивании системы наставничества в различных формах, разработке программ/проектов наставничества.

Материалы сборника публикуются в авторской редакции.

УДК 371.112

ББК 74.200

© О. В. Лукьянцева, 2024

© ГАУ ДПО ИРО, 2024

Содержание

Предисловие	5
ЛУЧШАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	7
Организация системы наставничества в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении Шелеховского района «Детский сад № 2 «Колосок» через реализацию программы «Начинающий педагог – перспективное завтра» и программы партнерского наставничества «Эффективное сотрудничество: равный – равному».....	8
Проведение наставнических сессий в образовательной организации для реализации приоритетных направлений современной стратегии развития российского образования	13
Программа реализации модели наставничества в образовательной организации	20
ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»	25
Программа наставничества «Новый вектор».....	26
Комбинированная модель взаимодействия педагогов в наставнической деятельности по направлению «Учитель – учитель»	30
Педагогический дуэт	36
ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – ВОСПИТАННИК/УЧЕНИК/СТУДЕНТ».....	40
Алгоритм профессионального самоопределения: наставничество в проектно-исследовательской деятельности школьника	41
Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся вокальной студии эстрадного вокала «Форте».....	46
Методические приемы учителя-наставника при работе с учениками, имеющими низкую учебную мотивацию в учебной деятельности	51
ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА «ДЕТСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»	54
Ты мне – я тебе, или мы вместе	55

«Траектория успеха» – практика детского наставничества в кадетских классах в системе «Ученик – ученик»	60
Координаты профессионала	63
ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА «РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»	67
НОМИ – научное общество молодых исследователей: «педагог – мастер, педагог – ученик»	68
СО-творчество как средство профилактики эмоционального выгорания в профессии	74
Реверсивное наставничество: секреты интерактивной доски мудрым	81
ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»	85
Модель наставничества «Педагог – студент» как ресурс подготовки мотивированных кадров для работы в дошкольных учреждениях	86
Целевая модель наставничества «СТУДЕНТ = МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ»	91
Лучший практикант	96

Предисловие

С 2020 года в рамках реализации Региональной целевой модели наставничества проводятся мероприятия, направленные на выявление лучших практик наставничества, способствующих повышению качества образования в Иркутской области, их тиражирование на региональном уровне и в межрегиональном образовательном пространстве, повышение социального статуса наставника и признание его значимости в профессиональном сообществе.

Выявление эффективных практик организации наставнической деятельности осуществляется путем конкурсных мероприятий. В 2024 году на основании распоряжения министерства образования Иркутской области «О проведении регионального конкурса наставников в системе образования Иркутской области “Наставник38”» от 14 февраля 2024 года № 55-192-мр был организован и проведен III Региональный конкурс наставников в системе образования Иркутской области «Наставник38» с межрегиональным участием.

На конкурсе были представлены 60 практик из 19 муниципальных образований Иркутской области, города Санкт-Петербурга и Саратовской области по номинациям:

1. «Лучшая управленческая практика реализации наставничества в образовательных организациях».
2. «Лучшая практика наставничества “Педагог – педагог”».
3. «Лучшая практика наставничества “Педагог – воспитанник/ученик/студент”».
4. «Лучшая практика наставничества “Детское наставничество”».
5. «Лучшая практика наставничества “Реверсивное наставничество”».
6. «Лучшая практика наставничества “Работодатель – студент”».

Экспертиза поступивших на конкурс практик проходила в два этапа:

- I. Заочный этап «Калейдоскоп наставнических практик».
- II. Очный этап «Наставническая мастерская» (проходил очно с использованием дистанционных образовательных технологий).

По итогам экспертизы были выявлены 18 лучших региональных практик наставничества.

Сборник содержит описание эффективных практик наставничества победителей и призеров конкурса по формам: «педагог – педагог», «педагог – ученик», «ученик – ученик», «опытный педагог – молодой педагог», «студент – студент», «педагог СПО – студент СПО», «работодатель – будущий педагог (студент)».

Содержание сборника позволит:

– дать разработчикам и организаторам практики наставничества опору при выборе подходящего способа её организации и проведения для решения конкретной задачи;

– представить удобный алгоритм разработки практик, который позволит педагогам легко адаптировать его к своей работе, а экспертам – анализировать и давать рекомендации по развитию наставничества в образовательной организации;

– помочь организаторам тиражировать эффективную наставническую деятельность в межрегиональном образовательном пространстве и среди педагогических сообществ.

**ЛУЧШАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРАКТИКА
РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Организация системы наставничества в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении Шелеховского района «Детский сад № 2 «Колосок» через реализацию программы «Начинающий педагог – перспективное завтра» и программы партнерского наставничества «Эффективное сотрудничество: равный – равному»

Владиминова Светлана Витальевна,
старший воспитатель
Кадникова Галина Сергеевна,
воспитатель

Место реализации практики

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение Шелеховского района «Детский сад № 2 «Колосок»

Актуальность реализации практики наставничества

Педагогический коллектив нашего детского сада на протяжении нескольких лет успешно работает в инновационном режиме: с 2017 года детский сад работает в статусе муниципальной пилотной площадки по теме «Реализация принципа индивидуализации через построение индивидуального образовательного маршрута дошкольника», в феврале 2018 года распоряжением министерства образования Иркутской области на базе учреждения организована IV региональная стажировочная сессия по реализации ФГОС дошкольного образования. С 2020 года ДООУ является региональной инновационной площадкой ГАУ ДПО «ИРО» в рамках Регионального тематического инновационного комплекса по реализации темы «Поддержка семей, имеющих детей», с 2023 года учреждение получило статус региональной инновационной площадки по реализации проекта «Реализация индивидуального образовательного маршрута для раскрытия личностного потенциала ребенка-дошкольника средствами STEM-образования».

Работа дошкольного образовательного учреждения в инновационном режиме нуждается в эффективном управлении роста инновационной активности педагогов, планомерного повышения их профессиональной компетентности, разработке четких критериев оценки достигнутых результатов. Уровень профессиональной компетентности современных педагогов уже не сводится к комплексу знаний, умений, а определяет необходимость и эффективность их применения в реальной образовательной практике, выражается в способности педагога решать профессиональные задачи и проблемы, основываясь на профессиональном опыте, знаниях и ценностях. Педагогам дошкольных организаций на этапе реализации современных государственных требований дошкольного образования необходимо творчески осмыслить содержание образования, условия его реализации относительно особенностей конкретного дошкольного учреждения, найти более эффективные пути, формы и методы организации своей профессиональной деятельности, как творческого процесса и стабильная часть коллектива нашего сада обладает высоким уровнем инновационной активности. Тем не менее проблемы в обеспечении учреждения педагогическими кадрами являются актуальными: в результате различных обстоятельств происходит смена коллектива начинающими педагогами, при этом термин «начинающий педагог» в большинстве случаев не является синонимом термина «молодой педагог», окончивший образовательное учреждение высшего, среднего уровня и впервые приступивший к

педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении. Начинаящим педагогом может быть:

- педагог, прошедший профессиональную переподготовку по специальности «Дошкольное воспитание», впервые приступивший к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
- педагог, имеющий трудовой стаж по должности не более 3 лет без относительности возраста;
- педагог, поступивший на работу из другого образовательного учреждения, не владеющий системой работы данного учреждения.

Поэтому, существовавший ранее подход к работе с молодыми педагогами, заключающийся в прикреплении официального наставника к каждому молодому педагогу, в современной ситуации не является эффективным, так как начинающие педагоги нуждаются не столько в наставничестве, сколько в возможности получить методическую, психолого-педагогическую помощь, помощь в раскрытии творческого потенциала и в оптимально короткий срок заработать основания для аттестации на квалификационную категорию, так как материальная поддержка начинающего педагога в виде повышающего коэффициента на уровне нашего муниципального образования осуществляется только в течение первых двух лет работы педагога.

Именно поэтому в нашем учреждении была разработана программа по сопровождению начинающих педагогов «Начинающий педагог – перспективное завтра», срок реализации которой составляет 2 года, необходимых для получения педагогом возможности аттестоваться на квалификационную категорию.

Осознавая необходимость непрерывного сопровождения профессионально-личностного развития педагогов, нами была разработана программа партнерского наставничества: «Эффективное сотрудничество: равный – равному», в которую включаются педагоги, успешно освоившие программу «Начинающий педагог – перспективное завтра», и продолжают свою педагогическую и методическую деятельность в формате сотрудничества и взаимопомощи с более опытным педагогом. Сотрудничество педагогов организуется в парах, педагоги вовлекаются в различные формы поддержки и сопровождения с целью обеспечения непрерывного совершенствования их профессиональной деятельности, высокого уровня инновационной активности.

Цель, задачи практики	Ожидаемые результаты практики
<p>Цель системы наставничества педагогических работников в ДОУ – реализация комплекса мер, способствующих непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.</p> <p>Задачи системы наставничества педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способствовать непрерывному развитию профессиональных компетенций педагогов путем внедрения разнообразных форм наставничества; 	<p>Внедрение и реализация обеих Программ способствуют формированию и обеспечению функционирования научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах»</p> <p><i>Результат-эффект:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – быстрая адаптация начинающих педагогов в учреждении – построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений сотрудников, занимающих одинаковые позиции – непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и

<ul style="list-style-type: none"> – содействовать созданию в ДОУ психологически комфортной образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала, обеспечивающей высокий уровень инновационной активности каждого педагога путем сопровождения их профессиональной деятельности; – ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; – оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, к условиям осуществления педагогической деятельности ДОУ, ознакомление с традициями и укладом ДОУ, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей; – содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов. 	<p>самореализацию педагогических работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> – развитие профессиональных перспектив педагогов в условиях цифровизации образования; – методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации; – обмен инновационным опытом в сфере реализации образовательных программ ДОУ – улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. – увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем. <p><i>Результат-продукт.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – качественное выполнение педагогами должностных обязанностей – активное участие педагога в жизни ДОУ, выступления на методических мероприятиях в детском саду, мероприятиях муниципального и регионального уровней; – участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня. – повышение инновационной активности педагогов – повышение категориального уровня педагогов ДОУ
--	---

Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики

Приказ муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Шелеховского района «Детский сад № 2 «Колосок» от 25.01.2021 № 67 «Об организации системы наставничества в ДОУ»

Положение об организации системы наставничества в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении Шелеховского района «Детский сад № 2 «Колосок», согласованное педагогическим советом (протокол № 2 от 25.01.2021, утвержденное приказом заведующего ДОУ от 25.01.2021 № 67

Описание этапов наставничества (описание практики)

Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДОУ и по обоюдному согласию педагогов. Наставниками могут быть назначены педагоги, обладающие высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, имеющие первую или высшую квалификационную категорию, стабильные показатели в работе и стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

Руководство деятельностью Наставников осуществляет заведующий и старший воспитатель ДОУ

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов. Преимущественно наставничество реализуется в двух основных формах:

Наставничество с начинающими педагогами в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). Реализуется программа «Начинающий педагог-перспективное завтра»

Партнерское наставничество – форма взаимодействия педагогов, предполагающая сочетание реверсивного наставничества и наставничества по форме «педагог-педагог» или «равный-равному» – способ реализации наставничества, при котором организуется сотрудничество педагогов в парах, при котором педагоги вовлекаются в различные формы поддержки и сопровождения с целью обеспечения непрерывного совершенствования их профессиональной деятельности, высокого уровня инновационной активности. Реализуется программа «Эффективное сотрудничество: равный-равному».

В качестве дополнительных форм в ДОУ реализуется:

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Форма наставничества «заведующий/старший воспитатель – педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «заведующий/старший воспитатель – педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов заведующим/старшим ДОУ посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого- педагогических условий и ресурсов.

Работа по наставничеству органически интегрирована в общую педагогическую и методическую деятельность всего педагогического состава ДОУ с учетом профессионального уровня, уровня инновационной активности, творческого потенциала и профессиональных возможностей каждого педагога. Мониторинг профессионального развития педагогов в педагогической деятельности осуществляется два раза в год, в условный каникулярный период осенью и весной через организацию «Недели педагогического мастерства» и «Недели педагогических проб». В течение «Недели педагогического мастерства» педагоги, имеющие опыт работы, демонстрируют для начинающих педагогов открытые педагогические мероприятия, следующая неделя была посвящается открытым мероприятиям начинающих педагогов. В этот период начинающие педагоги демонстрируют те навыки, которые они получили под руководством наставника. Тематика проведения «Недель ...» разнообразная: тематическая неделя, определенная форма работы с воспитанниками, методы и технологии, виды деятельности и т.п. Разработка конспектов непосредственной образовательной деятельности и анализ ее проведения осуществляется на основе Карты

анализа педагогического мероприятия, принятой на районном уровне. Анализ открытых педагогических мероприятий позволяет выявить трудности в планировании и организации образовательной деятельности как у начинающих, так и у опытных педагогов.

Система работы объединяет деятельность педагогов, педагога-наставника и специалистов ДОУ. Формат проведения «Логопедических, психолого-педагогических, музыкальных и физкультурных гостиных» позволяет осуществлять методическое сопровождение всех педагогов одновременно и, в то же время учитывать индивидуальные запросы и потребности начинающих педагогов.

Подготовительный этап

1. Обеспечение нормативно-правового оформления внедрения системы наставничества, организационно -методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы наставничества.
2. Информирование педагогического коллектива о подготовке к внедрению Программы наставничества.

Основной этап

1. Определение пар наставник/наставляемый, состава группы начинающих педагогов.
2. Организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение опытом наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

Заключительный этап

1. Мониторинг результатов реализации Программы наставничества.
2. Рефлексия (саморефлексия).
3. Поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов.
4. Диссеминация лучшего опыта.
5. Планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества, с учетом имеющихся опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Результативность практики

Эффективность выстроенной системы методической поддержки педагогов подтверждают активное участие педагогов в конкурсном движении и призовые места, в конкурсах различного уровня, а также ростом категорийности педагогических работников,

Сопровождение педагогов по Программам наставничества обеспечивает стабильный рост количества педагогов, успешно аттестованных на соответствие первой и высшей квалификационной категории. Педагоги ежегодно принимают участие в традиционном Фестивале методических продуктов, представляя результаты реализации индивидуальных методических проектов, активно представляют свой опыт работы на мероприятиях межрегионального, регионального и муниципального уровня.

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

Реализация данной программы возможна в других образовательных организациях

**Проведение наставнических сессий в образовательной
организации для реализации приоритетных направлений
современной стратегии развития российского образования**

Лыцова Ольга Ивановна,
директор, учитель химии

Соловьева Юлия Евгеньевна,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе,
учитель математики

Бельская Светлана Александровна,
учитель математики и информатики

Место реализации практики

*Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 11»*

Актуальность реализации практики наставничества	
<p>В универсальном и быстроменяющемся мире перед администрацией школы стоит задача создания единого образовательного пространства, отвечающего требованиям современной стратегии развития образования. Для этого в нашей школе с 2021 года сформирована и развивается модель наставничества, в которой цикл наставнических сессий помогает реализовать концепцию «Школы Минпросвещения России». Основная форма реализации нашей модели наставничества – виртуальная (в том числе посредством собственного образовательного канала). Она организуется с использованием информационно-коммуникационных технологий, что помогает развивать ключевые условия «Учитель. Школьная команда» и «Школьный климат». Каждая наставническая сессия делает наставничество доступным для широкого круга лиц, делая акцент на реверсивную модель.</p>	
Цель, задачи практики	Ожидаемый результат
<p>Цель: Создание условий для эффективного сопровождения профессионального развития педагогов путем совместной разработки мероприятий, координации наставнической деятельности.</p> <p>Задачи:</p> <p>1. Формирование кадрового состава педагогов-наставников, которые способствуют развитию профессиональных компетенций педагога в условиях цифровой образовательной среды.</p> <p>2. Отработка методической модели наставничества и механизм взаимодействия, далее Дорожная карта.</p> <p>3. Формирование единых методических требований педагога-наставника и наставляемого на базе образовательной организации и</p>	<p>Показателями и критериями оценки результативности наставничества будут следующие результаты (с учетом рисков, возникших в результате реализации):</p> <p>1. Повышение имиджа образовательной организации.</p> <p>2. Успешная адаптация наставляемого и как следствие увеличение количества желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе/образовательной организации.</p> <p>3. Повышение профессиональной компетентности наставнической пары в вопросах педагогики и психологии, позволяющей улучшить качество результативности учебной деятельности учащихся. Результатами учебной</p>

<p>возможности транслирования педагогической практики (опыта) на большую аудиторию с использованием интернет - технологии и сетевого взаимодействия.</p> <p>4. Проведение стажировочных сессий по методическим направлениям, которые являются дефицитами при реализации проекта «Школа Минпросвещения».</p> <p>5. Развитие горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровне.</p>	<p>деятельности является внешняя процедура оценивания (региональные мониторинги, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ).</p> <p>4. Увеличение количества педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства, публикующих собственные продукты педагогической деятельности (методические разработки, дидактические материалы). Данный показатель не имеет рисков.</p>
---	---

Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики

2021- 2022 учебный год

Приказ № 218 (1) от 09.09.2021 О создании рабочей группы по внедрению целевой модели наставничества и разработке программ наставничества в MAOY «COШ № 11» https://sc11ui.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_451.html

Приказ № 218 (2) от 09.09.2021 О внедрении модели наставничества и назначении куратора в MAOY «COШ № 11»; https://sc11ui.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_450.html

Положение о наставничестве в MAOY COШ № 11

https://sc11ui.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_449.html

«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в MAOY «COШ № 11» https://sc11ui.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_448.html

Согласия педагогических работников на обработку персональных данных

Программа

наставничества

https://sc11ui.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_452.html

Отчет о работе муниципальной стажировочной площадки городской по теме «Создание единого методического пространства для сопровождения профессионального развития молодых (педагогических кадров)» https://sc11ui.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_454.html

2022 – 2023 учебный год

Положение и договор о сетевом взаимодействии MAOY «COШ №11» с МБОУ «COШ №8 имени Бусыгина М. И.» города Усть-Илимска

Положение и договор о сетевом взаимодействии MAOY «COШ №11» с MAOY «COШ № 12» им. Семенова В. Н. города Усть-Илимска

Положение о наставничестве в MAOY «COШ № 11» с изменениями

https://sc11ui.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_459.html

Индивидуальная дорожная карта педагог-педагог 2022 - 2023 учебный год

Приказ № 199 (1) от 31.08.2022 О внедрении модели наставничества и назначении куратора в MAOY «COШ № 11» https://sc11ui.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_460.html

2023 – 2024 учебный год

Приказ № 212 от 07.09.2023 О назначении куратора и рабочей группы по реализации программы наставничества в MAOY «COШ № 11» https://sc11ui.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_464.html

Индивидуальные дорожные карты наставнических пар

<https://sc11ui.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/>

Описание этапов наставничества (описание практики)

Первый этап: диагностика-мотивационный

Мероприятия	Сроки	Участники	Результат
Методическая модель административного сопровождения и механизма взаимодействия наставнической пары (ПРИЛОЖЕНИЕ 1)	Январь 2021 - Февраль 2021 Сентябрь 2022	Директор, Заместитель директора, педагоги наставники	Формирование наставнических пар на МСШ (методический совет школы)
Формирование нормативно-правовой базы	Январь 2021 Сентябрь 2022	Директор, Заместитель директора	Размещение документов на сайте школы
Анализ и оценивание уровня формирования профессиональной компетентности педагогов-наставников изучение предпочтений по выбору тем методической помощи с предпочтением используемой педагогической практики	Февраль 2021 Сентябрь 2022	Заместитель директора, педагоги наставники	Заседание МСШ (методического совета школы) в течении учебного года
Формирование нормативно-правовых документов для организации сетевого взаимодействия	Сентябрь 2022	Администрация школ	Размещение документов на официальных сайтах школ
Курсы повышения квалификации по наставничеству	Май 2022, Октябрь 2022, Декабрь 2022	Педагоги наставники	Удостоверение о прохождении курсовой подготовки

Второй этап: проектировочный

Организационное-мероприятие в форме флеш наставничества.	Май 2021	Педагоги наставники, наставляемые	Формирование Дорожной карты «педагог - педагог»
Создание, запуск персонального контента и загрузка видео для	Май 2021 – Декабрь 2021; Январь 2022 – Май 2022	Ответственный за образовательный контент;	Наполнение образовательного контента

сопровождения профессионального роста педагогов (ПРИЛОЖЕНИЕ 2)	Сентябрь 2022 – май 2024	Педагоги наставники; Администрация школы	
Проведение онлайн-консультаций для дальнейшей коррекции педагогической деятельности специалистов	Май 2021; 2021-2022уч.г 2022-2023 Учебный год 2023-2024 Учебный год	Администрация школы, наставническая пара, наставники	Решение методических вопросов
Расширение аудитории образовательного канала и вовлечение в проект другие образовательных организаций (в том числе и дошкольные: МБДОУ д/сад № 31 «Радуга»)	Сентябрь 2022 Сентябрь 2023	Заместитель директора, педагоги наставники, наставляемый	Формирование сетевого взаимодействия, а также продолжение реализации для школ города

Третий этап: реализационный

Размещение на образовательном канале RuTube видеоролики	2021-2022 учебный год; 2022-2023 учебный год	Ответственный за образовательный контент; Педагоги наставники	Методическая помощь
Серия семинаров – тренингов для наставников «Совершенствуй других – совершенствуй себя»	Раз в квартал	Педагог-психолог, руководители ШМО	Методическая и организационная помощь
Проведение педагогами-наставниками онлайн-консультаций	2021-2022 учебный год; 2022-2023 учебный год; 2023-2024	Педагоги наставники и наставляемые	Методическая помощь

	учебны й год		
Организация сетевого взаимодействия общеобразовательных организаций по реализации ООП (ПРИЛОЖЕНИЕ 3)	2022-2023 учебный год; 2023 2024 Учебный год	Директора школ Заместитель директора, педагог наставник, наставляемый	Реализация общеобразовательной программы МАОУ «СОШ № 11» по математике (11 класс, базовый и профильный уровень) в МАОУ «СОШ № 12» им. Семенова В.Н.
Участие в деятельности муниципального Центра электронного и смешанного обучения (далее ЭСО) (ПРИЛОЖЕНИЕ 4)	2021-2022 учебный год; 2022-2023 учебный год; 2023 – 2024 Учебный год	Педагоги наставники и наставляемые	Тиражирование опыта по использованию цифровых платформ в работе педагога
Коррекция методической деятельности наставнической пары с учетом проведенных занятий и полученных результатов, заполнение Чек-листа наставнической пары	Май – июнь 2021-2022; Май – июнь 2022-2023; Сентябрь	Директора школ Заместитель директора, педагог наставник, наставляемый	Перспективный план
Организация и проведение наставнических сессий для педагогического коллектива и дошкольных работников	Сентябрь 2023 – июнь 2024	Директор, заведующая д/сада, заместители директора, старший воспитатель, педагоги, воспитатели	Дорожная карта (ПРИЛОЖЕНИЕ 5) Наставническая сессия (ПРИЛОЖЕНИЕ 6)
Проект Уральского педагогического университета, в рамках подписанных	Сентябрь 2023 – май 2024	Реверсивное наставничество (математика)	План научно-методического сопровождения внедрения результатов НИР

соглашений о внедрении результатов НИР и выполнении государственного задания Министерства просвещения РФ по теме «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в ОО» (ПРИЛОЖЕНИЕ 7)			(научно-исследовательская работа) Ссылка
--	--	--	---

Четвертый этап: аналитический

Анализ методического сопровождения модели наставничества. Обобщение опыта инновационной работы.	Май 2022, Май 2023, Май 2024	Заместители директора, педагог наставник, наставляемый	Перспективный план; Размещение результатов на официальном сайте
Поиск кураторов для научного сопровождения наставнических сессий.	Апрель – май 2024	Администрация	Договоры по сотрудничеству

Результативность практики

1. Организация сетевого взаимодействия с ОУ города.
2. Создание системы планирования и мониторинга в виде дорожных карт наставнических пар.
3. Проведение мероприятий с целью достижения показателей высокого уровня по ключевым условиям «Учитель. Школьная команда» и «Школьный климат».
4. Участие в федеральном проекте по реверсивному наставничеству.
5. Повышение профессиональной компетентности специалистов в вопросах педагогики и психологии, что подтверждается высокой методической активностью наставнических пар и педагогического коллектива в целом.

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

2021 – 2022 учебный год

- Выступление на городском форуме по реализации национального проекта «Образование» «Сверим часы», Направление «Современная школа» представлен опыт по теме: «Сетевое взаимодействие образовательных учреждений: от модели к практике реализации» (Приказ № 345 от 14.04. 2022 УО Администрации г. Усть-Илимска)
https://sc1.lui.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_439.html

- Городской семинар «Механизмы взаимодействия при реализации ООП в сетевой форме» 9.11.2022 (Приказ № 119 от 7.11.2022 Администрации г. Усть-Илимска) https://sc11ui.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_443.html
- Городской семинар «Эффективная модель внутришкольной системы управления качеством образования через наставничество» в проекта «Школа-школе» (Приказ МКУ «ЦРО» от 13.03.23 № 19) [ссылка](#)
- 2022 – 2023 учебный год**
- Неделя молодого педагога <http://www.sc11.ru/1072-uchastie-v-nedele-molodogo-pedagoga-2023.html>
- 10-30 марта 2023 (заочный этап) и 11 апреля 2023 (очный этап), ЦНППМ ГАУ ДПО ИРО «Институт развития образования Иркутской области», заочный этап регионального конкурса «Наставник38», Номинация 2 «Лучшая практика наставничества «Педагог-педагог» 4 место
- 21.08.2023, ЦНППМ ГАУ ДПО ИРО Иркутской области, онлайн консультации "Основы наставнической деятельности: технологии, формы, методы" в рамках методической недели Августовского педагогического совещания <https://new.iro38.ru/archives/38713>
- 22.08.2023, ЦНППМ ГАУ ДПО ИРО Иркутской области, Образовательная стажировка "УЧИТЬСЯ САМОМУ, ЧТОБЫ УСПЕШНО УЧИТЬ ДРУГИХ" в рамках методической недели регионального августовского педагогического совещания для педагогов-наставников, молодых педагогов и методистов системы дополнительного образования детей https://edulife.iro38.ru/?page_id=30663
- 24.08.2023, MAOY «СОШ№11», МКУ «ЦРО», Мастер-класс «Творческая мастерская «Эффективные практики наставничества» Приказ КО администрации г. Усть-Илимска от 17.08.2023 № 755, и об изменениях в нем: приказ от 21.08.2023 № 756 <https://www.ust-ilimsk.ru/home/48-news/latest-news/13933-v-ust-ilimske-prokhorit-traditsionnaya-avgustovskaya-konferentsiya-rabotnikov-obrazovaniya>
- 24.08.2023, MAOY «СОШ№11», МКУ «ЦРО», пристеновая защита стажировочных и инновационных площадок «Год педагога и наставника: планы и действия - ценим результаты», Приказ КО администрации г. Усть-Илимска от 17.08.2023 № 755, и об изменениях в нем: приказ от 21.08.2023 № 756 <https://www.ust-ilimsk.ru/home/48-news/latest-news/13933-v-ust-ilimske-prokhorit-traditsionnaya-avgustovskaya-konferentsiya-rabotnikov-obrazovaniya>
- 2023 – 2024 учебный год**
- 14.11.2023 - 16.11.23 Международный научно-образовательный форум «Современный учитель – взгляд в будущее»: «РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИК РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА: ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ» https://sc11ui.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_427.html
- 16.11.2023 Межмуниципальный онлайн-семинар «Наставничество: опыт и перспективы»: доклад «Реверсивное наставничество – новая ступень работы наставнической команды» https://sc11ui.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_426.html
- декабрь 2023, Фестиваль площадок ГАУ ДПО ИРО за 2023 год. https://sc11ui.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_437.html
- 5.12.2023 городской семинар «Наставничество: медиапространство как мощный активатор воспитательной деятельности» в рамках проекта «Школа-школе»
- Наставническая сессия по теме: «Преемственность ДОО и НОО при обучении чтению детей дошкольного возраста» <https://rutube.ru/video/39d313a3a7465bdcd75a5dc1585cdbb3/?r=wd>

Программа реализации модели наставничества в образовательной организации

Кораблина Оксана Юрьевна,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Писарева Татьяна Анатольевна,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Фёдорова Татьяна Александровна,
учитель начальных классов
Евтушкова Анна Сергеевна,
учитель начальных классов

Место реализации практики

*Муниципальное общеобразовательное учреждение города Тулуна
«Средняя общеобразовательная школа № 6»*

Актуальность реализации практики наставничества	
<p>Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.</p> <p>Молодые учителя, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной самостоятельности как в профессиональной, так и в личностной.</p> <p>За последние три года в наш коллектив влились пять молодых специалистов. Тема наставничества стала для нашей образовательной организации актуальна. Была создана рабочая группа, в состав которой входили: заместитель директора по УВР, учитель с ВКК, учитель с 1КК и молодой специалист. Так как в школе несколько молодых специалистов, рабочих групп получилось больше, чем мы предполагали. Так возникла необходимость в создании модели работы с молодыми специалистами и программы наставничества. Уникальность практики состоит в многостороннем подходе к наставничеству, открытости и многослойности взаимодействий наставников и наставляемых.</p>	
Цель, задачи практики	Ожидаемые результаты практики
<p>Цель: ускорение процесса становления молодого специалиста как квалифицированного педагога, обладающего профессиональными компетенциями, готового к профессиональному росту и развитию.</p> <p>Для достижения поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:</p>	<p>Ожидаемые результаты:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного

<ul style="list-style-type: none"> - создать условия для включения всех педагогов в работу по направлению наставничества; - оказывать организационно-методическую помощь в освоении и внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс; - содействовать приобретению практических навыков, необходимых для педагогической работы; - установить отношения сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами. - способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. - ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. - прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации. 	<p>творческого и педагогического потенциала.</p> <p>3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.</p> <p>4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.</p> <p>5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.</p> <p>6. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)</p>
Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики	
<p>К документам, регламентирующим наставничество в МБОУ «СОШ №6», относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ № 6». - Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества. - Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ «СОШ № 6». - Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп». 	
Описание этапов наставничества (описание практики)	
<p>Этап вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, существенностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере школьного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.</p> <p><i>На подготовительном этапе</i> были изучены нормативные документы о наставничестве; закреплены молодые специалисты за учителями-наставниками и методистами; подобрана методическая литература для изучения молодыми специалистами; составлен план работы с учетом индивидуальных затруднений, выявленных в процессе проведения диагностики и разработана дорожная карта реализации целевой модели наставничества, которая включала в себя следующие этапы: подготовку условий для запуска программы наставничества, формирование базы наставляемых и наставников, отбор и обучение наставников, формирование</p>	

наставнических пар, организацию и осуществление работы наставнических пар, отчеты по итогам наставнической программы, поощрение наставников.

На основном этапе был изучен теоретический материал по наставничеству; разработана школьная модель наставничества, Положение о наставничестве, а также [Программа наставничества](#) и начата ее реализация.

На данный момент мы находимся на основном этапе реализации программы. Мы изучили нормативно-правовую документацию. Приказом по школе были закреплены молодые специалисты за учителями-наставниками и методистами, подобрана методическая литература для изучения молодыми специалистами, составлены планы работы с учетом индивидуальных затруднений, выявленных в процессе проведения диагностики педагогом-психологом. В течение 2022-2023 учебного года учителя-наставники и методисты оказывали методическую помощь, посещали уроки, проводили консультации, ознакомили молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды школы. Кроме этого, сопровождали молодых учителей в муниципальном мероприятии «Неделя молодых специалистов», где юные педагоги проводили открытые уроки, мастер-классы, презентации по теме самообразования.

Итоговый этап включает в себя: реализацию программы наставничества; рефлексию и анализ результатов проекта; корректировку модели.

Аналитическую деятельность в работе с молодыми специалистами мы реализуем через следующие формы работы: собеседование, анкетирование, диагностика, мониторинг. Используем формы методического сопровождения профессионального становления молодого учителя: консультации, учебные занятия, мастер-классы, собеседования. Также используются и альтернативные – психолого-педагогические тренинги, деловые игры, смотр-конкурсы, решение педагогических ситуаций.

Данные формы преследуют цель – помочь начинающим учителям в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса.

Решение педагогических ситуаций. Одна из форм испытания педагога с целью подтверждения занимаемой должности для учителя. Решение педагогических ситуаций потребует от педагога проявления педагогической компетентности, знаний, умений, профессиональных качеств. Выбор ситуаций для испытания проводится случайным образом во время использования игры «Монополия образования».

«Мастер – класс». Форма работы, на которой учителя демонстрируют свои достижения в области обучения детей, дают практические советы.

Конкурсы. Демонстрация и оценка творческих достижений молодых учителей. Предполагает возможность оценивать результаты путем сравнения своих способностей с коллегами.

Психолого-педагогические тренинги. Самый совершенный способ самосовершенствования. Он позволяет педагогу повысить свою познавательную активность, овладеть необходимыми практическими знаниями.

Интеллектуальная настольная игра «Монополия образования», автором которой являюсь я. Цель игры - создание организационно-методических условий для успешной адаптации и усвоения педагогических знаний молодого специалиста.

С помощью игры в непринужденной психологической обстановке, я помогаю молодому учителю адаптироваться в коллективе; определяю уровень его профессиональной готовности; выявляю затруднения в педагогической практике и оказываю методическую помощь; создаю условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями,

коллегами и администрацией; развиваю потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

В игре могут принять участие от 2 до 5 молодых специалистов, возможна игра командами. Игра включает: поле с разноцветными значками, обозначающими ход игрока, карточки с заданиями, кубики, фишки и звезды. Цвет значков на поле соответствует теме вопросов. Красный цвет - педагогические ситуации, желтый - методические вопросы, синий - новеллы в образовании. Темы можно брать различные, а задания изменять.

Ход игры происходит по правилам, которые существуют в любой настольной игре. Педагоги выбирают себе фишки и ставят их на старт. Бросив кубик, игрок переставляет свою фишку вперед ровно на столько шагов, сколько выпало очков. Если он справляется с выпавшим ему заданием, то получает звезду. Если игрок затрудняется ответить, отвечают соперники, тем самым зарабатывая себе звезду. Игра подходит к концу, когда хотя бы один из игроков придет к финишу. На этом этапе надо подсчитать количество звезд у каждого игрока и занести результаты в турнирную таблицу.

Результатом игры является высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого, педагогического потенциала.

Результативность практики

На данный момент мы находимся на основном этапе реализации программы. Оценивая промежуточные результаты, можем сделать выводы:

- все молодые специалисты, прибывшие на работу в МБОУ «СОШ №6» два года назад, продолжают трудиться в образовательной организации. В 2023-2024 учебном году в коллектив педагогов влился еще один молодой специалист;
- все молодые специалисты проводят открытые уроки в рамках муниципальной недели молодых специалистов на оптимальном уровне. Особо высоко был оценен урок русского языка учителя Дубовик Дарьи Дмитриевны;
- в рамках муниципального конкурса молодых специалистов «Современный учитель» молодые педагоги представили методические разработки уроков и эссе о роли учителя в современном обществе. Лучшей методической разработкой был признан урок Дубовик Д.Д.;
- с целью повышения профессиональных компетенций и демонстрации творческих способностей, было решено принять участие в муниципальном конкурсе "Творчество и мастерство - 2023" в номинации "Педагогические надежды". Дубовик Дарья Дмитриевна, учитель русского языка и литературы, стала победителем данного конкурса;
- все молодые педагоги школы являются активными членами профсоюза работников образования, принимают участие в культурных, просветительских и общественных мероприятиях не только школы, но и города.

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

Практика носит универсальный характер.

Примеры тиражирования:

2022 год – Писарева Т.А., Евтушкова А.С., Федорова Т.А. – призеры муниципального конкурса «Ярмарка педагогических идей-2022» с разработкой «Педагогический проект по работе с молодыми педагогами на уровне образовательной организации «Вместе».

2023 год – Писарева Т.А., Евтушкова А.С., Федорова Т.А. – публикация по итогам участия во Всероссийской научно-практической конференции «Образовательная организация как ресурс для внедрения инновационных решений»,

где был представлен методический инструментарий «Модель работы с молодыми специалистами в школе».

2023 год - Федорова Т. А. - победитель муниципального конкурса «Творчество и мастерство - 2023» в номинации «Наставник года».

2024 год - Кораблина О.Ю., Федорова Т.А. – организаторы муниципального мероприятия для молодых специалистов Мастер-майнд «Сто вопросов-сто ответов».

2024 год – Федорова Т.А. – представление опыта работы с молодыми педагогами в формате интеллектуальной настольной игры «Монополия образования» в рамках IV Всероссийской научно–практической конференции «Образование как искусство: вопросы развития личности».

Используемые формы и приемы программы могут применяться в любой образовательной организации.

ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

Программа наставничества «Новый вектор»

Бровкина Наталья Владимировна,
учитель биологии

Место реализации практики

*Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2»*

Актуальность реализации практики наставничества

Согласно федеральному проекту «Учитель будущего», планируется внедрить национальную систему учительского роста педагогических работников, в том числе внести изменения в номенклатуру должностей. Предполагается, что 70% учителей в возрасте до 35 лет будут задействованы в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.

В системе образования институт наставничества практиковался с советских времен. Сегодня изменились социально-экономические условия и психология людей, поэтому институт наставничества претерпевает изменения, необходимы новые подходы в сопровождении наставляемого.

Растут требования к компетентностям учителя, связанным с работой с информацией и новыми средствами обучения. Повсеместно внедряемая проектно-ориентированная деятельность заставляет уделить внимание формуле «4К»: критическому и креативному мышлению, умению работать в команде и коммуницировать. Без наставников в решении этих задач не обойтись, так как теоретически изучаемые дисциплины в педагогических институтах далеки от практики в школе. По этой же причине (несоответствие ожидания деятельности в профессии с реальностью) наблюдается частое увольнение молодых педагогов из образования. Представленная практика способствует формированию профессионально компетентной личности молодого специалиста, способной фокусироваться на необходимости выстраивания собственного непрерывного образования, оптимально интегрироваться в муниципальное образовательное пространство и адаптироваться в новых условиях посредством взаимодействия с другими участниками, способными результативно работать в сфере образования.

Еще одна решаемая данной практикой проблема – формальное наставничество с закреплением по приказу, без реальной деятельности наставника – в программе подробно прописаны практические инструменты организации наставничества.

Практика реализации программы наставничества «Новый вектор» также решает и такие проблемы, как отсутствие мотивационных инструментов для наставничества, сложность молодым специалистом самостоятельно проанализировать свою деятельность, обозначить запрос и выстроить ИПР.

Основная ценность (уникальность) представленной практики – ее практическая направленность: в основе программы наставничества «Новый вектор» МБОУ «СОШ №2» лежат два документа: блокнот наставника и отрывной (перекидной) календарь наставляемого. Блокнот наставника – это инструментарий, в который входят: выбор стиля обучения, методы и техники наставничества (внимание на формулировку целей и модель Колба), эффективность деятельности, обратная связь, корректировка. Наполовину заполненный теоретическими моментами блокнот выдается наставнику, где он фиксирует дальнейшую работу с наставляемым педагогом. Отрывной (перекидной) календарь наставляемого – это своеобразный маршрут профессионального роста, способы решения конкретных проблем, задач.

Цель, задачи практики	Ожидаемые результаты практики
Цель: создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимых для успешной личной и профессиональной	1.Рост уровня развития компетенций сотрудников, развития их потенциала. Мониторинг компетенций

<p>самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Повышение квалификации педагогов. 2.Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности. 3.Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности 4.Предоставление наставникам опыта управления и ВОЗМОЖНОСТИ профессионального роста, поощрение за хорошую работу. 5.Снижение текучести персонала. 	<ol style="list-style-type: none"> 2.Повышение уровня вовлеченности и инновационной активности педагогов. Анализ заполненной электронной формы отчета 3.Молодые педагоги, новые сотрудники в образовательных организациях, педагоги, испытывающие затруднения в профессиональной деятельности, т.е. нуждающиеся в наставничестве будут обеспечены педагогической поддержкой, в том числе практическим инструментарием отрывным (перекидным) календарем наставляемого – своеобразным маршрутом профессионального роста. Одним из показателей эффективности наставничества является способность сопровождаемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность сопровождаемого с определенного момента обходиться без наставника. Этому важнейшему моменту в восполнении образовательного дефицита сопровождаемого могут предшествовать те или иные промежуточные этапы, например переход от потребности в постоянной и систематической поддержке к потребности в эпизодической помощи в наиболее сложных ситуациях. 4.Педагоги образовательных учреждений, которые желают стать наставниками, будут вооружены новыми инструментами сопровождения молодых педагогов (Блокнот наставника — это инструментарий, в который входят: выбор стиля обучения, методы и техники наставничества (внимание на формулировку целей и модель Колба), эффективность деятельности, обратная связь, корректировка. Наполовину заполненный теоретическими моментами блокнот вручается наставнику, где он фиксирует дальнейшую работу с наставляемым педагогом) 5. Поощрение наставников (материально (НСОТ) и Дипломы на школьном празднике «Виват, школяр»!). 6.Снижение текучести персонала
<p>Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Приказ «О формировании рабочей группы по внедрению целевой модели наставничества и разработке программ наставничества в МБОУ «СОШ N 2» от 06.09.2021 №354); • Приказ «О внедрении целевой модели наставничества и утверждении «Дорожной карты реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 2» от 17.09.2021 №374/1); • Приказы «Об организации наставничества на 2021-2022 учебный год» (смотреть), 2022-2023; • Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ № 2»; 	

- Программа наставничества «Новый вектор» (направление учитель-учитель) МБОУ «СОШ № 2».

Описание этапов наставничества (описание практики)

Подготовительный этап: 1 месяц

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества: проведение методического семинара по работе с программой «Новый вектор», тиражирование Блокнота наставника

2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.

Основной этап: 8 месяцев - организация работы наставнических пар или групп (реализация документов практики, в том числе, запланированного в блокноте наставника и отрывном (перекидном) календаре наставляемого):

Наставляемый проходит онлайн - тест <https://testometrika.com/personality-and-temper/test-learning-style-honey-and-mumford/> и сразу получает результат. В зависимости от результата наставник выбирает стиль сопровождения наставляемого («Активист», «Мыслитель», «Теоретик», «Прагматик»). Основываясь на теоретическую часть Блокнота, выбирает технику и методы сопровождения (в МБОУ

«СОШ №2» наиболее востребованные следующие техники и методы, которые подробно прописаны в теоретической части Блокнота: «Сопровождение», «Посев»,

«Катализация», «Показ», «Сбор урожая», кейс-метод, Коучинг, технология открытого пространства, мастер-класс, метод Дэвида Колба), обращается за консультацией к заместителю директора. Далее совместно с наставляемым формулируют цель SMART на четверть или полугодие. Следующее мероприятие: заполнение отрывного (перекидного) календаря. Данный документ включает в себя своеобразный маршрут (модель на основе профстандарта педагога) профессионального роста и пути решения конкретных проблем, задач - индивидуальную программу развития (Приложение, таблица 1).

Под индивидуальной программой развития мы понимаем способ интеграции мотивированной индивидуально-личностной и коллективной самообразовательной деятельности, направленной на профессиональное саморазвитие личности педагога через удовлетворение его индивидуальных потребностей, ориентированной на качественное изменение профессионального пространства педагога: проектирование, деятельность, позиционирование, самоаудит, в рамках пространств у педагога формируются надпредметные умения в пространстве «Проектирование» - формирование замысла, планирование возможных действий;

в пространстве «Деятельность» - реализация замысла, опыт действия;

в пространстве «Позиционирование» - опыт построения субъектных связей,

обобщение опыта, опыт самопрезентации; в пространстве «Самоаудит» – оценка самостоятельности своего замысла, анализ связи задуманного и реализации, опыт анализа внешней ситуации.

Через данные пространства в индивидуальной программе развития каждого педагога реализуются обязательные кейсы: нормативно-правовой, аналитический, инновационный, рейтинговый и информационно-сетевой.

Остальные мероприятия – по запланированным кейсам в ИПР. Для наставника и наставляемого открыта онлайн – страница консультаций с заместителем директора, также консультации можно получить очно.

Мероприятия заключительного этапа включают оценку результатов наставничества

- «оценка 360 градусов», открытое пространство «Рефлексия» (анализ связи задуманного и реализации), тиражирование опыта.

Результативность практики

- разработаны документы сопровождения деятельности по наставничеству - блокнот наставника (3 чел.) и отрывной (перекидной) календарь наставляемого педагога (3 чел.);
 - по результатам деятельности в рамках программы один наставник повысил свою квалификацию с 1 КК на ВКК, ее наставляемый педагог показала хорошие результаты адаптации в профессии;
 - наставляемый педагог на первом году работы смогла обобщить свой опыт и представить его на муниципальном уровне:
 - 1) в рамках городского форума «Сверим часы», тема: «Применение технологий смешанного обучения для индивидуальных сопровождений учащихся», сертификат, приказ Управления образования Администрации города Усть-Илимска от 21.04.2022 № 362),
 - 2) городской семинар — практикум «Практика решения проектных задач» в рамках муниципального методического проекта «Школа — школе», Приказ №150 от 27.12.2022 «Об итогах проведения городского семинара — практикума «Практика решения проектных задач» в рамках муниципального методического проекта «Школа — школе»,
 - 3) представила урок на муниципальный конкурс "Мой лучший урок по ФГОС", урок «Механическая сила», Приказ N.12 от 03.02.2023г. «Об итогах проведения муниципального дистанционного конкурса «Мой лучший урок по ФГОС» для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений,
 - 4) а также в составе команды вместе с наставником является победителем в конкурсе «Педагогический импульс — 2022» в номинации «Мастер педагогического конструктора», приказ МКУ «ЦРО» №41 от 22.03.2022, Диплом);
 - наставляемый педагог в муниципальном этапе Всероссийского конкурса «Учитель года России» в 2022 году является победителем в номинации «Новые имена» Приказ №167 от 21.02.2022;
 - наставляемый педагог в муниципальном этапе Всероссийского конкурса «Учитель года России» в 2024 году является победителем в номинации «Новые имена», Приказ №153 от 16.02.2024. Диплом.
- Оценка результатов наставничества - «оценка 360 градусов», открытое пространство «Рефлексия» (анализ связи задуманного и реализации). Самым главным показателем эффективности является «очередь» к этому наставнику. А для этого необходимо система свободного выбора наставника, прозрачность оценки его деятельности и престижность этой деятельности.

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

1. Пристендовая защита программ по наставничеству общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования на Фестивале программ наставничества в рамках городского форума «Сверим часы», 18.04.2022, Сертификат, приказ Управления образования Администрации города Усть-Илимска от 21.04.2022 № 362.
2. Мастер — класс для наставников на муниципальном фестивале "Перезагрузка- 2022" молодых учителей и их наставников общеобразовательных учреждений; Приказ МКУ "ЦРО" от 17.05.2022 N 64 "О проведении муниципального фестиваля..." сертификат
3. Региональный реестр лучших педагогических и управленческих практик.
Направление: Федеральный проект «Современная школа», «Лучшая практика методического сопровождения молодежь педагогов». Название практики: «Реализация программы наставничества «Новый вектор» (направление: учитель- учитель) МБОУ «СОШ №2». Распоряжение Министерства образования Иркутской области N 55-1559-мр от 19.10.2022
4. II региональный конкурс «Методическое ПРОДвижение». Распоряжение Министерства образования Иркутской области №55-1532-мр от 17.10.2022 (50000р.)

Комбинированная модель взаимодействия педагогов в наставнической деятельности по направлению «Учитель – учитель»

Степанова Ольга Борисовна,
учитель истории и обществознания

Место реализации практики

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 26» г. Зимы

Актуальность реализации практики наставничества

Педагогическая профессия относится к группе профессий, предметом которых является другой человек (по классификации, предложенной Е. А. Климовым). Но её из ряда других выделяет, прежде всего, по образу мыслей ее представителей, повышенному чувству долга и ответственности. В связи с этим она стоит особняком, выделяясь в отдельную группу. Главное её отличие от других профессий типа «человек- человек» заключается в том, что она относится как к классу преобразующих, так и к классу управляющих профессий.

В основе профессии «Учитель» лежит принцип наставничества. Изначально учитель призван передавать свои знания, умения, навыки ученикам. И чем опытнее учитель, тем грамотнее и образованнее его ученики. Но, к сожалению, приходя в школу после института, мы не обладаем этим опытом и, вот здесь немаловажную роль играет передача опыта, знаний между коллегами. Наставничество можно назвать одним из ресурсов развития специалиста-профессионала. Еще древние философы размышляли над ролью наставника. Сократ, например, считал: она состоит в том, чтобы побудить мощнейшие душевные силы ученика, а так как сам философ жил по принципу «Я знаю только то, что я ничего не знаю», то с учениками он взаимодействовал в том формате, который сейчас кажется прогрессивным - поддерживая равноправие и рождая истину в споре.

Из Древней Греции перенесемся в СССР, где наставничество стало важной частью коммунистического воспитания. В стремлении к трудовым подвигам на производствах было не обойтись без передачи опыта от старших мастеров к младшим. И это не голословное утверждение. Я пришла работать в школу в 1989 г. и с огромной благодарностью вспоминаю своих педагогов-наставников, которые помогли мне в профессиональном становлении, показали на деле лучшие стороны профессии. В 90-ые годы наставничество, как и многое другое, было на время забыто.

Сегодня система возрождается. И это связано не в последнюю очередь и с тем, что во многих странах, в том числе и в России, в XXI в. наблюдается тенденция к снижению престижности педагогических профессий. Молодые люди неохотно идут работать в школу. Учеными выявлено множество причин данного явления. Но нас волнует другая сторона этого процесса, а именно; специалисты, устраиваясь на работу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество проблем, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность - учителя. Наша школа не стала исключением из этого правила. У нас работает творческий, профессиональный трудоспособный коллектив педагогов, реализующих инновационные направления, обладающий умениями выстраивать образовательный процесс в соответствии с современными требованиями. Наш коллектив – это коллектив стажистов, 76% педагогов имеют стаж работы более 20 лет. В 2019 году наш коллектив пополнился 3 молодыми специалистами, но, к сожалению, уже к концу учебного года они задумались о смене

профессии. Молодые педагоги, попав на новое место работы, растерялись, столкнувшись с проблемами современного образования. В 2020г. еще 4 человека пришли на работу в нашу школу. Особенностью было то, что двое из них сменили место жительства, приехав к нам из других регионов и двое — это были люди, которые кардинально поменяли свою профессиональную деятельность. Они должны были в короткие сроки привыкнуть к новой практической деятельности. В 2023 году новых педагогов прибыло 5 чел. Кроме этого, наша школа стала площадкой для прохождения педагогической практики студентами педагогического ВУЗа. (*Приложение № 1*) Закономерно встал вопрос «как можно помочь таким «разношерстным» молодым учителям, имеющим разный уровень подготовки, возраст (одному из «молодых специалистов» на тот момент было 62 года) и жизненный опыт? Как сделать так, чтобы они остались работать в нашем коллективе?». И решение проблемы нашлось. Так родилась наша программа по наставничеству «Учитель-Учитель», реализуемая в рамках национального проекта «Образование». В августе 2021 программа была защищена на ГЭС, и с сентября 2021 началась её реализация.

Уникальность практики.

С 2019 года в муниципальной системе методического сопровождения педагогов особое место занимает наставничество, в том числе и молодых педагогов. В настоящее время наставничество реализуется на школьном и муниципальных уровнях во всех образовательных организациях, где работают молодые специалисты в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 5 лет.

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, меньше теории и больше практики, обладает гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного учителя, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Уникальность нашей практики состоит в том, что у нас одновременно действует несколько направлений взаимодействия педагогов: «Учитель наставник – молодой специалист» (3 чел.), «Учитель наставник – вновь прибывший педагог» (3 чел.), «Учитель наставник – студент - практикант» (2 чел.), «Учитель наставник – человек, сменивший профессию» (3 чел.). (*Приложение № 2*). Для каждого педагога разрабатывается индивидуальная траектория развития (*Приложение № 3*), но есть и коллективные формы работы, когда педагоги объединяются для решения общих задач и проблем («Школа молодого специалиста») (*Приложение № 4*). Во второй половине учебного года проходит «Неделя молодого специалиста», в рамках которой проводятся разнообразные мероприятия: круглые столы, семинары, тренинги, тестирования, «Вернисаж педагогических идей», открытые уроки наставников и наставляемых, мастер-классы, воркшопы. (*Приложение № 17*)

Цель, задачи практики

Программа наставничества нашей школы направлена на достижение следующей **цели**: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

Оцениваемые ожидаемые результаты практики:

<p>1. Создать условия для профессиональной адаптации новых педагогов в коллективе. Прививать интерес к педагогической деятельности в целях их закрепления в образовательной организации.</p>	<p>1. Сохранение контингента молодых (из числа заявленных категорий) специалистов:</p> <table border="1" data-bbox="683 226 1414 488"> <tr> <td>2021/ 22 уч.го д</td> <td>2022/ 23 уч. год</td> <td>2023/ 24 уч.го д</td> </tr> <tr> <td>3 чел. (42 %)</td> <td>5 чел. (71 %)</td> <td>6 чел. (100 %)</td> </tr> </table> <p>2. Короткие сроки адаптации 3. Отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществом. 4. Успешное прохождение педагогической практики (Приложение 16)</p>	2021/ 22 уч.го д	2022/ 23 уч. год	2023/ 24 уч.го д	3 чел. (42 %)	5 чел. (71 %)	6 чел. (100 %)	
2021/ 22 уч.го д	2022/ 23 уч. год	2023/ 24 уч.го д						
3 чел. (42 %)	5 чел. (71 %)	6 чел. (100 %)						
<p>2. Выявить профессиональные дефициты и затруднения в педагогической практике и принять меры по их устранению и минимизации. Поддерживать стремления педагогов к непрерывному образованию и развитию профессионального мастерства.</p>	<p>1. Увеличение доли педагогов (из числа заявленных категорий), имеющих квалификационные категории:</p> <table border="1" data-bbox="671 741 1418 1037"> <tr> <td>2021 /22 уч.го д</td> <td>2022 /23 уч. год</td> <td>2023/24 уч.год</td> </tr> <tr> <td>1 чел. (14 %)</td> <td>3 чел. (71 %)</td> <td>2 чел. на стадии аттестации</td> </tr> </table> <p>2. Повышение способности педагогов к профессиональному развитию. (Приложение 5) 3. Курсы по повышению квалификации и профессиональной переподготовки. (Приложение 6)</p>	2021 /22 уч.го д	2022 /23 уч. год	2023/24 уч.год	1 чел. (14 %)	3 чел. (71 %)	2 чел. на стадии аттестации	
2021 /22 уч.го д	2022 /23 уч. год	2023/24 уч.год						
1 чел. (14 %)	3 чел. (71 %)	2 чел. на стадии аттестации						
<p>3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых педагогов во все сферы школьной жизни</p>	<p>1. Участие молодых педагогов, проявивших способности и достижения, в школьной жизни. (Приложение 7) 2. Достижения учащихся молодого педагога (Приложение 8)</p>							
<p>4. Организовать самообразование, исследовательскую деятельность</p>	<p>1. Готовность педагогов осуществлять проектную и научно-исследовательскую деятельность (Приложение 9) 2. Призер в городском конкурсе среди молодых специалистов «Новая волна-2022» (Приложение 10) 3. Проведение «Недели молодого специалиста» (Приложение 11)</p>							
<p>5. Организация консультационной работы для молодых специалистов и их наставников.</p>	<p>1. Совершенствование молодыми педагогами индивидуального стиля своей деятельности 2. Увеличение доли педагогов, включенных в наставническую деятельность</p> <table border="1" data-bbox="644 1794 1390 1995"> <tr> <td>2021/ 22 уч. год</td> <td>2022/ 23 уч. год</td> <td>2023/ 24 уч.го д</td> </tr> <tr> <td>4 чел.</td> <td>4 чел.</td> <td>6 чел.</td> </tr> </table>	2021/ 22 уч. год	2022/ 23 уч. год	2023/ 24 уч.го д	4 чел.	4 чел.	6 чел.	
2021/ 22 уч. год	2022/ 23 уч. год	2023/ 24 уч.го д						
4 чел.	4 чел.	6 чел.						

	<p>3. Представление опыта работы наставников на муниципальном и региональном уровне. (Приложение 12)</p> <p>4. Проведение «Школы молодого специалиста» (1 раз в модуль). (Приложение 4)</p>	
Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики		
<p>1. Программа наставничества «Учитель-Учитель» 2021-2024 уч.года; https://school26zima.gosuslugi.ru/netcat_files/userfiles/school_programs/Programma_nastavnichestva_SOSh_26_2021-2024_gg.docx</p> <p>2. Приказ об организации инновационной деятельности (Приложение 13)</p> <p>3. Приказ о назначении наставников. (Приложение 14)</p> <p>4. Приказ об утверждении рабочих программ (Приложение 15)</p>		
Описание этапов наставничества (описание практики)		
<p>Наша работа строится на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с молодым (новым) специалистом стало конструктивным и приносило желаемый эффект, мы придерживаемся следующих правил общения: не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться. Свою работу по наставничеству мы выстроили планомерно в четыре этапа:</p> <p>1-й этап – формирование пар «Наставник-подопечный».</p> <p>В первый месяц работы педагогу предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В первые месяцы нет необходимости читать лекции, проводить теоретические занятия, он нуждается в практических советах.</p> <p>Цель этапа: Создание пар: «Учитель наставник – молодой специалист», «Учитель наставник – вновь прибывший педагог», «Учитель наставник – студент – практикант» (Приложение № 20), «Учитель наставник – человек, сменивший профессию». Оптимальным приемом формирования таких пар является анкетирование и психологические тесты. Назначение педагогов-наставников вначале осуществлялось администрацией школы, а сейчас это состязательный процесс, педагоги сами изъявляют желание быть наставниками молодых учителей.</p> <p>Мероприятия: С первых дней определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, осуществляется информирование, обучение ведению школьной документации. Анкета для педагога-наставника помогает определить готовность педагога к выполнению роли наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности. Анкета для наставляемого выявляет пробелы в педагогической подготовке педагога. Тест на выявление психологической совместимости определяет степень их психологической совместимости в профессиональной педагогической деятельности. Психологами школы были подобраны и разработаны материалы. (Приложение №19)</p> <p>Результаты: Создание пар «Учитель наставник – молодой специалист», «Учитель наставник – вновь прибывший педагог», «Учитель наставник – студент - практикант», «Учитель наставник – человек, сменивший профессию».</p> <p>2-й этап – знакомство и адаптация.</p> <p>Этот период самый сложный как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться коллеги.</p> <p>Цель этапа: изучение личностных качеств молодого педагога, достоинств и недостатков его теоретических и практических умений и навыков. Создание благоприятной, дружелюбной обстановки вокруг молодого педагога.</p> <p>Задачи: определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога.</p> <p>Формы: индивидуальная.</p> <p>Мероприятия: 1. Изучение документов (диплома, характеристики, личностных</p>		

студенческих достижений). 2.Беседы, наблюдение за общением с новыми коллегами (характер, стиль общения, желание идти на контакт). Как показывает опыт, посещение администрацией и наставником уроков молодых специалистов позволяет выявить возникающие у них затруднения. Дает положительный эффект прием, обеспечивающий конкретную индивидуальную предварительную помощь в подготовке урока. Посещая уроки молодых специалистов, просматривая планы, проверяя знания учеников, администрация школы, совместно с наставником, выявляют недостатки в его умениях и навыках, вырабатывают программу адаптации.

Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа.

Результаты: установление благоприятного климата взаимодействия с педагогическим коллективом.

3-й этап – основной. Обучение, передача опыта.

Это самый длительный по времени этап, но для взаимодействующих пар он разный по продолжительности. Для молодого специалиста - выпускника ВУЗа - он может длиться до 3 лет, для специалиста, сменившего профессию и осваивающему педагогику - до пяти лет, для вновь прибывших педагогов достаточно года, чтобы влиться в новый коллектив, а для студентов – практикантов это время до 2 месяцев (чаще всего это январь-февраль месяцы) .

Цель этапа: развитие профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискания авторитета среди детей, родителей, коллег.

Задачи: сформировать потребность у педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков.

Формы: индивидуальная, коллективная (групповая).

Мероприятия: педагоги-наставники вместе с наставляемыми педагогами разрабатывают и начинают реализовывать индивидуальные планы профессионального развития молодого педагога. Наставники осуществляют корректировку профессиональных умений наставляемых педагогов, помогают выстроить им собственную программу самосовершенствования. (Приложение № 3)

Чтобы взаимодействие пар было конструктивным и приносило желаемый эффект, используются индивидуальные (консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет) и групповые (семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические задания, участие в конкурсах, лектории, дискуссии, выставки) формы сопровождения профессиональной деятельности педагога.

Наибольшую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы: психологические тренинги, разработка и презентация моделей занятий, воркшопы, мастер-классы. (Приложение № 17)

Регулярно, один раз в модуль, проводится «Школа молодого специалиста» для всех взаимодействующих пар. Тематика занятий определяется по запросам наставляемых педагогов.

(Приложение № 4)

Результаты: правильность ведения школьной документации, методические разработки уроков, внеклассных мероприятий, внеурочной деятельности, участие в профессиональных конкурсах, оказание методической, психологической помощи.

4-й этап — рефлексивный. Контрольно-оценочный.

Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Цель этапа: сформировать у педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.

Задачи: усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности

молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Формы: индивидуальная, групповая (коллективная).

Мероприятия: педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, проведение «Недели молодого специалиста», «Вернисажа педагогических идей» для развития творческого потенциала учителей, мотивации участия в инновационной деятельности.

Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно - деловые игры).

Результативность практики

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии. Результативность можно просмотреть в Приложениях №№ 5,7,8,9,10,16. Для оценки личностных результатов профессиональной деятельности наставляемых мы используем диагностический инструмент «Колесо баланса педагога». (Приложение № 18)

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

1. Региональная питч-сессия «Практика наставничества: от идеи к результату».
Публичное

выступление «Наставничество как эффективный метод адаптации и обучения молодых педагогов»

(сертификат)

Городской практико-ориентированный семинар «Технологии наставничества в образовательных

организациях» Публичное выступление «Наставничество — как форма обучения молодого педагога на рабочем месте» (приказ) (Приложение 12)

Педагогический дуэт

Балчугова Оксана Анатольевна,
учитель русского языка и литературы
Гриценко Татьяна Алексеевна,
учитель начальных классов
Распутина Ольга Геннадьевна,
учитель обществознания

Место реализации практики

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 5 г. Тайшета

Актуальность реализации практики наставничества	
<p>В настоящее время на рынке образования в России в целом, в МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета в частности, наблюдается кадровый голод, который оказывает серьезное влияние на качество образования и развитие отрасли в целом. Данные социологических исследований говорят о нехватке в школах педагогов-предметников, более того потребность в учителях выросла с 48% до 51%, в МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета вакансии отсутствуют за счет внутреннего совместительства. Доля учителей в возрасте 55 лет растет и составляет около 41.9%, в МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета- 65%. Около половины выпускников педагогических высших учебных заведений не приходят работать в школу после получения диплома. Более 50% тех, кто приходит в школу после получения профессионального образования, в течение первых двух лет меняют сферу деятельности.</p> <p>Для того чтобы решить проблему кадрового голода в МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета, закрепить молодых/начинающих педагогов за профессией, необходимо проводить целенаправленную работу по привлечению и сохранению квалифицированных учителей, созданию благоприятных условий адаптации, а также развивать наставническую деятельность по направлению «Педагог- педагог».</p> <p>Молодому/начинающему педагогу необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя- предметника, классного руководителя. Появилась необходимость в создании ситуации успешности работы молодого/начинающего педагога, развитии его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, формировании индивидуального стиля его педагогической деятельности, потребности в саморазвитии, самосовершенствовании, самореализации.</p>	
Цель, задачи практики	Ожидаемые результаты практики
<p>Цель: разносторонняя поддержка для адаптации и успешного закрепления на месте работы молодых/ начинающих педагогов в МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета, решение кадрового вопроса, создание условий необходимых для успешного непрерывного профессионального роста и самоопределения, личностного и социального развития педагогических работников.</p> <p>Задачи практики:</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Измеримое улучшение показателей.2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.3. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета.

<p>1. Поиск, обобщение, распространение профессионального опыта педагогов МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета.</p> <p>2. Создание условий для адаптации и закрепления в профессии молодых/начинающих педагогов.</p> <p>3. Решение кадровых проблем.</p> <p>4. Обеспечение информацией для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.</p> <p>5. Мобилизация внутренних ресурсов педагога на результат успешности в профессиональной деятельности.</p> <p>6. Реализация планирования по самообразованию, повышению профессиональной и методической компетентности.</p> <p>7. Повышение профессионального уровня педагога с учетом индивидуальных потребностей, затруднений, достижений.</p> <p>8. Привитие интереса к педагогической деятельности.</p> <p>9. Ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</p> <p>10. Формирование банка успешных наставников из числа педагогических работников МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета для продолжения реализации программы «Педагогический дуэт».</p>	<p>4. «Омолождение» кадрового состава образовательной организации.</p> <p>5. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.</p> <p>6. Повышение профессиональной компетентности молодых/начинающих педагогов, их мастерства и педагогической культуры.</p> <p>7. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.</p> <p>8. Участие молодых/начинающих педагогов в профессиональных конкурсах.</p> <p>9. Участие в аттестационных процедурах на установление квалификационной категории.</p>
---	---

Нормативно- правовое обеспечение разработки и реализации практики

<p>1. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145.</p> <p>2. Письмо Министерства просвещения РФ № МР – 42/02 от 23 января 2020 года о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации.</p> <p>3. Программа наставничества в МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета на 2022-2024 годы, утвержденная приказом от 21.04.2022 года № 215/увп.</p> <p>4. План (дорожная карта) реализации целевой модели наставничества в МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета на 2022-2024 годы, утвержденный приказом от 21.04.2022 года № 214 увп. 5. Положение о наставничестве в МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета, утвержденное приказом «Об утверждении Положения о наставничестве в МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета» от 21.04.2022 года № 216/увп.</p>
--

6. Программа «Педагогический дуэт», утвержденная приказом от 21.04.2022 года № 217/у.п.

Описание этапов наставничества (описание практики «Педагогический дуэт»)

Подготовительный (август 2022 года)- представление программы «Педагогический дуэт» https://sh5-tajshet-r138.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/userfiles/Poleznaya_informatsiya/programma_Pedagogicheskiy_duet.docx

на заседании педагогического совета, её утверждение. Подготовка условий для запуска программы.

Методы: информирование; организация обсуждения, в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта.

Формы: тематические педсоветы, семинары, методические консультации.

Организационный (август- сентябрь 2022 года)- формирование базы наставляемых, формирование базы наставников, отбор наставников из числа активных и опытных педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь молодым/начинающим педагогам. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерный тематический план. Мониторинг профессиональных затруднений педагогов. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.

Обучение наставников (при необходимости). Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. Формирование наставнических пар. Издание приказа о назначении наставников. Круглый стол «Наставники и наставляемые: педагогический дуэт». Разработка индивидуального плана сопровождения.

Методы: консультирование, информирование, организация обсуждения, в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта, создание специальных ситуаций, расширяющих опыт наставляемого, организация деятельности наставляемого, выступающей фактором его развития.

Формы: беседы, собеседования, тренинговые занятия, встречи с опытными учителями, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.

Практический (октябрь 2022 года- декабрь 2023 года)- организация работы наставнических пар, регулярные встречи наставника и наставляемого, повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность- участие методических мероприятиях, взаимопосещение уроков, разработка материалов и создание методической копилки. Аттестация на категорию. Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы, влияния программ на всех участников. Заседание педагогического совета «Результативность реализации программы наставничества».

Методы: консультирование, информирование, личный пример, создание специальных ситуаций, расширяющих опыт наставляемого, обсуждение, в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта, методы актуализации индивидуальной мотивации.

Формы: беседы; собеседования, тренинговые занятия, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов, тематические педсоветы, семинары; методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков.

Обобщающий (январь 2024 года)- рефлексия реализации формы наставничества. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников «Педагогический

дуэт». Поощрение наставника и наставляемого при достижении положительной динамики профессионального роста на заседании педагогического совета школы. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации.

Методы: обсуждения, в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта, методы актуализации индивидуальной мотивации.

Формы: тематические педсоветы, семинары.

Результативность практики

За два года реализации программы были достигнуты следующие результаты:

1. Молодые специалисты продолжают работать в МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета, что составляет от устроившихся на работу в 2022 году- 100%, в 2023 году- 100%.

2. Наблюдается повышение качество образования в классах, где преподают молодые педагоги от 10% до 18%.

3. Увеличение на 15% доли молодых специалистов, у которых квалификации соответствуют требованиям профессионального стандарта.

4. Повышение результативности участия наставляемых в конкурсах профессионального мастерства (2022 год- 2 участника, 1 призер; 2023 год- 5 призеров).

5. Молодые педагоги принимают активное участие в демонстрации положительных результатов своего педагогического опыта в мероприятиях различного уровня (педсоветах, семинарах, днях открытых дверей, конкурсах) (2022 год- 3 участника; 2023 год- 6 участников).

6. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшении психоэмоционального состояния наставляемого (2022 год- доля удовлетворенных собственной работой составила 30%, 2023 год- доля удовлетворенных собственной работой составила 100%).

6. Взаимообмен педагогическими находками, формирование уважительного отношения друг к другу, умение педагогов работать в команде (2022 год- умение работать в команде проявили 2 наставляемых, 2023 год- 6 участников).

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

Возможно внедрение аналогичной практики в других образовательных организациях любой организационно-правовой формы и любой направленности. Масштабирование практики не ограничено ресурсами. В случае большого количества новичков, за одним педагогом-стажистом могут закрепляться 2-3 молодых/начинающих педагога.

**ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ –
ВОСПИТАННИК/УЧЕНИК/СТУДЕНТ»**

Алгоритм профессионального самоопределения: наставничество в проектно-исследовательской деятельности школьника

Левкович Юлия Викторовна,
директор
Коломеец Наталья Викторовна,
заместитель директора
Цуканова Ольга Львовна,
заместитель директора
Савина Людмила Валентиновна,
учитель русского языка и литературы
Семенова Марина Николаевна,
учитель русского языка и литературы

Место реализации практики

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 342 Невского района Санкт-Петербурга

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №1 Р.П. Базарный Карабулак Саратовской области»

Актуальность реализации практики наставничества

Актуальность данной работы обусловлена целым рядом факторов:

- Стремлением выпускников школ получить только востребованные сейчас специальности независимо от наличия или отсутствия к ним интереса, склонностей и способностей. Молодые люди получают желаемую профессию, но не могут состояться в ней, реализовать свои таланты.
- Недостаточное взаимодействие государства, органов образования, образовательных учреждений с профориентационной наукой.
- Неготовность большинства родителей заниматься профориентацией детей на всём протяжении их обучения в школе.
- Отсутствие четкого алгоритма по профессиональному самоопределению в школах. На практике всё держится на плечах отдельных заинтересованных людей, которые при всём желании не могут кардинально повлиять на ситуацию в целом.
- Сложность осознанного, самостоятельного выбора будущей профессии, учета учеником индивидуальных умственных, физических, моральных возможностей с одной стороны и потребности в определённых профессиях, с другой стороны.
- При создании продукта авторы использовали синтетический подход к решению проблем профессионального самоопределения.

Командой школы № 342 разработан и командами 2 школ апробирован инновационный продукт **«Алгоритм профессионального самоопределения: наставничество в проектно-исследовательской деятельности школьника»**, представленный в форме Методических рекомендаций, которые состоят из трех частей и предназначены для трех категорий участников образовательного процесса:

1. для педагогов - Методические рекомендации по внедрению предпрофессиональных проектов в практику работы школы в формате наставничества **«Маршрут профессионального самоопределения: наставничество в проектной и исследовательской деятельности школьника»**,

2. для обучающихся - Рекомендации по проектной и исследовательской работе для обучающихся 1-11 классов в рамках внеурочных занятий по проектной деятельности «Этажи в профессии: первые шаги»,

3. для наставников - Методические рекомендации для профессионала-наставника «Настольная книга наставника в проектной и исследовательской деятельности предпрофессиональной сферы».

Продукт позволяет выстроить формат работы с целым классом или группой детей, реализуя индивидуальные/групповые проекты/исследования как в условиях города, так и в сельской местности.

Цель, задачи практики	Ожидаемые результаты практики
<p>Целью предлагаемых методических рекомендаций является оказание помощи административным и педагогическим работникам школ в организации индивидуального подхода к профессиональному самоопределению учащихся с 1 по 11 классы общеобразовательной школы через создание профессионально направленных индивидуальных и групповых проектов при помощи наставников-профессионалов.</p> <p>Задачи:</p> <p>1.создать алгоритм дифференциации профессиональных интересов школьников для осуществления проектно-исследовательской деятельности;</p> <p>2. развить универсальные учебные действия и предпрофессиональные навыки в проектной/исследовательской деятельности учащихся с подключением наставников-профессионалов;</p> <p>3.расширить профессиональные компетенции учителей в области проектно-исследовательской деятельности в сфере профориентации при содействии наставников-профессионалов.</p>	<p>Предполагаемым результатом является создание механизма, позволяющего сделать осознанный выбор профессии каждым участником ЦГ в соответствии с образовательными возможностями и потребностями обучающихся, повышение их мотивации, продуманный выбор ОГЭ и ЕГЭ по предмету, в перспективе востребованному в профессиональном становлении.</p> <p>Решением проблемы профессионального самоопределения станет оказание системной, полноценной помощи и сопровождения учащихся на всём пути выбора профессии и учебного профиля: от первого интереса в начальной школе до выбора высшего учебного заведения и программ повышения квалификации и дополнительного образования. Эффективно при этом привлечение самого широкого круга социальных партнёров-представителей профессий для создания интересной и разнообразной среды, получения образования (кружки по интересам под руководством наставников, совместная работа с уже успешными специалистами, практики, экскурсии на предприятия, профпробы в рамках проекта «Билет в будущее», мастерские при школах, участие в конкурсах «Профессионалы», хакатонах, олимпиадах).</p> <p>Методические рекомендации адресованы руководителям образовательных учреждений,</p>

	методистам, учителям, педагогам-психологам.
Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики	
<ul style="list-style-type: none"> • Стратегические приоритеты государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030, Федеральный проект «Профессионалитет» и «Успех каждого ребенка», проект «Школа Минпросвещения России» (магистральное направление «Профориентация»), Программа развития Санкт-Петербурга до 2030г., проекты Программы развития Невского района Санкт-Петербурга и ГБОУ школы №342 Невского района Санкт-Петербурга «Школа жизни» и «Школа возможностей» предполагают «создание условий для эффективной самореализации детей и молодёжи» и «обеспечение условий для осознанного выбора профессионального маршрута обучающихся», Программы развития Карабулакского района Саратовской области и МБОУ «СОШ №1 р.п. Базарный Карабулак Саратовской области» • Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 01.03.2020) (п.3 ст.66; п.1 ст. 75).[Электронный ресурс] – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ • Постановление Правительства РФ от 27.08.1996 №1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержки населения в Российской Федерации». [Электронный ресурс] – URL: http://base.garant.ru/136694/ • Распоряжение Минпросвещения России от 23.09.2019 N P-97 “Об утверждении методических рекомендаций о реализации проекта «Билет в будущее» в рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка». [Электронный ресурс] – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_334897/ • Указ Президента РФ от 07.05.2018 N 204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».[Электронный ресурс] – URL: http://kremlin.ru/acts/bank/43027 	
Описание этапов наставничества (описание практики)	
<p>В рамках проекта при содействии сетевых партнеров вместе с учеником разрабатывается маршрут профессионального самоопределения, включающий в себя дифференциацию обучающихся на целевые группы в различных профессиональных областях, процесс работы над темой проекта, процедуру защиты проектной/исследовательской работы.</p> <p>Заявленная практика алгоритмизирует деятельность ученика при поддержке наставника-профессионала, усиливая интерес к предметной области и повышая успеваемость, помогает учиться с интересом, осознанно выбрать экзамены и качественно к ним подготовиться. Предусматривает осознанное отношение обучающихся к профессионально сфере, основанное на создании условий для формирования компетенций, необходимых для успешного самоопределения и внутренней готовности к профессиональному становлению, используя сетевые программы с колледжами и вузами, сотрудничества с семьей, с участием работодателей и заинтересованной общественности в целях обеспечения социально-экономического развития России.</p> <p>Срок реализации-1 год. Работа проводится циклично.</p> <p>На начальном этапе проводится анкетирование учеников и родителей. По его результатам определяются целевые группы (примерные направления, интересующие детей: творчество, спорт, профильные, рабочие).</p> <p>Следующий этап – формирование маршрута: осуществляется выбор профессиональной области, выбор темы проекта или исследования, а также формы подготовки – групповой или индивидуальной. Подбирается наставник. Совместно с</p>	

наставником выполняется проект/исследование: дети посещают курсы, профпробы, участвуют в конкурсах, мероприятиях.

По результатам работы организуется защита проектов: наставник дает заключение и делаются совместные выводы о целесообразности продолжения работы над проектом в данной профессиональной области или смене профессиональной области на следующий учебный год.

Результативность практики

По результатам анализа работы сделан вывод о том, что практика погружения в определенную профессию дает удовлетворительный результат детской аудитории, стремящейся к саморазвитию. Обучающиеся после прохождения собеседования и определения профессиональной сферы начинают более ответственно подходить к обучению по многим предметам. Наблюдается рост качества образования в 8-10 классах, идет осознанная подготовка к экзаменам в 9, 11 классах. Выпускниками выбираются вузы и колледжи согласно способностям и возможностям выпускников.

Эффекты, полученные от внедрения продукта инновационной деятельности:

1. увеличение количества учащихся, сделавших осознанный выбор предметов для сдачи выпускных экзаменов (ЕГЭ) – на 25%;
2. увеличение процента учащихся, сделавших осознанный выбор при поступлении в учреждения СПО и вузы – на 30%;
3. увеличение количества качественно выполненных учащимися проектных и исследовательских работ – на 60%;
4. улучшение качества образования выпускников 11 классов на 15%;
5. установление связей в формате сетевого взаимодействия с вузами, колледжами, предприятиями как возможность взаимовыгодного сотрудничества;
6. уменьшение разрыва между текущим уровнем подготовки выпускников школы и уровнем необходимых предпрофессиональных компетенции, требуемых при обучении в выбранных детьми вузах, а также сложности деятельности специалистов в сфере высокотехнологичных производств.

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

Методические рекомендации представлены на:

1. Педагогическом международном образовательном форуме-2023,
2. Всероссийском конкурсе в Москве «Битва наставников», 2022
3. районном конкурсе «Мир в твоих руках» в номинации «Наставничество» (победитель), 2023
4. на конкурсе с всероссийским участием «ВебПеликан» (победитель), 2022
5. на районном Конкурсе инновационных продуктов, а также на вебинаре в рамках Программы развития Невского района Санкт-Петербурга (проект «Школа для учителя») (победитель), 2023
6. Межрегиональный круглый стол школ Невского района и Саратовской области «Профориентация: проблемы и пути решения», 2023
7. Всероссийской метапредметной научно-практической конференции «Покой и движение» ГАУ ДПО «Саратовский областной институт развития образования» (создание секции предпрофессиональных проектов в формате наставничества, 2024

Уникальность практики

Новизной продукта является предоставление четкого алгоритма действий, позволяющего всем участникам включиться эффективно в процесс профессионального самоопределения ребенка: от изучения потребности учащегося до определения его возможностей путем диагностики и реализации предпрофессиональных проектов/исследований. Данный алгоритм также позволяет освоить образовательную программу по предмету «Индивидуальный проект» применительно к интересующей его

профессиональной сфере в сопровождении профессионала-наставника. Индивидуализация достигается за счет выделения в составе контингента целевых групп, интересующихся определенной профессиональной областью, создания команды под руководством наставника, разработки и защиты учеником его собственной проектной или исследовательской работы.

Авторским коллективом школ проведен аналоговый анализ 3 наиболее приближенных к нашему продукту программ:

1. «Программа профессионального самоопределения старшеклассников», разработанная командой специалистов Мордовского государственного педагогического университета в 2021 году, направлена на проведение мероприятий по профессиональной ориентации абитуриентов, планирующих поступление на обучение по направлению подготовки Специальное (дефектологическое) образование. Отличия: определенный возрастной диапазон учеников, 3 этапа сопровождения, включающие только консультативную работу, нет упоминания о проектно-исследовательской деятельности.

2. Профориентационная программа для школьников «ТаланТы будущего». Методические материалы, автор-составитель Е.Ю. Пряжникова, научный руководитель Лаборатории профессиональной ориентации «ТаланТы будущего» Финансовый университет при правительстве РФ, 2020 г., 24 с. Отличия: Программа состоит из 4 блоков, которые составлены с учетом возраста учащихся. Материалы адресованы классным руководителям, практическим психологам, социальным педагогам как основа для построения занятий, уроков и классных часов по профориентационной тематике с учащимися 1-11 классов. Нет упоминания о проектно-исследовательской деятельности.

3. Программа наставничества ГБОУ СОШ №471 Выборгского района Санкт-Петербурга «Проектная деятельность», 2021 г. Отсутствует профориентационная составляющая.

После проведенного анализа рынка образовательных и инновационных продуктов авторский коллектив школ пришел к выводу, что существует достаточное количество продуктов в сферах проектной деятельности, проектной деятельности и наставничества, однако не обнаружено методических разработок или программ, предлагающих идею создания «трехмерного пространства», включающего в себя одновременно работу школы в трех направлениях: «наставничество», «профессиональное самоопределение/профориентация» и «проектная и исследовательская деятельность».

В основе продукта, представленного ГБОУ школой №342 Невского района Санкт-Петербурга и МБОУ «СОШ №1 р.п. Базарный Карабулак Саратовской области», лежит проектно-исследовательская деятельность ученика на разных возрастных этапах в сфере профессионального самоопределения при непосредственном сопровождении профессионала-наставника.

Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся вокальной студии эстрадного вокала «Форте»

Колесник Людмила Витальевна,
педагог дополнительного образования

Место реализации практики

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Радуга» г. Тайшета

Актуальность реализации практики наставничества

Внедрение практики наставничества «Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся вокальной студии эстрадного вокала «Форте» МБУДО «Центр дополнительного образования «Радуга» г. Тайшета» стало систематизированным результатом многолетней практики содействия обучающимся в профессиональном самоопределении на основе осмысления возможности использования полученных знаний в будущей профессиональной деятельности. Осуществление наставничества в направлении профессионального самоопределения - отличительная черта дополнительной общеобразовательной программы углубленного уровня «Эстрадный вокал» (Приложение 1). В настоящее время, когда профориентация стала одним из доминирующих векторов развития системы образования и, следовательно, одним из направлений работы педагога, в том числе педагога дополнительного образования, эта практика определила одну из задач педагога - оказать помощь обучающимся в профессиональном самоопределении. Реализация практики наставничества органично влилась в процесс решения перспективных задач, изложенных в национальном проекте «Образование», региональном проекте «Успех каждого ребенка», Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года: увеличение охвата детей дополнительными предпрофессиональными программами в области искусств. Уникальность практики наставничества, осуществляемой Колесник Л.В., состоит в том, что она не заканчивается на этапе завершения обучающимися освоения образовательной программы, а продолжается в период получения ими профессионального образования, не зависимо от того, какое направление профессиональной деятельности избирают выпускники студии эстрадного вокала «Форте»: быть педагогом по вокалу, солистом творческого коллектива/хора, заниматься режиссурой, организацией творческих мероприятий и т.д. В основу практики наставничества заложены принципы доверия, диалога, и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников и продолжается и тогда, когда дети встают на самостоятельный профессиональный путь. Это - обсуждение содержания учебной программы, проблем методического обеспечения педагогической деятельности, практических нюансов планирования, проведения учебного занятия, выбора средств обучения, эффективных приемов, методов работы, взаимодействия с детьми и родителями;

Кроме того, отличительной особенностью модели наставничества Колесник Л.В. можно считать создание особой атмосферы взаимоотношений с обучающимися, в основе которых лежат доверительность, уважение, взаимопонимание.

Цель, задачи практики	Ожидаемые результаты практики
Цель практики наставничества: «Содействие профессиональному самоопределению обучающихся вокальной студии эстрадного вокала «Форте» МБУДО ЦДО «Радуга» г. Тайшета»	- Выявление способности и готовности к личностно-профессиональному развитию и саморазвитию в области искусства вокала.

<p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Определить уровень профессиональной субъектности обучающихся в рамках дополнительной общеразвивающей программы «Эстрадный вокал». - Поставить адекватную задачу выбора направления профессиональной деятельности, основанной на полученных обучающимися знаниях, умениях, практических навыках; подобрать методические средства для её решения. - Спланировать и организовать участие детей в мероприятиях, социально значимых событиях, позволяющих им укрепиться в правильность профессионального выбора. - Организовать рефлексию эффективности участия в мероприятиях/событиях, использовать ее как средство повышения уровня осознанности выбора направления профессионального развития обучающихся. - Содействовать наставляемым в постановке новых целей в направлении повышения уровня профессионального мастерства и выбора путей, средств, способов их достижения 	<ul style="list-style-type: none"> - Определение вектора развития вокальных способностей на основе объективно критической оценки личного творческого потенциала обучающегося, склонности к освоению конкретного вида эстрадного вокала. - Получение опыта практического применения образовательных результатов, в том числе в социально значимой деятельности. - Формирование объективной оценки качества выступления/участия в мероприятии; осмысление правильности выбора направления профессионального развития. - Мотивация к расширению углублению знаний, к совершенствованию практических навыков, освоению нового опыта в выбранной области профессионального развития
---	--

Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики

Работа по наставничеству в студии эстрадного вокала «Форте» МБУДО «ЦДО «Радуга» г. Тайшета осуществляется в соответствии с нормативными документами (Приложение 2):

Муниципальная целевая модель наставничества Положение о наставничестве в МБУДО «ЦДО «Радуга» г. Тайшета в форме «Педагог - обучающийся - студент» Распоряжение министерства образования Иркутской области «Об утверждении Региональной целевой модели наставничества».

Приказ Управления образования администрации Тайшетского района об утверждении муниципальной целевой модели наставничества № 269 от 11.03.2022

Приказ о внедрении целевой модели наставничества в МБУДО ЦДО Радуга №86.1 от 15.04.2022

Приказ об утверждении дорожной карты реализации целевой модели наставничества в МБУДО ЦДО Радуга №89.1 от 22.04.2022

Описание этапов наставничества (описание практики)

Профессиональное самоопределение обучающихся является одним из основополагающих факторов стратегии образовательной деятельности Центра дополнительного образования «Радуга» г. Тайшета. Наставничество в направлении профессионального самоопределения обучающихся вокальной студии эстрадного вокала «Форте» – составная часть учебного процесса по ДООП «Эстрадный вокал». Углубленный уровень программы, продолжительность периода обучения по программе, индивидуальная форма организации образовательного процесса, возможность осуществлять параллельное взаимодействие с несколькими обучающимися одновременно, тесное сотрудничество с родителями учеников, позволяют реализовывать практику наставничества целенаправленно, последовательно, систематично, эффективно, с учетом вокальных способностей, предпочтений и перспектив индивидуального профессионально-творческого развития наставляемого.

Система реализации практики наставничества Колесник Л.В. включает в себя несколько этапов: начальный, основной (практический), итоговый, этап пролонгации.

Начальный этап. Целевое назначение: знакомство наставляемого с разнообразием профессий, где востребованы вокальные навыки.

Содержание деятельности: освещение многообразия профессий, связанных с вокальным искусством.

Формы работы и мероприятия, проведенные в ходе наставнической практики: собеседование, диагностика уровня профессиональной субъектности, встречи с педагогами и учениками музыкальных школ, просмотр концертов.

Основной (практический) этап. Целевое назначение: апробация вариантов реализации творческого потенциала, получение опыта практического применения образовательных результатов, ориентированных на будущую профессию.

Содержание деятельности: планирование организация и проведение мероприятий, в ходе которых обучающиеся могли бы расширить пространство проявления инициативы, разнообразить спектр творческого самовыражения; оказание психологической поддержки и педагогической помощи.

Формы работы: профессиональные пробы, участие наставляемого в массовых, конкурсных мероприятиях, социально значимых событиях.

Мероприятия, проведенные в ходе наставнической практики: направленные на апробацию роли педагога - мастер-класс «дети-детям» в рамках методической недели МБУДО «ЦДО «Радуга» г. Тайшета; практическая часть мастер-класса, проведенного Колесник Л.В. в рамках РМО педагогов дополнительного образования; направленные на апробацию роли артиста эстрады (певца) – участие в программе фестиваля-конкурса детского и юношеского творчества «Радуга в ладонях», участие в конкурсах различного уровня («Ступеньки к успеху», «Триумф талантов», «Восходящие звезды Приангарья», «Наш безопасный мир. Голос безопасности», «Зиму поворотим вспять» и т.д.; направленные на апробацию роли организатора массовых мероприятий - участие в социально значимых событиях (концертная программа в рамках цикла мероприятий, посвященных Дню Победы, Дню молодёжи, празднованию Нового года и др.) (Приложение 3).

Итоговый этап. Целевое назначение: конкретизация профессионального самоопределения на основе объективно критической оценки личного творческого потенциала, индивидуальных личностных характеристик.

Содержание деятельности: рефлексия эффективности своего участия при апробации разных профессиональных ролей.

Формы работы и мероприятия, проведенные в ходе наставнической практики: собеседование, приемы активного слушания (уточнение, перефразирование, сообщение о своих ощущениях и т.п.), составление «Карты личного развития».

Этап пролонгации. Целевое назначение: поддержка выпускника в новой жизненной ситуации.

Форма работы: дистанционная консультация.

Мероприятия, проведенные в ходе наставнической практики: собеседование по вопросам содержания учебной программы, проблем методического обеспечения педагогической деятельности, практических нюансов планирования, проведения учебного занятия, выбора средств обучения, эффективных приемов, методов работы, взаимодействия с детьми и родителями.

Результативность практики

Показателями эффективности реализуемой практики наставничества можно считать следующие количественные и личностно-ценностные качественные результаты (Приложение 4.1):

Таблица 1.

Сводные данные по количеству выпускников ДТО «Форте», поступивших

в профильные учебные заведения

Учебный год	Количество выпускников ДТО «Форте»	Количество выпускников ДТО «Форте», поступивших в профильные учебные заведения	Количество выпускников ДТО «Форте», работающих по профессии
2005-2006	1	1	1
Нет обучающихся старшего школьного возраста			
2013-2014	1	1	1/ Продолжает обучение
2014-2015	1	1	Продолжает обучение
2016-2017	3	1	Продолжает обучение
Нет обучающихся старшего школьного возраста			

- Колесник Л.В. за 25 лет работы педагогом дополнительного образования в МБУДО «ЦДО «Радуга» г. Тайшета осуществляла наставническую деятельность в направлении профессионального самоопределения с пятью обучающимися ДТО «Форте», каждый из которых в последствии продолжил профессиональный путь в направлении, избранном в период обучения по ДООП «Эстрадный вокал». Сутурина Галина Максимовна. В 2006 году окончила обучение в вокальной студии «Форте». В 2010 году окончила Иркутский музыкально-педагогический колледж с красным дипломом. В 2013 году окончила Восточно-Сибирскую государственную академию образования с красным дипломом. Успешно совмещала работу учителем музыки и преподавателем по вокалу в общеобразовательной школе, работала в Иркутской областной Филармонии. Ныне - учитель музыки и учитель Мировой художественной культуры высшей квалификационной категории; преподаватель академического и эстрадного вокала, руководитель вокально-хоровой студии «Лига»; хормейстер. С 2020 года - член городского методического совета учителей музыки и искусства; член жюри городских, областных вокальных и хоровых конкурсов. Вишня Диана Валерьевна. 2014 году окончила обучение в вокальной студии «Форте». В 2018 году стала выпускницей регионального музыкально-педагогического колледжа, эстрадно - джазового отделения г. Иркутска. Ныне - ведущий педагог по вокалу в Центре музыкального развития «Пульс»; в средней общеобразовательной школе №2 им. Вишнякова работает учителем музыки и педагогом по вокалу. Догадова Юлия Борисовна. В 2015 году окончила обучение в вокальной студии «Форте». В 2019 году окончила обучение в Красноярском колледже искусств им. Иванова-Радкевича (эстрадно-джазовое пение) с красным дипломом. Ныне - студентка третьего курса Сибирского государственного института искусств им. Дмитрия Хворостовского (сольное народное пение); солистка Красноярского эстрадного вокального ансамбля «Лунный свет», солистка Красноярского камерного хора. Рудских Александра Сергеевна. В 2016 году окончила обучение в вокальной студии «Форте». В 2020 году окончила Красноярский педагогический колледж им. А. М. Горького (музыкальное образование) с красным дипломом. Ныне - студентка второго курса Красноярского Сибирского государственного Института им. Дмитрия Хворостовского (сольное народное пение). Садчикова Мария Евгеньевна. В 2017 году

окончила обучение в вокальной студии «Форте»; поступила в Красноярский педагогический колледж им. А. М. Горького (музыкальное образование). В 2018 году по состоянию здоровья продолжила обучение в Краснодарском государственном институте культуры (режиссерское отделение) (Приложение 4.2.). Наставническая деятельность - очень важный опыт в работе педагога, который дает ему возможность выйти за рамки должностных обязанностей, расширить пространство реализации профессионального и личностного потенциала; вывести процесс взаимодействия с обучающимися на новый уровень, наполнить его глубокими смыслами. Для обучающихся результатом сотрудничества с наставником становится активизация процесса личностного и профессионального самоопределения, выбор вектора индивидуального развития, успешная адаптация в условиях современной жизни, получение опыта, который они смогут использовать при организации наставничества в собственной педагогической практике. В настоящее время Колесник Л.В. реализует наставническую практику с обучающимися студии эстрадного вокала «Форте» Петровой Алиной и Никитиным Антоном

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

В рамках наставнической практики педагог приняла участие в ряде мероприятий различного уровня, направленных на обобщение, распространение и тиражирование опыта работы перед педагогическим сообществом (Приложение 5):

- Осуществила методическое сопровождение обучающихся ДТО «Форте» Петровой Алины и Никитина Антона при подготовке и участии в профессиональных пробах;
- выступила с докладом по теме «Профориентация - одна из целей обучения в вокальной студии «Форте» МБУДО «Центр дополнительного образования «Радуга» г. Тайшета» в рамках IX межмуниципального Flash-семинара «Изюминка в моей работе»
- Выступила с докладом по теме «Организация наставничества «Педагог-обучающийся-студент» в студии эстрадного вокала «Форте» МБУДО «ЦДО «Радуга» г. Тайшета» в рамках семинара «Межрегиональная презентационная сессия «Наставник — мой путь к успеху»;
- обобщила опыт работы по теме «Профориентация - один из доминирующих векторов организации образовательного процесса в вокальной студии «Форте» МБУДО «ЦДО «Радуга» г. Тайшета» в рамках методического семинара педагогов дополнительного образования Тайшетского района «Ключевые задачи Концепции дополнительного образования детей на 2023-2024 учебный год». Внедрение модели практики наставничества, разработанной Колесник Л.В., способно обеспечить системность и преемственность наставнических отношений в других образовательных организациях, реализующих программы углубленного уровня.

**Методические приемы учителя-наставника при работе с
учениками, имеющими низкую учебную мотивацию в учебной
деятельности**

Горелова Наталия Евгеньевна,

учитель английского языка

Огородова Ольга Николаевна,

учитель русского языка и литературы

Мартынова Анастасия Сергеевна,

учитель английского языка

Костина Татьяна Алексеевна,

учитель начальных классов

Место реализации практики

*Муниципальное образовательное учреждение Иркутского районного
муниципального образования «Средняя общеобразовательная школа
поселка Молодежный»*

*Муниципальное образовательное учреждение Иркутского районного
муниципального образования «Пивоваровская средняя
общеобразовательная школа»*

Актуальность реализации практики наставничества
<p>Проект: «Методические приемы учителя - наставника при работе с учениками, имеющими низкую учебную мотивацию в учебной деятельности «наставничество учитель – ученик с низкой учебной мотивацией», разработан в соответствии с обновленным ФГОС и национального проекта «Образование»: как организовать наставничество в школе.</p> <p>Методические приемы учителя - наставника при работе с учениками, имеющими низкую учебную мотивацию в учебной деятельности «наставничество учитель – ученик с низкой учебной мотивацией» содержит уникальные и целесообразные методические приемы, направленные на повышение учебной (познавательной) мотивации учащихся, применимых в организации учебного процесса учителем - наставником.</p> <p>Актуальная проблема многих общеобразовательных учреждений на современном этапе развития школы – «не потерять», «не упустить» учащихся с низкими учебными возможностями. Учебный процесс относится к сложным видам деятельности, поэтому мотивов для обучения очень много, и они могут не только проявляться отдельно в каждом человеке, но и сливаться воедино, формируя сложные мотивационные системы. Педагог должен методически грамотно работать не только с «одаренными» детьми, но и с учащимися, которые в силу сложившихся социальных, экономических, экологических и прочих обстоятельств нуждаются в особом отношении. При организации деятельности таких учащихся на уроке от учителя - наставника требуется специальная методическая подготовка, знание методов и приемов, позволяющих одновременно с обучением детей вести работу коррекции восприятия, памяти, внимания, развития речи, мыслительных операций.</p> <p>Методические приемы, представленные в проекте, и применимые учителем – наставником при организации учебной деятельности, эффективно способствуют не только повышению учебной мотивации, но и удержанию её, мотивации, на более высоком уровне.</p>

<p>Уникальность данной практики в содержании уникальных и целесообразных методических приемов, направленных на повышение учебной (познавательной) мотивации учащихся, применяемых в организации учебного процесса учителем - наставником.</p>	
<p>Цель, задачи практики</p>	<p>Ожидаемые результаты практики</p>
<p>Цель - повышение учебной мотивации учащихся через методические приемы учителя - наставника на уроке.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выявить причины низкой учебной мотивации учащихся; 2. Проанализировать и систематизировать методические приемы для учеников с низкой учебной мотивацией; 3. Проанализировать результаты учащихся; 4. Разработать кейс методических приемов. 	<p>Результатом проекта является кейс методических приемов, учителя - наставника, при работе с учениками, имеющими низкую учебную мотивацию в учебной деятельности (теоретическая сторона), повышение учебной мотивации учащихся, отраженной в итогах текущего и промежуточного контроля.</p> <p>Пополнение кейса методическими приемами, разработками эффективных уроков с применением уникальных методов по повышению мотивации учащихся. Выступление на педагогических мероприятиях, демонстрация опыта через проведение мастер-классов, как среди учителей-стажистов так и молодых специалистов.</p>
<p>Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики</p>	
<p>https://schoolmol.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_772.html</p>	
<p>Описание этапов наставничества (описание практики)</p>	
<p>Реализация проекта происходит в три этапа. Границы каждого этапа «размыты», так как ученики с низкой учебной мотивацией могут проследиваться в течение всего учебного года. На протяжении всего проекта задействованы непосредственно, как ученик с низкой мотивацией и «учитель – наставник», так и учителя предметники, родители, учитель психолог и классный руководитель.</p> <p>I. Подготовительный этап ориентирован на выявление учащихся с низкой учебной мотивацией через анкетирование, проведение бесед с учащимися, классным руководителем, родителями, учителями – предметниками, наблюдение, и шкалирование.</p> <p>II. На основном этапе «учитель – наставник» применяет в работе с учеником, имеющим низкую учебную мотивацию, эффективные методические приемы, направленные на повышение учебной мотивации. Методические приемы отобраны на каждый этап урока в соответствии с обновленным ФГОС. Не менее целесообразным будет применение на каждом этапе учебных платформ с интерактивными заданиями: wordwall.net, learningapps.org использование которых на уроке способствует не только повышению учебной мотивации, а также делает урок увлекательным и разнообразным.</p> <p>На данном этапе, также происходит апробация отобранных и систематизированных методических приемов по повышению мотивации учащихся, имеющих низкую учебную мотивацию. «Учитель – наставник» вправе проводить корректировку методического приема, если выбранный им прием не подходит для ученика с низкой учебной мотивацией.</p> <p>III. На заключительном этапе проекта «учителем – наставником» в коллаборации с учителем психологом, родителями, классным руководителем проводится тестирование на выявление мотивации. Признаком повышения мотивации в первую очередь являются</p>	

текущий контроль по предмету, промежуточная и итоговая аттестации. В последующем это эссе, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ.

Для поддержания стабильно высокой учебной мотивации «учителем – наставником» необходимо систематически, в течении учебного года, проводить наблюдение, а также давать необходимые рекомендации ученику и родителям, в свою очередь, классный руководитель проводит постоянный контроль над исполнением рекомендаций со стороны ученика и родителей.

Результативность практики

Перечень показателей, используемых для оценки результата наставнической деятельности.

- анкетирование,
- тестирование,
- опрос,
- проект,
- эссе,
- текущая, промежуточная аттестация учащихся.

Данные о результатах реализации практики

Реализация проекта показала, что ученики с низкой учебной мотивацией имеются на каждой ступени обучения. На начальной и старшей ступенях обучения процент учеников, имеющих низкую мотивацию (5-10% от общего числа учащихся в параллели) не так велик, как на средней ступени обучения (11-16% от общего числа учащихся в параллели). Данные показатели обусловлены тем, что на начальной ступени обучения ученики достаточно мотивированы на успешное овладение учебной программы, соответственно ученики старшей школы мотивированы на успешную итоговую аттестацию в формате ЕГЭ, что в дальнейшем обеспечивает поступление в ВУЗ на бюджетное место.

Касательно учеников средней ступени обучения, то здесь картина немного другая. Достаточно большой процент учащихся с низкой мотивацией, причины этого связаны с проблемами, возникшими в процессе обучения (психологические, социальные, конфликт между учеником и учителем, пробелы в знаниях: болезнь, пропуски).

Применение «учителем – наставником» методических приемов в работе с учеником, имеющим низкую учебную мотивацию, показали эффективность отобранных и систематизированных методов, используемых в реализации проекта «Методические приемы, учителя - наставника, при работе с учениками, имеющими низкую учебную мотивацию в учебной деятельности «наставничество учитель – ученик с низкой учебной мотивацией».

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

Практика носит универсальный характер и может быть применена в других организациях, командах. Она не привязана к конкретным носителям практики, компетенции и организационные схемы могут быть переданы другим субъектам. Отражаются важные условия для внедрения и функционирования практики в других образовательных организациях (муниципальных образований). Отражается возможное увеличение количества участников без изменения результатов.

Пополнение кейса методическими приемами, разработками эффективных уроков с применением уникальных методов по повышению мотивации учащихся. Выступление на педагогических мероприятиях, демонстрация опыта через проведение мастер-классов, как среди учителей - стажистов так и молодых специалистов.

Тиражирование возможно посредством размещения в сети интернет.

ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ДЕТСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»

Ты мне – я тебе, или мы вместе

Ковалева Марина Владимировна,
учитель информатики

Место реализации практики

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Мугунская средняя общеобразовательная школа»

Актуальность реализации практики наставничества

Из книг и фильмов мы знаем, что в советской школе была интересная традиция – назначать шефство над неуспевающими. Ученики приходили домой к таким ребятам, занимались с ними, проверяли домашнюю работу. Это было очень почетно для пионеров. В целом, с наставничеством связывали возможность повышения эффективности воспитания человека (не только в школах, но и на предприятиях).

В настоящее время происходит активный поиск нового, современного образа наставничества. Особое внимание к этому институту подтверждается в том числе тем, что 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Важность практик наставничества подчеркивается в проектах «Образование», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)». Вопросы наставничества интересовали меня уже давно. Но как его организовать, подготовиться и с чего начать? Как привлечь наставников? Как замотивировать своих учеников? Для начала нужно было разобраться с этими и другими вопросами.

Проблема. Большая педагогическая нагрузка, огромное количество мероприятий по внеклассной работе, регистрация и участие в мероприятиях на платформах всех уровней, которая ложится на плечи педагогов, не позволяет заниматься после уроков, как по предмету, так и по внеклассной работе. Возникает необходимость в привлечении каких – то дополнительных сил.

У меня возникла идея – апробировать что-нибудь новое, организовать такую форму работы, где помощниками могут стать учащиеся нашей же школы, которые помогут в организации и проведении акций, конкурсов, курсов внеурочной деятельности и мероприятий различного уровня, обучая и наставляя друг друга – сильный слабого, активный пассивного. Одним из таких направлений является - **наставничество**.

Составляющими актуальности являются: Национальный проект «Образование». Федеральные проекты: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы». Письмо Министерства просвещения от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и направлении методических рекомендаций».

Актуальность разработки практики наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения своего профессионализма и выбор такого инструмента, который сможет повысить качество образования, помочь раскрыться личности. Я считаю, что одним из таких инструментов является наставничество потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов и выработать у обучающихся твердую жизненную позицию. Методическое описание практик, реализуемых в

нашей школе, разработанные с учётом индивидуальных потребностей всех участников проекта ([ПРИЛОЖЕНИЕ 1](#)).

Набор готового диагностического инструментария, который можно применять как наставнику, так и наставляемому. ([ПРИЛОЖЕНИЕ 2](#)).

Цель, задачи практики	Ожидаемые результаты практики
<p>Цель: оказать всестороннюю помощь и поддержку обучающимся с особыми образовательными или социальными потребностями, создать условия для повышения внешней и внутренней мотивации, либо временно помочь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ), раскрыть потенциал каждого участника проекта. Научить детей учиться, научить их думать, ставить цели и грамотно действовать в выбранном направлении.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Помочь в развитии и реализации лидерского потенциала.2. Оказать помощь в улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.3. Оказать помощь в адаптации к новым условиям среды.4. Создать канал эффективного обмена личностным опытом.5. Создать комфортные условия и коммуникации внутри образовательной организации.6. Сормировать устойчивое сообщество наставников и сообщество благодарных выпускников.	<p>Ожидаемые результаты работы наставника:</p> <p>Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МОУ «Мугунская СОШ», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.</p> <p>Планируемыми результатами практики являлось следующее:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Повысить:<ul style="list-style-type: none">- уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, успеваемость в школе, численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, секций.- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих, социальных и образовательных проектов.2. Снизить:<ul style="list-style-type: none">- число обучающихся состоящих «в группе риска», уровень тревожности и агрессивности у учащихся ОВЗ, барьер взаимоотношений между учащимися и учителями, количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.3. Снять:<ul style="list-style-type: none">- завесу стереотипов с любого участника, позволить взглянуть на свои способности объективно.
Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики	
<p>Реализация проекта возможна только при наличии необходимых ресурсов - материально-технических, финансовых, кадровых (человеческих).</p>	
<p>Непосредственно задумка и разработка проекта, реализованы человеческими, коммуникационными и интеллектуальными ресурсами: учащиеся 5 – 11 классов, учащиеся 5 – 9 классов обучающиеся по адаптированной образовательной программе с легкой умственной отсталостью, заместитель директора по воспитательной работе, наставник, классные</p>	

руководители МОУ «Мугунская СОШ», с обязательным наличием и использованием **материально-технических ресурсов**: МОУ «Мугунская СОШ», школьный сайт: <http://sh-mugunskaya-r138.gosweb.gosuslugi.ru>

1.) Положение о наставничестве в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Мугунская средняя общеобразовательная школа»

https://sh-mugunskaya-r138.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/dokumenty-all_183.html.

2.) Приложение 1 к положению о наставничестве в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Мугунская средняя общеобразовательная школа» Целевые модели наставничества (методические материалы) <http://mugun.tulunr.ru/index.php/osnovnye-svedeniya-ob-obrazovatelnoj-organizatsii/obrazovanie/osushchestvlenie-obrazovatelnoj-deyatelnosti/nastavnichestvo>.

сетевые ресурсы:

3.) <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/raznoe/2021/04/22/ispolzovanie-modeli-nastavnichestva-uchitel-uchenik-pri> - использование модели наставничества учитель-ученик при организации проектной деятельности

4.) <https://mel.fm/blog/yelena-bashmanova1/46591-nastavnichestvo-v-shkole-moda-ili-neobkhodimost> - наставничество в школе: мода или необходимость?

5.) http://www.eduportal44.ru/koiro/DocLib41/Наставник_Тьютор.pdf - наставничество в системе образования

6.) <https://multiurok.ru/files/programma-uchenik-uchenik.html> - программа «ученик-ученик»

7.) <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/materialy-mo/2018/04/06/organizatsiya-nastavnichestva-v-obrazovatelnom> - эффективные формы наставничества,

Таким образом, все виды ресурсов взаимосвязаны друг с другом и являются необходимой частью реализации проекта.

Описание этапов наставничества (описание практики)

Данной работой я начала заниматься с 2018 - 2019 учебного года, даже не задумываясь, что это будет какая-то практика. Среди форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации Программы наставничества в МОУ «Мугунская СОШ», я выбрала **форму наставничества «ученик – ученик», работа по данной форме предполагала следующее:** взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один обучающихся находится на более высокой ступени образования и владеет организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее, лишенное строгой субординации влияния на наставляемого.

При проведении мониторинга уровня сформированности УУД, мне необходима была помощь, я предложила ученице 7 класса Алымовой Екатерине, которая выполнила данную работу на высоком уровне, оказать мне эту помощь, выступая в роли наставника. Нужно было своим одноклассникам помочь в поиске информации и оформлении презентаций. С Екатериной предварительно провела мастер – класс в соответствии с алгоритмом, объяснила ей принцип её работы. При проведении мониторинга, замечаний в отчёте по нашей школе не было.

В 2019 – 2020 я продолжила свою деятельность, с той же наставницей, но уже наставляемыми были учащиеся на год младше, она помогала им искать необходимую информацию по проблеме, обрабатывать её, создавать ссылки, оформлять презентации. В отчётной документации замечаний по нашей школе не было. Следующие роли наставника я предлагала Екатерине всё чаще и чаще.

В 2020-2021 учебном году в 9 классе своим одноклассникам - мальчишкам она помогала в оформлении проектной документации и презентации при подготовке к ИУП, уже привлекая девочек в оказании помощи в роли наставниц, где показатели превзошли все ожидания нашей администрации, почти все защитились на отметку «отлично». При защите проектов было снято видео, Екатерина смонтировала видеоролик. Наставница помогла учащимся класса зарегистрироваться: в РДШ (7 чел.), в проекте «Билет в Будущее» (6 чел.). При участии в онлайн-викторине по информатике: «Диалог с компьютером» (6 чел.), оказывала помощь одноклассникам. При прохождении тренажеров в акциях «Урок цифры» являлась активным

участником среди девочек одноклассниц. В течение года, Екатерина подключила своих одноклассниц, которые помогали ей организовывать работу в классах ОВЗ, оказывая посильную помощь при прохождении тренажеров в акциях «Урок цифры».

На данном этапе со мной в работу включилась Никулина Софья Геннадьевна, на тот момент она была вожатой в нашей школе, её тоже заинтересовало такое направление, как наставничество. Софья Геннадьевна, считала, что только наставники смогут помочь нам справиться с большим количеством проводимых мероприятий. Большую помощь Екатерина всегда оказывала ей по работе в волонтерской организации и заместителю по ВР Тоболовой Ольге Валерьевне: при проведении акций, внеклассных мероприятий, флэш-мобов, привлекая к себе в помощники других ребят, которым была интересна данная работа (они снимали видео, монтировали ролики, выставляли их в социальные сети, организовывали репетиции к праздникам). Мои наставницы мотивировали учащихся к участию в акциях, конкурсах, олимпиадах, оказывали помощь при подготовке и проведении различных внеклассных мероприятий, совместных конкурсах и проектных работах.

В 2021 - 2022 учебном году мы с Екатериной участвовали в НПК, где она представила свой опыт работы по теме: «Наставничество как путь к профессиональному самоопределению» на муниципальном уровне, где она стала участником и достигла высоких метапредметных результатов: научилась резюмировать главную идею, интерпретировать текст, формировать выборку из поисковых источников. Смогла развить в себе коммуникативную культуру в общении, при сотрудничестве со сверстниками, детьми младшего возраста, взрослыми в образовательной, общественно полезной, учебно-исследовательской, проектной и других видах деятельности. При осуществлении групповой работы научилась быть как наставником, так и членом команды в разных ролях (генератор идей, критик, исполнитель, выступающий эксперт), разработала таблицу своей деятельности в роли наставника.

В 2022-2023 учебном году было решено среди учащихся 5-8 классов распределить темы проектов, в соответствии с годом, например, прошлый учебный год, был годом Народного искусства и нематериального культурного наследия народов России. Каждому классу было дано своё задание: 5 класс – национальная одежда народов Иркутской области, 6 класс – сказки, легенды народов Иркутской области, 7 класс групповая работа – игры народов Иркутской области, которые дети апробировали в ЛДП под руководством начальника лагеря Никулиной Софьи Геннадьевны. Консультации по поиску информации в сети Интернет, её обработка, оформление по темам проектов, осуществляли наши наставники. Защита проектов происходила в присутствии замов по УВР, ВР, наставников, советника. В дальнейшем производился анализ каждой работы, коррекция ошибок, рефлексия.

При выполнении практических работ на уроках информатики, использую варианты наставничества «Равный - равному», «Успевающий - неуспевающий». На уроках английского языка при использовании тех же вариантов наставничества Софья Геннадьевна работает над выполнением заданий по различным видам речевой деятельности, считает, что такое взаимодействие позволяет детям снять языковые трудности, придаёт уверенность в выполнении заданий, повышает качество образовательного процесса и направлено на создание ситуации успеха в классном коллективе.

В течение 2022-2023 учебного года работа по наставничеству продолжалась в том же режиме, то, есть наставников привлекали по необходимости, используя, групповое, ситуационное и флэш-наставничество. Но, с увеличением нагрузки на классных руководителей, связанной с проведением всякого рода мероприятий, огромная работа именно, в этом учебном году по наставничеству была направлена на совершенствование нас, как классных руководителей, проявление мобильности в работе на разных платформах, здесь без молодого поколения наставников было не обойтись и мы дали им возможность апробировать себя в новой роли, у них это здорово получилось.

За 5 лет апробации (реализации) наставничества выявлена положительная динамика. Увеличилось участие в конкурсах муниципального и регионального уровней, занятость в

объединениях дополнительного образования (РДШ, Билет в будущее, Большая перемена, Пушкинские карты), повысилась самооценка и успешность наставляемых, снизился уровень тревожности и агрессивности у учащихся ОВЗ, их привлекают к участию в акциях, всероссийских уроках - «Урок цифры», олимпиадах на платформе Учи.ru с применением компьютерной техники, если учесть, что у этих детей не ведется предмет «информатика». На протяжении трёх лет, я являлась руководителем ШМО учителей-наставников по подготовке проектов в 9 классах, привлекала в роли наставников, учащихся из 10 класса или одноклассников, наиболее опытных в данном вопросе. Старалась направить девятиклассников к выбору такой темы проектов, чтобы она была востребована, полезна и для школы, и для самих учащихся.

В нашей школе взаимодействие наставника и наставляемого осуществлялось через неформальное общение и эмоциональную связь участников, сформированных в краткосрочные группы и использовалось в основном, ситуационное наставничество, флэш - наставничество (взаимодействия при подготовке к традиционным школьным мероприятиям, конкурсам, олимпиадам, конференциям различных уровней, социальным проектам, при совместной работе над проектами и при реализации индивидуальных учебных проектов) в режиме внеурочной деятельности. Такого рода обучение снимает завесу стереотипов с любого участника, позволяет взглянуть на свои способности объективно.

Результативность практики

Результативность применения направления наставничества подтвердилась проявлением познавательного интереса и активной вовлеченности учащихся к участию в конкурсах, конференциях, акциях, проектах, слётах разного уровня.

В ходе реализации практики были достигнуты следующие результаты:

- 1.) повысился уровень участия наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, конкурсы, олимпиады, конференции муниципального, регионального уровней. [\(ПРИЛОЖЕНИЕ 3\)](#)
- 2.) повысился количественный и качественный рост успешно реализованных творческих, социальных и образовательных проектов, выявлена положительная динамика подготовки к ИУП. [\(ПРИЛОЖЕНИЕ 4\)](#)
- 3.) повысилась самооценка и успешность наставляемых, снизился уровень тревожности и агрессивности у учащихся ОВЗ, их привлекают к участию в акциях на платформах и сайтах (Учи.ru., единый урок.дети.рф и др.) с использованием компьютерной техники, в конкурсах различных уровней. [\(ПРИЛОЖЕНИЕ 5\)](#)
- 4.) повысился уровень участия педагогов в конкурсах, конференциях, лучших практиках муниципального, зонального, регионального и всероссийского уровней [\(ПРИЛОЖЕНИЕ 6\)](#)

Перечень показателей, используемых для оценки результата наставнической деятельности.

Данные о результатах реализации практики

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

- 1.) <https://rospodros.ru/effectivnaya-praktika>.
- 2.) https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-disk-public%3A%2F%2FDVQ4gIqA3ynopDwuspXarq0%2FxB6XLBhFhvnJRigJ6fhlOJuEWMjHq3Q2gN2XYnTyDqZvSgIch5AN9ddz7ydViQ%3D%3D%3A%2F2023_03_15-17_Кейс-сессия_Ковалева%20М.В..pdf&name=2023_03_15-17_Кейс-сессия_Ковалева%20М.В..pdf&nosw=1
Публикация (Секция 2, статья стр.304)
[КЕМД-Сборник-НПК-2022-1.pdf \(iro38.ru\)](#)
- 3.) Публикация. Сборник методических материалов: стр.9, 18
<https://disk.yandex.ru/i/PltzInglkP8Xjw>
- 4.) <https://youtu.be/-9YYvOoz-mI>

**«Траектория успеха» – практика детского наставничества в
кадетских классах в системе «Ученик – ученик»**

Биснек Наталья Юрьевна,
директор
Бузина Наталья Олеговна,
заместитель директора по научно-методической работе
Дементьева Мария Викторовна,
учитель физической культуры,
Харебина Елена Николаевна,
учитель физики

Место реализации практики

*Муниципальное общеобразовательное учреждение «Школа № 22 г.
Черемхово»*

Актуальность реализации практики наставничества

Все основные свойства и основные качества человека закладываются в детстве, за исключением тех, которые приобретаются с накоплением жизненного опыта. К окончанию школы личность в основном оформляется и те индивидуальные особенности персонального характера, которые ребенок приобретает в школьные годы, обычно сохраняются в течение всей последующей жизни. Важно, чтобы становление и формирование детской личности проходило в благоприятных условиях, чтобы жизненные трудности, которые возникают на этапе взросления, были решаемы. Как помочь ребенку в современной школе быть успешным, как помочь справиться с учебным материалом и, верно, выстраивать взаимоотношения с учащимися? Убеждены, что можно решить эти вопросы посредством наставничества. Поэтому управленческая команда МОУ Школа № 22 г. Черемхово направила свои усилия на выстраивание системы наставничества в кадетских классах в течение 2022-2023 учебного года посредством организации наставнического взаимодействия в системе «ученик – ученик». Так как считаем, что наставничество в ученической среде, это социальный институт, где разница в возрасте учеников слишком незначительная, но достаточная для того, чтобы одна группа обучающихся-кадет равнялась на группу старших кадет, которая уже четвертый год пребывает в данном статусе и владеет специфическими умениями и навыками на уровне достойном подражания. Процесс приобретения требуемых компетентностей, характеризующих кадета, проходит гораздо легче, т.к. между младшими кадетами и их наставниками складываются личные отношения, что невозможно между учителем и учеником. Легче воспринимаются замечания, т.к. наставник – это тоже ученик, поэтому можно не стесняться, что чего-то не понимаешь и не можешь выполнить сразу. Е.А. Макарова отмечает, что наставничество среди сверстников, носит более эффективный характер, чем между субъектами разного возраста [10, с. 185-203]. Такие особенности коммуникации обеспечивают комфортную среду. После изучения национального проекта «Образование» [1], федерального [2], регионального [4], муниципального [6] проектов «Современная школа», Письма Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», отечественных исследований [3, 5, 7, 8, 9], участия в научно-методических событиях по организации наставничества, проведенных ГАУ ДПО ИРО и управлением образования г. Черемхово, материалов, опубликованных на образовательных платформах ГАУ ДПО ИРО «Воспитание38» и «Образование для жизни», управленческой командой МОУ Школа № 22 г. Черемхово была разработана и реализована практика «Траектория успеха» детского наставничества в кадетских классах в системе «ученик – ученик».

Цель, задачи практики	Ожидаемые результаты практики
<p>Создание воспитательной наставнической системы в кадетских классах, обеспечивающей эффективную социализацию младших кадет МОУ Школа № 22 г. Черемхово посредством наставнического взаимодействия «ученик - ученик».</p> <p>Для достижения сформулированной цели были определены задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать и реализовать план совместной деятельности старших и младших кадет. 2. Разработать локальные акты, регламентирующие наставническую деятельность. <p>Муниципальное общеобразовательное учреждение «Школа № 22 г. Черемхово»</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Апробировать на практике форматы наставничества. 	<p>Для МОУ Школа № 22 г. Черемхово: решение проблемы социализации обучающихся кадетских классов и формирование практики наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> • для обучающихся кадетских классов МОУ школа № 22 г. Черемхово: повышение уровня социализации младших кадет, самореализация старших кадет и как общий результат - повышение качества образования обучающихся кадетских классов; • для родителей обучающихся кадетских классов МОУ школа № 22 г. Черемхово: создание комфортных условий для обучения детей, их успешная социализация, повышение качества образования; • для муниципальной системы образования г. Черемхово: успешная практика наставничества в системе «ученик – ученик»; • для региона и государства: позитивная практика решения проблемы социализации обучающихся муниципальной общеобразовательной организации в малом городе в условиях реализации кадетского образования.
Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики	
<ul style="list-style-type: none"> • Целевая модель наставничества МОУ Школа № 22 г. Черемхово; • Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества МОУ Школа № 22 г. Черемхово; • Положение о системе наставничества МОУ Школа № 22 г. Черемхово; 	
Описание этапов наставничества (описание практики)	
Результативность практики	
<p>Управление программой реверсивного наставничества осуществляется наставником в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p>К основным задачам наставника относят:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор и работа с базой наставников и наставляемых из числа педагогов учреждения и педагогов других регионов, заинтересовавшихся Курсом видеоуроков «Секреты интерактивной доски мудрым» на личном сайте; • организацию обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения); • мониторинг практики реверсивного наставничества; • решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации практики реверсивного наставничества; • мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц. Этапы реализации практики реверсивного наставничества представлены в приложении 4. <p>На заседаниях наставнической творческой мастерской «Школа педагогического мастерства» я провожу консультации по использованию комплексной визуально-тактильной рабочей среды.</p>	

Для педагогов, желающих принять участие в Региональном чемпионате (WorldSkills Russia) «Профессионалы» по компетенции «Дошкольное воспитание», разработала интерактивный обучающий видеокурс, где раскрываю все секреты создания дидактической игры с использованием интерактивной доски. На личном педагогическом сайте представлена вкладка «Секреты интерактивной доски мудрым». Педагоги могут ознакомиться с материалами:

- Вводная анкета позволяет получить информацию о педагогических работниках в области использования ими возможностей интерактивных досок и сформировать группы слушателей курсов.
- Курс видеуроков по комплексному использованию визуально-тактильного образовательного оборудования.
- Игротека с подборкой готовых игр на интерактивной доске.
- Итоговая анкета. Прохождение анкеты позволит получить обратную связь от слушателей обучающего курса видеуроков «Секреты интерактивной доски мудрым» для улучшения качества подготовки слушателей курса.

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

Примеры тиражирования:

- методические рекомендации организации реверсивного наставничества;
- наличие раздела о наставничестве на сайте Учреждения <http://www.sad2.cherobr.ru/index.php/obyazatel'naya-dopolnitelnaya-informatsiya/shkola-molodogo-pedagoga>
- информирование о результатах взаимодействия в социальных сетях;
- информационная база для реализации программы реверсивного наставничества (электронная медиатека по наставничеству, включающая электронный портфель для наставника, электронный портфель для наставляемого с нормативными документами, локальными актами, шаблонами документов, методическими рекомендациями).

Возможность масштабирования практики представляется через организацию сетевого взаимодействия, мероприятий в рамках городских методобъединений.

Мотивация наставников

За работу с наставляемыми педагогами наставникам предусмотрено вознаграждение:

- публичное признание заслуг реверсивного наставника;
- награждение почетными грамотами и благодарностями;
- выплаты за интенсивность труда и (или) премирование.

Практика «Реверсивное наставничество: секреты интерактивной доски мудрым» носит универсальный характер и может быть применена в других дошкольных образовательных организациях. Она не привязана к конкретным носителям практики. компетенции и организационные схемы могут быть переданы другим субъектам.

Отражены важные условия для внедрения и функционирования практики в других дошкольных образовательных организациях.

Координаты профессионала

Котков Артем Сергеевич,

педагог дополнительного образования

Место реализации практики

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области «Черемховский педагогический колледж»

Актуальность реализации практики наставничества

Одной из целей национального проекта «Образование» является воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов РФ, в рамках образования в целом и среднего профессионального образования, в частности, создается система поддержки и развития навыков, талантов и компетенций - общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенций (способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции). Эта система базируется на применении методологии наставничества и целевой модели наставничества (как ее части).

В системе среднего профессионального образования наиболее актуальными формами наставничества являются: «студент-студент», «учитель — учитель» и «работодатель – студент». В рамках практики «Координаты профессионала» нами была реализована форма «студент-студент».

Система среднего профессионального образования в целевой и содержательной части имеет ряд принципиально важных отличий от системы основного общего образования.

Обучающиеся, успешно завершившие обучение в 9 классе и поступившие на обучение в учреждение СПО педагогического профиля сталкиваются с рядом трудностей в процессе адаптации к новым для них видам деятельности, требованиям, а также, ориентации на будущую профессию.

В этой связи определяется потребность внедрения наставнической практики в форме «студент-студент», в рамках которой обучающиеся заключительного курса обучения по специальности «Преподавание в начальных классах» ' становятся наставниками для обучающихся 1 курса обучения по этой же специальности.

Модель такого наставничества строится из нескольких направлений. Наставники в лице обучающихся 4 курса курируют первокурсников в процессе воспитательной и учебной работы, участвуют в реализации совместных тренингов, классных часов и часов общения, где делятся опытом, а также реализуют совместные проекты и мероприятия на локальном уровне, что позволяет сделать процесс адаптации первокурсников быстрым и безболезненным.

Уникальность данной практики также заключается в том, что у обучающихся как группы Г курса, так и группы 4 курса один классный руководитель, который также является руководителем практики наставничества. Данный фактор позволяет установить системный характер реализации практики.

Цель, задачи практики

**Ожидаемые результаты
практики**

<p>Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности через создание развивающе-поддерживающей среды в образовательной организации на основе партнерства и доверия между всеми участниками образовательных отношений: детей, педагогов, родителей и внешними представителями социума.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Оптимизация процесса адаптации наставляемых обучающихся; 2) Формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди обучающихся; 3) Создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации; 4) Повышение качества подготовки к теоретическому, практическому обучению наставляемых обучающихся и обучающихся-наставников; 5) Повышение мотивации к реализации и участию в мероприятиях в рамках внеурочной деятельности наставляемых обучающихся и обучающихся-наставников 	<p>-высокий уровень включенности наставляемых обучающихся в социальные, культурные и образовательные процессы организации;</p> <p>- улучшение психоэмоционального фона в коллективе, лояльность обучающихся;</p> <p>- культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие общих и профессиональных компетенций обучающихся;</p> <p>- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов в результате совместной работы (часы общения, тренинги, праздники, олимпиады и др.</p>
Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики	
<ul style="list-style-type: none"> • Положение о наставничестве; • Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников; • Приказ о назначении наставников. 	
Описание этапов наставничества (описание практики)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовительный этап. Август-сентябрь 2023 г. <ul style="list-style-type: none"> - Создание нормативно-правовой основы для реализации практики наставничества. - Составление программы наставничества для обучающихся. 2. Реализационный этап. <p>Сентябрь 2023 г. - май 2024 г.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Формирование базы наставников (Информировать коллектив обучающихся и их родителей, педагогов о запуске программы); - Отбор и обучение наставников; - Формирование наставнических пар или групп (Реализация тренингов и часов общения, направленных на знакомство и командообразование обучающихся); - Обеспечение психологического сопровождения наставляемых со стороны наставников и куратора практики; - Организация и сопровождение работы Наставнических пар или групп через подготовку и реализацию совместных мероприятий, участия в конкурсах, олимпиадах, часах общения, классных часах, тренингах и др. 	

3. Итоговый этап.

Май-июнь 2024 г.

- Организация обратной связи наставляемых, направленных на рефлексию, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых;
- Организация обратной связи наставляемых, направленных на формирование мониторинга эффективности реализации программы;
- Анализ достижения цели программы наставничества, сбор лучших наставнических практик.

Результативность практики

Практика находится на стадии реализации, в связи, с чем итоговые результаты подвести не представляется возможным.

Промежуточные результаты реализации практики:

Сохранность контингента среди наставляемых обучающихся составила 100%.

На момент поступления численность обучающихся в группе составляла 25 человек. По итогам I семестра в группе по-прежнему 25 обучающихся, что демонстрирует высокий

уровень адаптированности обучающихся. Это показатель был достигнут путем систематической работы наставников в парах и группах с наставляемыми. В рамках данной работы наставники помогали наставляемым в решении конфликтных ситуаций, поясняли спорные вопросы, проводили мероприятия, направленные на повышение осведомленности наставляемых о будущей специальности.

Успеваемость наставляемых обучающихся в группе по итогам I семестра составила 100%, средний балл: 4,2, качество знаний: 87,5%. В группе 16 обучающихся, которые являются ударниками. Данный показатель также связан с работой наставников в части оказания адресной помощи в подготовке наставляемых обучающихся к учебным дисциплинам.

За 1 семестр обучающиеся наставляемой группы приняли участие в 42 мероприятиях 1 разного уровня. Среди таких мероприятий особенно активно обучающиеся принимали участие в областных и всероссийских олимпиадах по общеобразовательным дисциплинам, а также досуговых мероприятия колледжа и города Черемхово. В большинстве мероприятий обучающиеся группы принимали участие в полном составе или же более половины группы.

Стоит также отметить, что за период 1 семестра наставники и наставляемые приняли участие в 45 совместных классных часах, часах общения и психологических тренингах.

Промежуточные результаты практики наставничества на данном этапе можно охарактеризовать, как положительные.

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

Практика носит универсальный характер и может быть применена в других организациях, командах. Она не привязана к конкретным носителям практики, компетенции и организационные схемы могут быть переданы другим субъектам.

Ключевые условия для реализации практики: обучающиеся одной специальности первого и заключительного курса обучения. В случае, если их количество совпадает, то в парной работе наставники и наставляемые работают в соотношении 1:1. Если наставляемых обучающихся больше наставников, то один наставник может брать более одного наставляемого. Практику возможно применять на всех специальностях, реализуемых в ОУ. Важным аспектом также является то, что в качестве куратора практики выступает классный руководитель групп. Высокая результативность также напрямую связана с тем; что куратор является классным

руководителем как наставников, так и наставляемых, что способствует системной реализации программы наставничества.

**ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА
«РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»**

НОМИ – научное общество молодых исследователей:

«педагог – мастер, педагог – ученик»

Черкашина Татьяна Ивановна,

учитель начальных классов

Место реализации практики

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

Шелеховского района «Средняя общеобразовательная школа №2»

Актуальность реализации практики наставничества

Реверсивное наставничество получает все большее признание и актуальность в современных условиях. Это особенно связано с быстро развивающимися технологиями и цифровыми методами обучения. Возникновение потребности внедрения в реверсивном наставничестве в деятельность МБОУ ШР «СОШ № 2» связано с несколькими факторами:

1. Разрыв между поколениями: современное общество характеризуется стремительным развитием технологий. Это часто означает, что молодые люди обладают навыками и знаниями, которых нет у старшего поколения. Реверсивное наставничество позволяет передать эти знания в обратном направлении. 2. Поддержка при обучении и адаптации: реверсивное наставничество может помочь сотрудникам адаптироваться к новым методам работы, особенно когда эти методы переориентированы на использование новых технологий. 3. Создание взаимопонимания между поколениями: это предоставляет возможность для обоих поколений понять и ценить друг друга, улучшая тем самым общую работу коллектива. 4. Лидерство и развитие: это также может служить платформой для молодых профессионалов на проявление своего лидерства и способностей, создавая ценный опыт для их дальнейшего развития.

У молодого педагога реверсивное наставничество может иметь следующую актуальность:

1. Обмен знаниями и опытом: реверсивное наставничество дает возможность молодым педагогам передавать свои свежие знания и инновационные подходы более опытным коллегам. Опытные педагоги, в свою очередь, могут поделиться своими лучшими практиками и наработанными стратегиями. 2. Развитие педагогических навыков: участие в реверсивном наставничестве помогает молодым педагогам улучшить свои учебные навыки, так как это подразумевает объяснение материала таким образом, чтобы он был понятен людям с другим фоновым образованием. 3. Укрепление самооценки: реверсивное наставничество может укрепить самооценку молодого педагога, так как общение и обучение опытного коллеги может являться признанием его компетенции и знаний. 4. Развитие лидерских навыков: ответственность за обучение может помочь молодому специалисту развить свои лидерские навыки и способности к командной работе. 5. Будущее обучение: участие в реверсивном наставничестве может помочь молодым педагогам оценить и пересмотреть свои подходы к обучению, что полезно для их будущей педагогической деятельности.

Уникальность практики реверсивного наставничества отражается в том, что в зависимости от конкретной ситуации и целей организации, задачи реверсивного наставничества могут быть скорректированы или дополнены. Реверсивное наставничество

это практика, при которой старшие/опытные сотрудники учатся у младших/менее опытных. Это уникально по многим причинам: 1. Инверсия ролей: традиционно старшие сотрудники служат наставниками для младших. Реверсивное наставничество переворачивает эту модель. 2. Цифровые навыки: младшие сотрудники, часто более знакомы с новейшими технологиями и тенденциями. Они могут обучать старшим сотрудникам эти навыки. 3. Взаимное обучение: это подход двойной стороны. Младшие сотрудники также учатся у старших в процессе наставничества. 4. Создание культуры обучения: реверсивное наставничество поддерживает культуру постоянного обучения в организации. 5. Улучшение взаимоотношений: это также способствует сотрудничеству и уважению между поколениями работников. 6. Борьба с предрассудками: это может помочь бороться с предрассудками и стереотипами по возрасту на рабочем месте.

Помните, что реверсивное наставничество лучше всего работает, когда оно является частью большей культуры обучения и развития в организации.

Цель, задачи практики	Ожидаемые результаты практики
<p>Главная <u>цель</u> <u>реверсивного наставничества</u> – это обмен знаниями и навыками между сотрудниками разного уровня опыта или возраста для общего развития и эффективности организации.</p> <p>В рамках реверсивного наставничества выделены следующие ключевые задачи:</p> <p>1. Содействие обмену опытом и знаниями: эта задача заключается в обеспечении процесса, в котором более молодые или менее опытные сотрудники переносят свои специализированные знания и навыки на более опытных коллег.</p> <p>2. Установление связей между поколениями: настаивая на сотрудничестве между более молодыми и старшими сотрудниками, наставничество помогает разрушить барьеры и улучшить понимание между различными поколениями.</p> <p>3. Повышение личной и профессиональной эффективности: задачей наставника является помощь другим в улучшении навыков, компетенции, повышении производительности работы и улучшении личного развития.</p> <p>4. Создание культуры обучения: работа наставника должна способствовать созданию культуры непрерывного обучения и развития в организации.</p> <p>5. Улучшение коммуникации и взаимопонимания: одной из задач реверсивного наставничества является улучшение коммуникации и взаимопонимания между различными уровнями и поколениями в организации.</p>	<p>Практика реверсивного наставничества может привести к ряду <u>положительных результатов</u>:</p> <p>1. Обновленные знания и навыки сотрудников: благодаря двустороннему обмену опытом, старшие сотрудники смогут овладеть новыми технологиями или навыками, которые сейчас активно применяются в индустрии.</p> <p>2. Улучшенное межпоколенческое взаимопонимание: разрыв между "цифровыми" и "нет" сотрудниками может быть сокращен, что способствует эффективности коммуникации и работы.</p> <p>3. Лучшая адаптация к изменениям: сотрудники, прошедшие подобное наставничество, более гибки и адаптивны к изменениям в индустрии или организации.</p> <p>4. Повышенная лояльность сотрудников: наставничество может помочь сотрудникам чувствовать, что их ценят и вклад важен, что в свою очередь повышает их удовлетворенность и лояльность к компании.</p> <p>5. Продвижение культуры обучения: реверсивное наставничество может привести к созданию культуры постоянного обучения и развития в организации.</p> <p>6. Улучшение продуктивности и эффективности работы: с помощью новых знаний и навыков, приобретенных в ходе наставничества, сотрудники могут работать более продуктивно и эффективно.</p> <p>В результате, реверсивное наставничество может оказаться весьма полезной практикой для организаций,</p>

	которые стремятся к обновлению кадровой политики, повышению квалификации сотрудников и постоянному развитию.
Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики	
<p>В наставнической практике регулирование осуществляется через различные локальные акты, которые включают:</p> <p>1. Положение о наставничестве: это основной документ, определяющий назначение и задачи системы наставничества, процедуры и условия её реализации, права и обязанности участников процесса. https://docs.google.com/document/d/1KjffJuoioy1FY58HygWm83IDheDggLDAd/edit?usp=share_link&oid=105758899667136021212&rtfpof=true&sd=true</p> <p>2. План проведения наставничества: этот документ обычно содержит информацию о дате и месте проведения наставничества, его форме, а также о персонале, задействованном в процессе. Управление Образования Муниципальное казённое учреждение Шелеховского района «Информационно-методический образовательный центр», приказ «Об организации наставничества» № 57 от 18.10.2022 https://drive.google.com/file/d/1VaWlu1P76XhU8K8QtjIpCs4ST3bJ3wyr/view Управление Образования Муниципальное казённое учреждение Шелеховского района «Информационно-методический образовательный центр», приказ «Об организации наставничества» № 54 от 18.10.2023 https://drive.google.com/file/d/1VQhGfapHbhVXAXnzqFIDVU7bJLAr5mY9/view</p> <p>3. План работы наставника и педагога. (Приложение 2.)</p> <p>4. Оценка наставничества: локальные акты могут предусматривать механизмы оценки эффективности наставничества, включая сбор обратной связи от участников, анализ результатов деятельности наставника и ученика и др. Управление Образования Муниципальное казённое учреждение Шелеховского района «Информационно-методический образовательный центр», приказ «Об итогах проведения Недели молодых специалистов образовательных организаций Шелеховского муниципального района» № 663 от 22.12.2022 https://drive.google.com/file/d/1xTo1QxOg7NF5Mc0XjG0ohCXnXPnIRqtT/view</p>	
Описание этапов наставничества (описание практики)	
<p><u>Подготовительный этап</u> практики реверсивного наставничества является очень важным и включает следующие этапы и формы: 1. Выбор наставника и ученика: выбор может основываться на навыках, опыте и интересах индивидуумов. Наставник должен быть готов поделиться своими знаниями и опытом, а ученик - желать учиться и развиваться. 2. Описание правил и ожиданий: это может включать детали о длительности программы наставничества, обязательствах каждой стороны, ожидаемых результатах и механизмах приемлемой связи и отчетности. 3. Планирование целей и будущих действий: план должен быть сформирован с учетом интересов и потребностей ученика, исходя из предположения о том, что потребуется время и ресурсы для его выполнения. Здесь необходимо заполнить карту «Затруднения педагогов». Данная анкета предназначена для изучения Ваших затруднений с целью оказания Вам практической помощи в организации своего непрерывного образования. Просим Вас внимательно ознакомиться с вариантами ответов на вопрос: «Испытываете ли Вы затруднения при ...» и ответить на них. https://docs.google.com/document/d/1TEzd32YS3DH3NUc432apastfcYxFg5ll/edit</p> <p>Формы наставнической деятельности: встречи лицом к лицу, онлайн встречи, динамические сессии обратной связи, групповые дискуссии и обучающие сессии. Методы наставнической деятельности: учебные модули, тренировочные задания, мастер-классы, работы над реальными проектами, и обсуждения. Фрагменты программы наставничества: могут включать оценивание текущего уровня знаний и навыков ученика, определение областей для развития, обучение на практике, оценка прогресса и отчетность. Все эти</p>	

элементы могут быть адаптированы в зависимости от индивидуальных потребностей и специфики организации. Главное, чтобы процесс был системным и целенаправленным, с ясной ориентацией на результаты.

Следующим этапом после подготовительной стадии является реализация практики реверсивного наставничества.

2023-2024уч.год: Управление Образования Муниципальное казённое учреждение Шелеховского района «Информационно-методический образовательный центр», Приказ от 27.09.22 № 506 «О реализации муниципального сетевого проекта «Школа школе» в 2023-2024 учебном году»

https://drive.google.com/file/d/1Ex4ChnX5dIOc4AnY7Jj3QTgYP7IpRuT_/view

<https://drive.google.com/file/d/1yC4wROPfrtpqvsgm0ZGMLGVbrZ95PPSI/view>

Формы наставнической деятельности на этапе реализации: 1. Персональные встречи: лицом к лицу или онлайн, где наставник и ученик могут обсуждать прогресс, ставить задачи и решать возникающие проблемы. 2. Обучение на практике: это может охватывать непосредственное участие ученика в задачах и проектах, которые наставник выполняет. 3. Групповые сессии: наставники могут работать вместе в широких открытых форумах, чтобы поощрять обмен знаниями и содействовать обучению на основе совместных усилий.

Методы наставнической деятельности на этапе реализации:

1. Мастер-классы: наставник может провести мастер-класс, где демонстрируются и обсуждаются конкретные навыки или знания. Учитель распространяет методический опыт в форме мастер - классов, обучающих занятий для преподавателей.

2. Деятельность в составе творческой группы методической поддержки при подготовке испытаний: урок, час общения. Районный конкурс профессионального мастерства молодых специалистов «Педагогический дебют», «Учитель года».

3. Педагог-наставник в целях оказания помощи молодым специалистам образовательных организаций Шелеховского района в профессиональном становлении, содействии в овладении эффективными методами работы, выработке сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей, Муниципальное бюджетное учреждение Шелеховского района «ИМОЦ», приказ от 18.10.2022 № 57;

4. Деятельность в районном практическом семинаре «Обновлённые ФГОС: как обеспечить необходимые условия для эффективной реализации», приказ «Об участии педагогов школы в районной Неделе молодых специалистов», МБОУ ШР «СОШ № 2» от 21.11.2022г № 500-ш. [\(Приложение 3.\)](#)

5. Участие на районном семинаре для молодых специалистов урок литературного чтения «С.Козлов. «Как ежик и медвежонок протирали звёзды» https://drive.google.com/file/d/1EGK_TrrzhR9i-gYWnCzBNCGwd89ibZOz/view?usp=sharing

6. Ученик выполняет задания и участвует в проектах, которые способствуют практическому применению и углублению новых навыков и знаний. Общешкольное мероприятие для 1-2 классов с использованием ИКТ «Квиз-игру «Юбилей школы» https://drive.google.com/file/d/1RyXxo_oTpu3yAYfH0Kx7PXgQOFmGMCjE/view?usp=share_link

Фрагменты программы наставничества на этапе реализации: 1. Оценка прогресса: регулярные оценки прогресса помогают определить эффективность наставничества и внести корректировки, где это необходимо. 2. Обратная связь: оба участника должны предоставлять регулярную обратную связь, чтобы поддерживать открытую коммуникацию и поощрять непрерывное улучшение. 3. Пересмотр целей: в зависимости от прогресса ученика, цели могут быть пересмотрены и переопределены, чтобы обеспечить наибольшую эффективность обучения.

Этап реализации требует гибкости и адаптивности от обоих участников, поскольку обучение – это постоянно изменяющийся процесс. Фундаментально важно оставаться

открытыми для обратной связи и готовыми к корректировке планов и целей, если это требуется.

Цель заключительного этапа в практике реверсивного наставничества - обеспечить успешное завершение программы наставничества и анализ процесса, чтобы определить основные уроки и возможные улучшения для будущих программ наставничества.

Формы наставнической деятельности на заключительном этапе:

1. Завершающие встречи: это состоят из завершающих обсуждений или обратной связи от наставника и ученика. Здесь подводятся итоги программы, а также обсуждаются пройденные уроки и предложения по улучшению. 2. Подведение итогов: возможно, ученику предстоит продемонстрировать свои новые компетенции или знания, полученные в результате участия в программе.

Методы наставнической деятельности на заключительном этапе: 1. Презентации: ученик может быть попрошен подготовить презентацию о своем опыте наставничества, подчеркивая ключевые моменты обучения. 2. Самооценка: ученик может проанализировать свой собственный прогресс и развитие, отражая, какие уроки он получил из процесса. 3. Оценка наставника: ученик также может предложить обратную связь наставнику, которая может помочь этому наставнику улучшить дальнейшую наставническую деятельность.

Фрагменты программы наставничества на заключительном этапе: 1. Отчет о наставничестве: этот отчет может описывать достижения ученика, сделанные в ходе наставничества, а также вклад наставника в этот процесс. 2. Планирование дальнейшего развития: на основе полученного опыта следует определить дальнейшие шаги в обучении и развитии ученика. 3. Отзывы и отчеты: все отзывы и отчеты должны быть зафиксированы и сохранены для обеспечения непрерывного улучшения программы наставничества. Независимо от области, в которой применяется реверсивное наставничество, важно убедиться, что программу завершают с подходящим отслеживанием прогресса и оценкой обеими сторонами. Этот аналитический и рефлексивный процесс поможет обеспечить, что и наставник, и ученик извлекут максимальную пользу из своего опыта. ([Приложение 4](#))

Результативность практики

Результативность практики реверсивного наставничества оценивается на основе следующих показателей: 1. Уровень удовлетворенности участников: оба участника получают ценный опыт? Удовлетворены ли они временем и ресурсами, вложенными в программу? 2. Развитие навыков и компетенций: улучшились ли навыки и знания ученика? Был ли наставник в состоянии обучить что-то ученика? 3. Применение новых знаний и навыков: ученик успешно применяет полученные знания и навыки на практике? Это может быть оценено через наблюдение, обратную связь и результаты работы. 4. Завершение цели: были ли достигнуты первоначально установленные цели программы? 5. Обратная связь от коллег и руководства: что говорят коллеги об исполнении учеником своих обязанностей после участия в программе наставничества? 6. Усовершенствование процессов: Наставник и ученик смогли внести улучшения в процессы и процедуры организации, основанные на их общем опыте и обсуждении? В связи с динамическим характером реверсивного наставничества, делая упор на совместное обучение от наставника и ученика, есть множество возможных результатов реализации этой практики. Это может включать улучшение навыков и знаний ученика, улучшение методов преподавания наставника, и общее улучшение эффективности команды или организации в целом.

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

Практика реверсивного наставничества носит универсальный характер и может быть применена в других организациях, командах. Она не привязана к конкретным носителям практики, компетенции и организационные схемы могут быть переданы другим субъектам. Отражаются важные условия для внедрения и функционирования практики в других образовательных организациях (муниципальных образований). Отражается

возможное увеличение количества участников без изменения результатов. Для анализа урока можно использовать <https://drive.google.com/file/d/1SVo7IUbt4azXdHhJ-SKdj7otLZV9YMP/view>

Карта «Затруднения педагогов» позволить провести сравнительный анализ <https://docs.google.com/document/d/1TEzd32YS3DH3NUc432apastfcYxFg5ll/edit>

СО-творчество как средство профилактики эмоционального выгорания в профессии

Мацук Татьяна Юрьевна,

учитель начальных классов

Филипенко Алена Юрьевна,

учитель начальных классов

Место реализации практики

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №4 имени Д.М. Перова»

Актуальность реализации практики наставничества

Проблема сохранения психологического здоровья педагогов актуальна. Современный мир выстраивает границы: выросли требования со стороны родителей к личности педагога, его роли в образовательном процессе. Преобразования в системе образования поднимают планку: приветствуется творческий подход к работе, новаторство, проектная деятельность, педагогические технологии. Все это достаточно быстро приводит к эмоциональному истощению педагогов, известному как «синдром эмоционального выгорания», что ограничивает профессиональный рост, стремление к самосовершенствованию

Замечено: развивающийся педагог имеет значительно больше шансов эмоционально сгореть, получить профессиональную деформацию.

Субъекты наставнических отношений: молодые педагоги в процессе адаптации в профессии испытывают эмоциональные зажимы при работе с детьми и родителями, трудности во взаимодействии с наставниками; а опытные коллеги, имея приличный стаж (более 60% наставников имеют стаж работы свыше 25 лет) обременены значительными нагрузками, накопленным внутренним напряжением. Кроме того, заняты новым для себя видом деятельности – наставничеством.

Помощь педагогам: молодым и со стажем работы – должна заключаться не только в создании условий для отдыха, но и в создании условий, активизирующих процесс отдыха, иначе, «перезагрузки».

Кроме того, 43% участников проекта объединились в наставнические пары из разных образовательных организаций. Следовательно, необходимо найти способы, формы для эффективного взаимодействия не только в наставнических парах, но и между коллективами образовательных организаций.

Решение обозначенных проблем в проекте «Наставник» – творческие активности вне классной комнаты, мотивирующие участников на «крутые профессиональные повороты» и переключение педагогов с привычной, напряженной среды – на среду психологического расслабления.

Уникальность практики

✓ Перевод участника проекта – молодого педагога и наставника – в статус субъекта - творца

Педагог, участник творческой активности, по желанию может «примерить» роли:
 «Председатель» – навигатор
 «Проработчик» – исследователь
 «Доводчик» – сценарист/режиссер/художник
 «Мастер сцены» – актер/музыкант
 «Позитивист» – внештатный психолог

✓ Оптимальное сочетание форм коллективной и индивидуальной деятельности: пример командной работы есть даже в сказке про репку – деду нужно репку вытащить, но один он не справится, репка выросла очень большой. Тогда дедка зовёт бабку, внучку, Жучку, кошку и мышку. Дедка выстраивает их так, чтобы каждый приложил максимум усилий.

Участники творческих активностей – опытные коллеги и молодые – вытаскивают «репку», иначе «стрессы» Творческая свобода, диалогичность общения, ситуация озарения и личный вклад в общее дело – все это заряжает положительной энергией.

✓ Насыщение содержания деятельности: участники творческих групп при подготовке творческих активностей самостоятельны в выборе методов, приемов для командообразования и СО-творчества.

Цель, задачи практики	Ожидаемые результаты практики
<p><u>Цель</u> практики: создание условий для совместного творчества, способствующего субъект-субъектному общению и профилактике эмоционального выгорания в профессии</p> <p><u>Задачи</u> практики: – развивать «мягкие навыки» участников проекта «Наставник в процессе творческих активностей» – апробировать интерактивные формы, приемы, методы, направленные на командообразование; развитие дивергентного мышления; психоэмоциональную поддержку</p>	<p>Будет создано пространство коммуникативной ситуации, где осуществляются действия, благодаря которым развивается эмоциональный интеллект, формируются традиции наставничества, ситуативно-положительное отношение к работе, коллегам.</p> <p>Взаимодействуя в творческих активностях, участники проекта будут</p> <ul style="list-style-type: none"> – решать нестандартные задачи – принимать самостоятельные решения – приобретут навыки работы в команде, лидерские качества – реализуют творческие способности – преодолеют стресс, неуверенность – обретут друзей в профессиональном сообществе <p>Молодые педагоги приобретут навыки применения в практике работы интерактивных <u>форм</u> общения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <u>Work-café</u> /«рабочее кафе» – методическая елка – конкурс – спектакль – хоровое пени <p>Молодые педагоги овладеют на практике <u>методами</u>:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – модерации (процесс группового обсуждения в целях поиска путей для решения творческой задачи) – «мозговой штурм» (сбор точек зрения) – театральной педагогики (действия при исполнении роли помогают педагогу-актеру становиться образом, жить его жизнью как своей) – иллюстрации (творческий процесс художественной интерпретации текста) – методы певческого воспитания, мысленного пения, «звучащий жест», импровизации (творческое музыкальное мышление) <p>Молодые педагоги, используя интерактивные <u>приемы</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – «живые рисунки» – «комментатор» – «эврика» – «обмен ролями» – прием формирующего оценивания – «цепочка пожеланий» – «методический комплимент» – «автопортрет Я-новый!» – «рефлексивный круг» – «линия горизонта», <p>будут способны создать «ситуацию озарения» (внезапное прояснение и понимание, способное привести к решению определенной творческой задачи)</p>
<p>Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации проекта</p>	
<p>Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"</p> <p>Приложение к распоряжению министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 года № 982-мр "Региональная целевая модель наставничества"</p> <p>Приказы МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» «Об организации работы в проекте «Наставник 3.0»</p> <p>http://sayansk-cro.ru/2-uncategorised/1315-nastavnik-3-0.html</p>	
<p>Описание этапов наставничества (описание практики)</p>	
<p><u>Конструктивно-мобилизационный</u>: «мозговой штурм». Результат: педагоги определяют для себя роли, благодаря которым смогут проявить творческие способности. Начинается конструктивное взаимодействие.</p> <p><u>Проектировочный</u>: проработка проектного графика.</p>	

Результат: определены зоны ответственности, сроки подготовки «продуктов»

Исследовательский: «группы жужжания» – поиск полезных источников, обмен информацией. Результат: содержательные горизонтальные связи, переход от идеологии «выполнения распоряжений» - к идеологии сотрудничества. «Переопыление» креативными авторскими идеями.

Коммуникационный: творческая активность как СО-бытие для участников проекта.

Результат: молодые педагоги и наставники общаются вне классной комнаты. Смена ролей и общение в новой среде приводит к самореализации каждого; способствует устранению и профилактике тревожности, получению эмоциональной поддержки.

Рефлексивный: организаторы творческой активности используют техники и приемы рефлексивного слушания («отражение чувств», «рефлексивный экран», «комплимент»)

Результат: обратная связь; выбор наиболее эффективных способов общения, конструируемых на будущее.

В процессе практики «СО-творчество как средство профилактики эмоционального выгорания в профессии», состоялись творческие активности.

– «Разговор о важном»: полилог с руководителем Регионального исполнительного комитета Иркутского регионального отделения Всероссийской политической Партии «ЕДИНАЯ РОССИЯ», к.и.н. Д. А. Мясниковым.

Образовательный результат: в историческом контексте молодые коллеги поделились мнениями о роли педагога в быстро меняющейся геополитической ситуации; совместное вокально-хоровое пение участников проекта способствовало формированию эмоционально-положительного отношения к истории государства.

– Акция «Книжка для детей Донбасса». Под руководством участников образовательного трека «Звездочки Саянского образования» педагоги, обучающиеся школ, дошкольники собрали более 500 книг. 20 коробок с книгами были доставлены на место сбора для отправки на Донбасс. Образовательный результат: развитие надпрофессиональных навыков организатора; воспитание гражданских качеств, объединение усилий.

<http://sayansk-cro.ru/1631-v-2023-godu-molodye-pedagogi-zvezdochki-sayanskogo-obrazovaniya-initsiiovali-aktsiyu-knizhka-dlya-detej-donbassa.html>

– Work-café/ «рабочее кафе»

«Профессиональная

перезагрузка»

https://www.youtube.com/watch?v=Cwp_IM5yzVA

«Педагогическая весна» https://youtu.be/fi_tz0bwOuM

Методика строится на обмене знаниями и идеями в дружественной обстановке. Это формат встреч, который представляет собой структурированный процесс общения, обогащаемый знаниями участников. Музицирование, танцевальные паузы, квесты, дефиле «Дамская шляпка», мастер-класс по изготовлению весенней броши,

панорама «Мое хобби», «Свидание с фиалкой» – эффективная платформа для самореализации, выражения своего «Я» и для профилактики эмоционального выгорания.

Образовательный результат: атмосфера неформального общения «в кафе» позволяет «разговорить» даже молчунов. Используя метод управления изменениями, методы театральной педагогики создали среду для общения с коллегами вне классной комнаты. В роли наставников выступают молодые педагоги.

– «Методическая елка» Задача: отрефлексировать промежуточные результаты методической работы молодых педагогов в проекте «Наставник»; создать условия эмоциональной перезагрузки, поздравить коллег с наступающим Новым годом. Какая

же елка (даже если она «методическая») без Деда Мороза и Снегурочки?! «Примерили» на себя и эти роли! Дед Мороз и Снегурочка вручили подарки за авторские игрушки, символизирующие апробированные молодыми педагогами методы/приемы.

Вспомнили детство: каждый из нас живет в ожидании аромата мандаринов, ярких огней на елке, искристого снега на горке и, конечно, подарков. Ждали Деда Мороза. Праздник был запоминающимся, если у елки каждый из нас прожил чудесные минуты ораторского искусства и музицирования. Педагоги совершили обратное путешествие в детство. Обволакивающий сказ баллады перенес всех гостей «методической елки» в дни русской старины: и сапожок бросали, и «снег пололи», и гадали... Событие состоялось в кооперации с наставниками: музыкальное сопровождение, сценарный план, дизайнерские находки для создания атмосферы русской старины. Образовательный результат: методическая елка приобрела праздничный вид. Молодые коллеги, презентуя авторские игрушки, символизирующие апробированный прием/метод, украсили «методическую елку».

Применяя на практике методы театральной педагогики, поставили спектакль по мотивам баллады В. Жуковского «Светлана»
<https://www.youtube.com/watch?v=Q0DaP8vgCkE&t=1s>

– Конкурс «Живопись на кухне «A-la Kandinskii»

Исследовали, находили и апробировали примы/методы, формы работы с целью развития дивергентного мышления у детей и развивались сами. Приглашали на встречу иркутского художника Дмитракова А.Н., автора методологии «биолектика». А затем погрузились в творчество русского художника Василия Кандинского: совершили не одну виртуальную экскурсию в Эрмитаж, Третьяковку...

На практическом этапе «от идеи до результата» педагогам было предложено стать участниками конкурса «Живопись на кухне «A-la Kandinskii». Договороспособность с коллегами, искренние вопросы, сомнения, желание поделиться новой информацией друг с другом, бесстрашие в поиске образа для авторского произведения – этот весомый отрезок времени в проекте был прожит интересно. Индивидуальный или коллективный конкурсный продукт наставнических пар – это послесловие исследовательского этапа творчества знаменитого художника Василия Кандинского.

Преодолев растерянность, найдя решение, педагоги презентовали фантастические десерты, представив мир цветной абстракции. Разбудив воображение, нашли необходимые ингредиенты, а также «краски» и «полёты кисти». Всего представлено на конкурс 42 работы. Идея В. Кандинского: «Цвета должны лишь притянуть внимание зрителя, подарив возможность самостоятельного созидания», подтверждается в каждой авторской работе.

Образовательный результат: участники проекта нашли, изучили и апробировали приемы/методы, способствующие развитию дивергентного мышления. Сформированные навыки молодые педагоги смогут применять в работе с обучающимися и воспитанниками, реализуя воспитательные возможности в игровой деятельности ребенка.

Конкурс «Живопись на кухне «A-la Kandinskii»» объединил близких (семейные пары с детьми) и коллег по проекту; способствовал приобретению ярких впечатлений.

<https://drive.google.com/file/d/119onsUCz9Vt6WYIDLlg4..>

– «Посвящение учителю русских учителей»

2023 год - 200-летний юбилей основателя российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского. Молодые педагоги-Звездочки саянского образования совершили образовательное путешествие в областную научную библиотеку им. И. И. Молчанова- Сибирского. Началась исследовательская работа: в трудах классика педагогики нашли «невидимые нити» взаимосвязи с современными посылами

российского образования. Сняли видеофильм «Посвящение учителю русских учителей». Но жажда творчества замотивировала действовать и дальше. Подумали: как презентовать фильм на открытии Года педагога и наставника? Вспомнили о методах театральной педагогики и решили сценически интерпретировать эпизоды из жизни К. Д. Ушинского. Рядом были наставники. Они поддержали и вселили уверенность.

Образовательный результат: молодые педагоги овладели навыками исследовательской работы, приобрели опыт сценического действия и командного сотрудничества; выступили в роли педагогов-просветителей. Частая смена ролей, несомненно, приводит к профилактике эмоционального выгорания. Участники творческой активности вынуждены выйти из «зоны комфорта» и попробовать себя в новых амплуа: актер, певец, сценарист, ведущий, художник, помощник оператора...

<https://www.youtube.com/watch?v=CQVs2xgCJjM>

– Книжка «Счастливые рецепты домашних сказок»

На Work-café «Педагогическая весна» молодые педагоги познакомились с саянским сказочником. Наставник Светлана Илькунова рассказала о своем увлечении. Она пишет сказки для своей внучки. И возникла идея: издать книжку, но сказки проиллюстрировать. Творческий тандем сложился: молодые коллеги объединились с наставником и автором. Сказочные истории автора раскрасились замечательными авторскими иллюстрациями. Книжка «Счастливые рецепты домашних сказок» была издана, оцифрована в Москве и передана в Российскую книжную палату.

В 2023 году творческий продукт авторов заявлен на Всероссийский литературно-художественный конкурс «Время писать книги». Авторы признаны призерами. Организаторы Всероссийского конкурса направили именные приглашения. 2 июня 2023 года на Красной площади в Москве саянских педагогов наградили.

Образовательный результат: молодые педагоги освоили на практике метод иллюстраций, полученный опыт успешно применяют в практике работы с детьми.

<https://drive.google.com/file/d/1nZTnTBi3Edf6FORJqjwSuPLCi2qy6Jcv/view>

– «Методический аукцион наставнических идей»

В 2023 году творческая команда участников проекта на методическую «распродажу» выставили пять лотов – пять наставнических идей: «Энергия равных: развивая других-развиваюсь сам!», «Мыслим в одном направлении! Палитра современного урока», «Музей: смотрите, как прошлое устремляется в будущее!», «Три «КИТА»: мотивация, интерес, успех!», «Развивающая предметно – пространственная среда»: Развивайся! Проектируй! Стремись».

Молодые педагоги подготовили яркие публичные выступления, используя техники визуализации.

Главный лейтмотив методического аукциона прозвучал в презентации наставнической идеи от автора Евгении Пишко:

«Не надо ждать, как Ассоль, Алых парусов!

Надо Развиваться, Проектировать, Пробовать и Стремиться!»

<http://sayansk-cro.ru/1563-18-aprelya-2023-goda-tsentr-razvitiya-obrazovaniya-goroda-sayanska-priglasil-kolleg-na-metodicheskij-auktsion-nastavnicheskikh-idej.html>

Образовательный результат: все лоты были «распроданы», таким образом, наставническая продукция передана в руки приобретателя. Равноправные партнерские отношения способствуют развитию педагогической культуры; субъект-субъектное общение – эмоциональной поддержке.

– Визуальное творчество и коммуникация: участники проекта эффективно сотрудничают при подготовке видео, различных презентаций.

Образовательный результат: развивается реверсивное наставничество; обмен умениями, эмоциями и чувствами.

<https://youtu.be/mATaGYtHauQ>

<https://youtu.be/xz4hkN951Gg>

Результативность практики

В результате перехода от одной стадии профессионально-личностного развития к другой, у молодых педагогов появляется добавленная ценность – личная педагогическая инициатива, социальная мобильность, стрессоустойчивость. Наблюдается **рост** количества инициатив молодых педагогов.

Молодые педагоги преодолевают страх перед публичным выступлением, умело находят решения в нестандартных ситуациях, обретают навыки командной работы и делового общения, успешно демонстрируют способности к самосовершенствованию, саморазвитию.

Сформированные навыки молодые педагоги смогут применять в работе с обучающимися и воспитанниками, реализуя воспитательные возможности в деятельности ребенка.

Педагоги – наставники, осваивая технологию сотрудничества и общаясь с молодыми коллегами вне классной комнаты, постепенно отходят от привычной формы взаимодействия «Я показал-ты повтори!». Меняется позиция: от транслятора знаний на позицию поддержки, сопровождения и СО-творчества.

Погружаясь в заданную определенную ролевую ситуацию, участники различных творческих активностей каждый раз создают «творческие тандемы», проживают положительные эмоции, что способствует эмоциональному здоровью.

Участников проекта «Наставник» сопровождает педагог-психолог. Проводит тренинги на командообразование, участвует в творческих активностях, дает практический совет: «Меняйте свои роли в жизни и ПРОживайте их ярко!»

Занимается изучением эмоционального выгорания педагогов, представляет итоги.

<https://drive.google.com/drive/folders/1iqD3hCAFD-gi3DkY2vhmJj0UfJr8RpWz?usp=sharing>

Руководствуясь выводами специалиста, продумываем новые идеи для СО-творчества и профилактики эмоционального выгорания.

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

Наставническая практика «СО-творчество как средство профилактики эмоционального выгорания в профессии» может быть использована в муниципальной системе города с целью профилактики эмоционального выгорания педагогов.

Реверсивное наставничество: секреты интерактивной доски мудрым

Белугина Дарья Денисовна,
воспитатель

Место реализации практики

Дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 2 г. Черемхово»

Актуальность реализации практики наставничества	
<p>В нашем учреждении наставничество используется в обучении/развитии разных категорий наставляемых и с различными целями: со студентами-стажерами – для задач углубления профессионального образования; с новыми сотрудниками – для задач адаптации в образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим; с руководителями – для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления; реверсивное наставничество – для высококвалифицированных профессионалов, старших по возрасту, опыту и позиции, становится подопечным наставляемым младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий.</p> <p>Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.</p> <p>Сегодня молодое поколение педагогов говорит на совершенно другом, новом языке, который родился в результате технической революции. С целью эффективного взаимодействия поколений современное образование обращает внимание педагогов на целесообразность сокращения разрыва между молодыми специалистами и стажистами. Этот факт послужил толчком к возникновению идеи по применению реверсивного наставничества, когда молодые педагоги, передают свои компетенции более опытным педагогам. Для нашего учреждения такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет - коммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в учреждении, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями</p> <p>Создание практики реверсивного наставничества с обучающим курсом видеоуроков «Секреты интерактивной доски мудрым» стало частью общей стратегии профессионального развития педагогов.</p> <p>Реверсивное наставничество позволило создать разновозрастное образовательное сообщество, которое стало более конкурентоспособным в современных условиях.</p>	
Цель, задачи практики	Ожидаемые результаты практики
<p>нивелирование проблемы недостаточной компетентности сотрудников старшего возраста в области информационных технологий и интернет-коммуникаций.</p> <p>Задачи:</p>	<p>1. Измеримое улучшение показателей у наставляемых при взаимодействии с комплексным визуально-тактильным образовательным оборудованием при подготовке к чемпионату профессионального мастерства в сфере образования (WorldSkills Russia) «Профессионалы».</p>

<p>1. Реализовать подпрограмму реверсивного наставничества: «Секреты интерактивной доски мудрым».</p> <p>2. Провести внутренний мониторинг реализации и эффективности подпрограммы реверсивного наставничества: «Секреты интерактивной доски мудрым».</p> <p>3. Сформировать кейс материалов для курса видеоуроков «Секреты интерактивной доски мудрым».</p> <p>4. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации модели реверсивного наставничества, в формате непрерывного образования.</p>	<p>2. Улучшение психологического климата в Учреждения внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.</p> <p>3. Рост мотивации к саморазвитию наставляемых.</p>
---	---

Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р);
- Распоряжение Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 08 ноября 2021 г. № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Соглашение о партнерстве в целях создания и развития образовательного кластера СПО в Иркутской области в отрасли «Педагогика»;
- Положение о наставничестве МДОУ № 2 г. Черемхово;
- Программа целевой модели наставничества МДОУ № 2 г. Черемхово;
- Программа целевой модели наставничества
- Коллективный трудовой договор МДОУ № 2 г. Черемхово;
- Персонализированная программа наставничества МДОУ № 2 г. Черемхово;

Описание этапов наставничества (описание практики)

I этап – Подготовительный.

Подготовка условий для запуска программы реверсивного наставничества.

1. Создание благоприятных условий для запуска программы реверсивного наставничества (наличие программы, интерактивной доски).
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых, желающих участвовать в чемпионате профессионального мастерства в сфере образования (WorldSkills Russia) «Профессионалы».
3. Выбор аудитории для поиска наставников.
4. Информирование и выбор форм наставничества

II этап – Реализационный.

Формирование базы наставляемых

1. Выявление конкретных проблем педагогов Учреждения, которые можно решить с помощью реверсивного наставничества.

2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых

Формирование базы наставников

1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и повышение квалификации в области информационных технологий и интернет-коммуникаций

Отбор наставников

1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.

Формирование наставнических пар/групп

Провести общую онлайн встречу с участием всех отобранных наставляемых и всех наставляемых в любом формате

Организация хода наставнической программы

Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон

III этап реализации программы – итоговый

Завершение программы наставничества

1. Подведение итогов работы группы.
2. Подведение итогов программы Учреждения.
3. Публичное подведение итогов и популяризация практик

Результативность практики

Управление программой реверсивного наставничества осуществляется наставником в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

К основным задачам наставника относят:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых из числа педагогов учреждения и педагогов других регионов, заинтересовавшихся Курсом видеоуроков «Секреты интерактивной доски мудрым» на личном сайте;
- организацию обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- мониторинг практики реверсивного наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации практики реверсивного наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц. Этапы реализации практики реверсивного наставничества представлены в приложении 4.

На заседаниях наставнической творческой мастерской «Школа педагогического мастерства» я провожу консультации по использованию комплексной визуально-тактильной рабочей среды. Для педагогов, желающих принять участие в Региональном чемпионате (WorldSkills Russia) «Профессионалы» по компетенции «Дошкольное воспитание», разработала

интерактивный обучающий видеокурс, где раскрываю все секреты создания дидактической игры с использованием интерактивной доски. На личном педагогическом сайте представлена вкладка «Секреты интерактивной доски мудрым». Педагоги могут ознакомиться с материалами:

- Вводная анкета позволяет получить информацию о педагогических работниках в области использования ими возможностей интерактивных досок и сформировать группы слушателей курсов.

- Курс видеоуроков по комплексному использованию визуально-тактильного образовательного оборудования.

- Игротека с подборкой готовых игр на интерактивной доске.

- Итоговая анкета. Прохождение анкеты позволит получить обратную связь от слушателей обучающего курса видеоуроков «Секреты интерактивной доски мудрым» для улучшения качества подготовки слушателей курса.

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

Примеры тиражирования:

- методические рекомендации организации реверсивного наставничества;
- наличие раздела о наставничестве на сайте Учреждения <http://www.sad2.cherobr.ru/index.php/obyazatel'naya-dopolnitelnaya-informatsiya/shkola-molodogo-pedagoga>

- информирование о результатах взаимодействия в социальных сетях;

- информационная база для реализации программы реверсивного наставничества (электронная медиатека по наставничеству, включающая электронный портфель для наставника, электронный портфель для наставляемого с нормативными документами, локальными актами, шаблонами документов, методическими рекомендациями).

Возможность масштабирования практики представляется через организацию сетевого взаимодействия, мероприятий в рамках городских методобъединений.

Мотивация наставников

За работу с наставляемыми педагогами наставникам предусмотрено вознаграждение:

- публичное признание заслуг реверсивного наставника;
- награждение почетными грамотами и благодарностями;
- выплаты за интенсивность труда и (или) премирование.

Практика «Реверсивное наставничество: секреты интерактивной доски мудрым» носит универсальный характер и может быть применена в других дошкольных образовательных организациях. Она не привязана к конкретным носителям практики. Компетенции и организационные схемы могут быть переданы другим субъектам.

Отражены важные условия для внедрения и функционирования практики в других дошкольных образовательных организациях.

**ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА
«РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»**

**Модель наставничества «Педагог – студент» как ресурс
подготовки мотивированных кадров для работы в дошкольных
учреждениях**

Орел Наталья Леонидовна,
заведующий

Шадова Юлия Петровна,
старший воспитатель

Место реализации практики

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад общеразвивающего вида №26» муниципального
образования города Братска*

Актуальность реализации практики наставничества
<p>Актуальность разработанной модели наставничества «педагог – студент» заключается в том, что представленный перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, действующие связи между компонентами, разработанные показатели эффективности модели наставничества.</p> <p>Адресная группа благополучателей: в МБДОУ «ДСОВ №26» (далее Учреждение): заведующий, старший воспитатель, педагоги, педагоги – наставники; в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области Братский педагогический колледж (далее Братский педагогический колледж): директор, руководители практики, педагоги, студенты. Реализуемая модель наставничества «педагог – студент» оказывает помощь студентам Братского педагогического колледжа в адаптации в образовательном учреждении, оказании профессиональной поддержки, практической помощи. Потребность руководства учреждений: в создании среды для развития квалификации студентов, увеличения числа студентов, закрепившихся в педагогической профессии. Руководство Учреждения обеспечивает нормативно – правовое, методическое обеспечение, создает условия для обучения студентов, для обобщения педагогического опыта наставников, создает комфортную среду для организации практики студентов.</p> <p>Педагогам Братского педагогического колледжа модель наставничества «педагог – студент» помогает подготовить специалистов к работе в дошкольных учреждениях города в реальных условиях, а также обеспечит качество подготовки и переподготовки студентов. У студентов педагогического колледжа формируется мотивация к освоению профессии.</p> <p>Созданная модель наставничества «педагог – студент» позволяет решать следующие противоречия:</p> <ul style="list-style-type: none">- между требованиями законодательства к уровню владения профессиональными компетенциями и не готовность педагогов, пришедших в дошкольное учреждение после окончания педагогического колледжа к работе в соответствии с требованиями

профессионального стандарта из – за недостаточной подготовленности к работе в новых условиях.

- между многообразием образовательных практик и недостаточным развитием механизмов оценки этих практик. И, как следствие, у студентов часто возникает эффект дезориентации, выражающийся в неспособности к профессионально – образовательному самоопределению.

- между максимальной включенностью в образовательную деятельность, в систему социальных отношений и форматизированным общением: подчинение стандартам, планам, контролю результативности. И, как следствие, уменьшение доли личностного общения.

Выявленные противоречия определили цели и задачи нашей модели наставничества

Цель, задачи практики	Ожидаемые результаты практики
<p>Цель: Создать систему взаимодействия Братского педагогического колледжа и муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 26» (далее Учреждение) с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сформировать у студентов представление о профессии воспитателя, появление у студентов мотивации для осознанного выбора будущей профессии; - подготовить мотивированные кадры для работы в Учреждении - сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве студентов в дошкольное учреждение 	<ul style="list-style-type: none"> - повышение мотивации молодых педагогов для работы в Учреждении; - сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве студентов в дошкольное учреждение; - разработка критериев оценки качества реализации модели; - удовлетворенность студентов (участников практики) не менее 60%.

Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики

Положение о модели наставничества «Педагог – студент», Приказы о реализации системы наставничества, назначении наставников, Дорожная карта реализации модели наставничества «педагог – студент», Карта оценки качества наставничества с показателями (критериями) модели наставничества «педагог – студент».

Описание этапов наставничества (описание практики)

На сегодняшний день реализация модели наставничества «педагог – студент» в нашем Учреждении находится на этапе реализации.

1 этап. Организационно – прогностический. На этом этапе решается задача определения методики и содержания работы со студентами, исходя из условий Учреждения и потенциала студентов. Работа проходит совместно с руководителями практики, педагогами Братского педагогического колледжа.

На этом этапе определились цели и задачи модели наставничества. Приняты управленческие решения: приказ о реализации назначении наставников, утверждено Положение о модели наставничества (Приложение 1. Положение о наставничестве). Разработаны:

Дорожная карта реализации модели наставничества «педагог – студент» (Приложение 2. Дорожная карта)

Разработана оценка качества наставничества, показатели (критерии) модели наставничества «педагог – студент» (Приложение 3. Критерии оценки качества системы наставничества). Ежегодно проводится анкетирование студентов (Приложение 4. Анкет-запрос), которое позволяет составить план работы со студентами в соответствии с их потребностями, ожидаемой эффективностью модели наставничества (Приложения 5,6. Планы мероприятий).

2 этап. Практический. На этом этапе решается задача оказания профессиональной поддержки, практической помощи в адаптации к профессии и коллективу учреждения, к воспитанникам и их родителям, развивается умение студентов самостоятельно и качественно выполнять программу практики.

Проходит реализация мероприятий в соответствии с планами работы. На этом же этапе проходит промежуточная оценка реализации модели наставничества «педагог – студент» и корректировка планов работы совместно с педагогами Братского педагогического колледжа. Проходит социальная адаптация, развиваются или проявляются навыки коммуникации, сотрудничества.

3 этап. Аналитический. На этом этапе проводится заключительное анкетирование педагогов и студентов (Приложение 7. Анкеты обратной связи). Разрабатывается процедура завершения наставничества: запланированная (достижение целей наставничества: успешное прохождение производственной практики, использование полученных знаний при защите диплома, прием студентов на работу) и незапланированная (увольнение педагогов, межличностные конфликты, и.т.д.). На этом этапе принимается решение о продолжении или прекращении наставничества, планируются, в случае необходимости, варианты оказания дополнительной помощи, корректировка планов работы. Педагоги – наставники представляют отчет о работе со студентами с выводами и рекомендациями.

В Учреждении реализуется разные формы наставничества.

Традиционное наставничество: к студентам приказом заведующего (Приложение 8. Приказ) назначается педагог – наставник. Задача наставника: проанализировать и оценить перспективы своего наставляемого (студента), оказать непосредственную помощь в успешном прохождении практики.

Партнерское наставничество. В учреждении на добровольной основе создана рабочая группа из педагогов, имеющие опыт работы в учреждении и квалификационную категорию. Студент может адресовать свои вопросы педагогу, который может их решить. Помощь в решении вопроса может оказать члены рабочей группы. В Учреждении также работают молодые педагоги, приступившие к работе после окончания учебных заведений. Такие педагоги помогают студентам сориентироваться в «политике» Учреждения, познакомить с корпоративными ценностями и традициями.

В учреждении практикуется реверсивное наставничество: студенты становятся «наставниками» педагогических работников по вопросам новых тенденций и технологий, особенно цифровизации и информатизации образования. Реверсивное наставничество проявляется также при проведении недели молодого педагога, которая проводится ежегодно, в том числе, организованных самостоятельно. В 2022-2023 учебном году в таком мероприятии участвовали студента 4 курса колледжа.

Виртуальное наставничество с использованием информационно – коммуникативных технологий через социальные сети. Для постоянной связи со студентами в приложении Viber создана группа «Педагоги Учреждения – студенты».

Основные мероприятия, проводимые при реализации модели наставничества «педагог – студент» учитывают интересы и потребности адресной группы получателей.

На основании дорожной карты реализации системы наставничества, разработан план мероприятий оно из направлений, которого: реализация мероприятий системы наставничества «Педагог - студент». План мероприятий разработан на 2 года. В начале учебного года утверждается план на год. Цель анкетирования: составление плана работы на текущий год. На основании анализа анкетирования студентов составляется план работы педагогов – наставников со студентами. В план работы включаются мероприятия, не запланированные программой прохождения практики.

По запросу студентов в 2022-2023 учебном году проведены совместные мероприятия (вне плана прохождения практики): участие в неделе молодого педагога, студентка четвертого курса Ангелина Б. приняла участие в Литературной гостиной, посвященной городу Братску, студенты (2 человека) участвовали в работе детско – родительского клуба «До 7 и старше...», посетили вместе с воспитанниками и воспитателями групп библиотеку имени Ю. Черных.

На базе Братского педагогического колледжа проведены мероприятия: Консультация для студентов «Музейная педагогика. Формы работы с воспитанниками». Ежегодно педагоги – наставники участвуют в Днях российской науки на площадке «Методический кабинет» и в студенческих проблемных лабораториях для студентов по специальности «Дошкольное образование», реализуется совместной проект «Семейный театр», проведено театральное представление «Что такое детский сад», презентуется опыт работы со студентами в региональном ресурсном центре переподготовки квалификации специалистов (Приложение 9. Сертификаты). Представлен опыт профессионального наставничества в руководстве производственной практике студентов. Старший воспитатель МБДОУ «ДСОВ №26» Шадова Ю.П. является членом государственной экзаменационной комиссии по специальности 44.02.01 Дошкольное образование.

В учреждении практикуются мероприятия по повышению эффективности модели наставничества через материальное и нематериальное поощрение педагогических работников, участвующих в системе наставничества.

Материальное поощрение педагогов – наставников осуществляется через ежемесячные стимулирующие выплаты. Нематериальное поощрение педагогов – наставников реализуется через объявление благодарности, награждение Благодарственными письмами и грамотами комитета по образованию. В соответствии с Уставом МБДОУ «ДСОВ №26» ходатайствует о награждении работников Учреждения, получение дополнительных дней (без сохранения заработной платы) к отпуску, создание в учреждении среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, привлечение педагогов – наставников к участию в фестивалях, конференциях, семинарах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях, популяризация роли наставников через социальные сети, размещение информации на сайте учреждения, создание специальной рубрики «Наши наставники». Размещение информации о реализации наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого

<https://братск26.дсад.пф/index.php/dostizheniya/model-nastavnichestva-pedagog-student>).

Результативность практики

В учреждении разработана Карта оценки качества реализации модели. После прохождения практики и окончания педагогического колледжа в МБДОУ «ДСОВ № 26» приступили к работе в Учреждении: в 2021 году 4 студента Братского педагогического колледжа, в 2022 году к работе 2 студента, в 2023 году 2 студента. Одна студентка была принята на работу при прохождении производственной практики. В настоящее время в должности «воспитатель» работают 4 студентки, закончивших

Братский педагогический колледж и проходившие практику на базе нашего учреждения.

Удовлетворенность студентов в 2023 году составила 77%. Таким образом, результат реализации модели наставничества соответствуют поставленным задачам практики.

Представлены отзывы о сотрудничестве нашего учреждения с Братским педагогическим колледжем (Приложение 10. Отзыв).

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

Разработанная модель (Приложение 11. Модель), методический инструментарий наставника, анкеты для студентов и педагогов – наставников, Положение о системе наставничества, которые могут использоваться в работе дошкольных образовательных учреждений

Ссылка

на

документы:

<https://братск26.дсад.рф/index.php/dostizheniya/model-nastavnichestva-pedagog-student>

Целевая модель наставничества «СТУДЕНТ = МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ»

Глудик Ольга Ивановна,
заведующий

Место реализации практики

Дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 2 г. Черемхово»

Актуальность реализации практики наставничества

В условиях модернизации дошкольного образования значительно возросла роль наставника. Актуальность практики «Целевая модель наставничества «СТУДЕНТ=МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ» заключалась в определенных условиях сопровождения студентов ГБПОУ «Черемховский педагогический колледж», когда студенты, начиная со 2 курса обучения проходят в МДОУ № 2 г. Черемхово по договору о практической подготовке обучающихся. Во время прохождения практики студенты получают мотивацию к дальнейшей педагогической деятельности, к участию в профессиональных конкурсах. В наставничестве студентов ведущая роль принадлежит руководителю, который осуществляет прямые наставнические функции «педагог – студент», направленные на профессиональное и личностное становления будущего педагога, вхождение в профессию, формирование профессиональных компетенций.

В наставничестве используются синергия форм «работодатель-студент» и «педагог-педагог» по Персонализированной программе наставничества с учетом возрастных, социально-личностных и психологических особенностей наставляемых, их профессиональных потребностей и специфики задач.

Сопровождение студентов по Персонализированное программа наставничества ведет к успешной адаптации к предстоящей педагогической работе, повышает уверенность в собственных силах, способствует продуктивному взаимодействию со всеми участниками образовательного процесса, позволяет проявлять себя, раскрывать свою индивидуальность, формировать собственную профессиональную траекторию развития, получать мотивацию к дальнейшему саморазвитию.

В роли руководителя, как наставника студентов, просматривается не только их профессиональное развитие, но и обеспечение связей поколений, передача культурных традиций, активных социальных и профессиональных позиций.

Уникальность практики заключается в том, что наставничество студентов позволяет выявлять активных, творческих, ответственных, компетентных студентов и проводить целенаправленное сопровождение, заключающееся в дальнейшем их трудоустройстве в МДОУ № 2 г. Черемхово.

Цель, задачи практики	Ожидаемые результаты практики
Цель: создание условий для профессионального становления и закрепления студентов в Учреждении. Задачи: - развивать у студентов интерес к трудовой деятельности;	1. Закрепление студентов в нашем дошкольное образовательное учреждение. 2. У студентов сформирована осознанная позиция, необходимая для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

<p>- стимулировать готовность студентов к профессиональному росту, к поиску оптимальных способов качественного и творческого выполнения своей профессиональной деятельности;</p> <p>– содействовать выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам.</p>	<p>3. Сформирована активная гражданская и жизненная позиция, ответственное отношение к работе.</p>
<p>Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики</p>	
<p>– Конституция Российской Федерации;</p> <p>– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p>– Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р;</p> <p>– Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р);</p> <p>– Распоряжение Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <p>– Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года»;</p> <p>– Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;</p> <p>– Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 08 ноября 2021 г. № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;</p> <p>– Соглашение о партнерстве в целях создания и развития образовательного кластера СПО в Иркутской области в отрасли «Педагогика»;</p> <p>– Положение о наставничестве МДОУ № 2 г. Черемхово;</p> <p>– Программа целевой модели наставничества МДОУ № 2 г. Черемхово;</p> <p>– Программа целевой модели наставничества «СТУДЕНТ=МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ»;</p> <p>○ Коллективный трудовой договор МДОУ № 2 г. Черемхово;</p> <p>○ Персонализированная программа наставничества МДОУ № 2 г. Черемхово;</p> <p>– Работников;</p> <p>– •Договор «О практической подготовке обучающихся между ГОУПО Иркутской области «Черемховский педагогический колледж» и МДОУ № 2 г. Черемхово».</p>	
<p>Описание этапов наставничества (описание практики)</p>	
<p><u>I этап – Подготовительный (сентябрь 2021 г – декабрь 2021 г.)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве; • закрепление студентов за воспитателями; • подбор методической литературы для изучения студентами; • составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей. 	

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета Учреждения и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества.

II этап – Реализационный (январь 2022 г. – февраль 2023 г.)

– разработка Персонализированных программ наставничества студентов - будущих педагогов с целью:

- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление студентов с организацией, развивающей предметно- пространственной среды;
- помощь наставников в участии в профессиональных конкурсах и чемпионатах;
- изучение опыта работы коллег Учреждения;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для студентов в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности студентами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для студентов по взаимодействию с родителями;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных педагогических ситуациях.

Основной задачей работы со студентами — повысить уровень профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии;

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности для введения студента в профессию:

- индивидуальные и групповые беседы заведующего, методической службы, педагогов-наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности Учреждения
- о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада;
- создание в организации условий для личностных проявлений будущего педагога для его самореализации;
- организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения студентов в различных формах;
- вовлечение студентов в инновационную деятельность; деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности;
- проведение психолого-педагогического анализа мероприятий, организованных студентами;
- контроль, учёт и оказание методической помощи студентам;
- обеспечение или предложения студентам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности;
- обучение студентов правильному и рациональному ведению документации;
- создание методической копилки студента.

Разнообразные формы работы со студентами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов взаимодействия с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности, закреплению в коллективе.

III этап реализации программы – итоговый (март 2023 г. – январь 2024 г.)

- показ студентами открытых мероприятий на институциональном, муниципальном, региональном уровнях;
- анализ проделанной работы на педагогическом совете;
- ежегодное подведение итогов.

Результативность практики

Количественные индикаторы достижения показателей эффективности реализации системы наставничества:

- 100% студентов- будущих педагогов прошли диагностику профессиональных компетенций, в том числе диагностику уровня функциональной грамотности;
- 100% студентов- будущих педагогов реализовали персонализированные программы наставничества;
- на 18 % возросло количество педагогов, выполняющих функции наставников;
- на 15 % возросло количество наставников и наставляемых, принимающих участие в профессиональных конкурсах;
- на 55 % возросло количество наставников, прошедших повышение профессиональной квалификации по направлению на «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях»;
- на 5% возросло количество педагогов – участников персонализированных программ наставничества (наставников и наставляемых), представивших свой педагогический опыт на разных уровнях;
- на 19 % возросло количество молодых специалистов, пришедших в образовательную организацию и закрепившихся в ней.

Качественными индикаторами достижения целевых показателей:

- удовлетворенность участников персонализированных программ наставничества;
- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям Программы целевой модели наставничества «СТУДЕНТ=МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ».

Интерпретация модели Дональда Кирпатрика для наставников и наставляемых.

Количественные индикаторы достижения целевых показателей эффективности реализации системы наставничества за 2021-2024 г.г. составляют от 70% до 100%, динамика составила 29%.

Качественные индикаторы достижения целевых показателей эффективности реализации системы наставничества за 2021-2024 г.г. говорят о высокой результативности и удовлетворённости наставников и наставляемых.

Из модели Дональда Кирпатрика взята одна характеристика - реакция наставляемого, его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого (Reaction).

Интерпретация анкетирования показали высокие результаты (82% удовлетворенности) и положительные отклики всех участников программы.

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

Тиражирование практики «Целевая модель наставничества «СТУДЕНТ=МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ».

- методические рекомендации организации наставничества «СТУДЕНТ=МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ»;
- наличие раздела о наставничестве на сайте Учреждения <http://www.sad2.cherobr.ru/index.php/obyazatel'naya-dopolnitelnaya-informatsiya/shkola-molodogo-pedagoga>
- информирование о результатах взаимодействия в социальных сетях в официальных мессенджерах Учреждения;
- планирование участия студентов – будущих педагогов в конкурсах, в распространении опыта на мероприятиях разного уровня;
- наличие информационной базы для реализации программы наставничества (электронная медиатека по наставничеству, включающая электронный портфель для наставника, электронный портфель для наставляемого с нормативными документами, локальными актами, шаблонами документов, методическими рекомендациями).

Масштабирование практики «Целевая модель наставничества «СТУДЕНТ=МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ».

- организация сетевого взаимодействия мероприятий в рамках Договора «О практической подготовке обучающихся между ГОУПО Иркутской области «Черемховский педагогический колледж» и МДОУ № 2 г. Черемхово»;
- материальное стимулирование наставников;
- публичное признание заслуг наставника;
- награждение наставников почетными грамотами и благодарностями разного уровня;

Практика «Программа целевой модели наставничества «СТУДЕНТ=МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ». носит универсальный характер и может быть применена в других дошкольных образовательных организациях. В Программе отражены важные условия для внедрения и функционирования практики наставничества.

Лучший практикант

Исакова Татьяна Михайловна,

старший мастер

Место реализации практики

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 5 г. Тайшета

Актуальность реализации практики наставничества	
<p>В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку. Внедрение программ наставничества в образовательной организации обеспечивает согласованность и преемственность взаимоотношений и программ наставничества.</p> <p>Форма наставничества «работодатель-студент» предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя предприятия (организации) с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.</p> <p>Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и дальнейшем трудоустройстве. Наставничество самый эффективный способ решить кадровый вопрос на предприятии.</p> <p>С предприятиями города подписаны соглашения о сотрудничестве и договора о практической подготовки студентов. Студенты колледжа проходят практику на предприятиях: ООО «Братский ремонтный механический завод», АО «ИЛИМ ТИМБЕР», АО «Группа «Илим», ООО «Транснефть-Восток», ООО «Инжиниринг Строительство Обслуживание», ООО «Автоматика-Сервис», АО «Братская электросетевая компания» и др., получают практические навыки прямо на рабочем месте. И заслуга в этом работников предприятий, мастеров – наставников, которым очень важно научить, передать свой многолетний опыт молодому поколению.</p> <p>Группа «Илим» - лидер целлюлозно-бумажной промышленности России. В состав Группы «Илим» входят три крупнейших целлюлозно-бумажных комбината и два современных гофрозавода и проектный институт «Сибгипробум».</p> <p>Долгое время предприятие АО «Группа «Илим» является нашим социальным партнёром и спонсором по оснащению материально-технической базы для студентов по профессии Мастер контрольно-измерительных приборов и автоматики. Студенты этой профессии проходят производственную практику на данном предприятии.</p> <p>На предприятии АО «Группа «Илим» реализуется программа наставничества и проходит каждый год конкурс «Лучший стажер -практикант». За студентами закрепляются наставники на предприятии. Наставники наблюдают и корректируют работу практикантов. В конце производственной практики выбирают лучших. Студентам назначается стипендия от предприятия и в дальнейшем работодатель ждёт студентов на работу после окончания обучения.</p>	
Цель, задачи практики	Ожидаемые результаты практики

<p>Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях жизни, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех студентов.</p> <p>Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента:</p> <ul style="list-style-type: none"> - помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; - повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом. 	<p>Результатом реализации программы наставничества будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей, занимающихся всесторонней поддержкой студентов, рост числа образовательных проектов, улучшение кадрового потенциала региона. Также увеличенный численный рост трудоустроенных выпускников профессиональных образовательных организаций.</p>
<p>Нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации практики</p>	
<p>1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).</p> <p>2. Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>3. Локальные акты образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приказ ГБПОУ ИО «БрПК» № 323 от 28.10.2020г. Положение о наставничестве; – приказ о назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества; – приказ о формировании наставнических пар. 	
<p>Описание этапов наставничества (описание практики)</p>	
<p>Реализация проекта осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» и включает в себя следующие этапы:</p> <p>Этап 1. Подготовительный: разработка регламентирующих, инструкционных, информационных, планирующих документов. Анализ условий, ресурсов для реализации проекта.</p> <p>Реализацию программ наставничества – ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников по формам, согласно приложениям, к целевой модели наставничества;</p> <p>Успех наставничества зависит от того, насколько точно на первом этапе определяется цель и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определён поиск наставников. Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели 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).</p>	

Этап 2. Основной: формирование базы наставляемых и наставников, формирование наставнических пар/групп, организация и осуществление работы наставнических пар/групп, мониторинг освоения навыков и их анализ.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных. Немаловажная часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации от потенциальных наставляемых. Данные опросов станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых. Для составления полной картины выделяем основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики. Используем разные источники информации: беседы с родителями и классными руководителями, тесты на определение предпочтений деятельности, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метапредметных навыков.

Для организации обучения наставников составляем программу обучения наставников, определяем ее сроки, подбираем необходимые методические материалы в помощь наставнику, выбираем форматы.

Разрабатываемая нами программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать. Прежде всего, наставников обучаем двум стилям взаимоотношений с наставляемым: развивающему (фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого) и инструментальному (концентрируется на целенаправленной деятельности).

Этап 3. Подведение итогов: описание опыта реализации проекта, проведение итогового мониторинга освоения навыков и их анализ, проведение фестиваля наставничества, итоговой конференции.

Проверяем уровень профессиональной компетентности будущего специалиста и степень готовности к выполнению своих обязанностей.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексия, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Результативность практики

Результатом эффективной организации работы наставников является повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение численности сотрудников предприятий с должным уровнем подготовки.

Все наставники на производстве проходят обучение по теоретическому минимуму наставничества, в том числе психолого-педагогический. С наставниками на производстве руководитель практики проводит индивидуальные беседы. Наставники принимают участие в конференции по практике и работают в составе государственной экзаменационной комиссии, квалификационных экзаменов, присутствуют при защите отчетов по практике.

Критерии оценки эффективности практики наставничества:

- наставники заполняют входную, промежуточную, итоговую анкету, анализ которой является основанием для дальнейшей работы (корректировка, изменения в процесс организации практики, в формат встреч, бесед, консультаций, мероприятий);
- трудоустройство на работу по завершению практической подготовки;

- развитие коммуникативных навыков;
- улучшение образовательных результатов студентов;
- увеличение процента студентов, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Примеры тиражирования и возможность масштабирования практики

Оценка эффективности внедрения наставничества осуществляется 1 раз в полугодие. В целях обеспечения открытости реализации проекта на сайте колледжа размещается и своевременно обновляется вся необходимая информация проекта.

В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства;
- поддержка системы наставничества через СМИ;
- организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках;
- использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты и т. д.).

Практика носит универсальный характер и может быть применена в других организациях, командах.

Наставник38

Электронный сборник лучших практик наставничества

Составитель:

Ольга Валерьевна Лукьянцева