

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ГАУДПО МО «Институт развития образования»

**ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ
ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**



**Мурманск
2023**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ГАУДПО МО «Институт развития образования»

ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ
ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Сборник

Мурманск
2023

Автор-составитель
И.И. Гулевич, старший преподаватель
факультета общего образования
ГАУДПО МО «Институт развития образования»

Эффективные практики организации наставничества: сборник/
Э94 Автор-сост.: И.И. Гулевич. — Мурманск: ГАУДПО МО «Институт
развития образования», 2023. — 77 с.

В сборнике представлен опыт наставнических практик, реализуемых в Мурманской области. В работах описаны условия создания системы сопровождения, направленной на раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала участников наставнических программ — молодых педагогов и обучающихся. Материалы призваны оказать помощь педагогическим коллективам в реализации целевой модели наставничества.

Издание представляет интерес для специалистов муниципальных органов управления образованием, методистов муниципальных методических служб, руководителей и педагогических работников образовательных организаций.

ВВЕДЕНИЕ

Наставничество — это мощный ресурс развития обучающихся, педагогов, организации, ее социокультурной среды.

Система наставничества носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного субъекта и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы.

Материалы сборника представляют практики образовательных организаций Мурманской области в освоении непростого пути реализации методологии наставничества в различных формах: «ученик — ученик»; «учитель — учитель»; «студент — ученик»; «работодатель — ученик»; «работодатель — студент», «команда одной школы — команда другой школы».

Опыт методического регулирования наставничества на региональном и муниципальном уровнях проанализирован в первом разделе сборника.

Второй раздел включает материалы, отражающие систему работы наставников в дошкольных и общеобразовательных организациях.

Специфика наставнической деятельности, формулы успешного сотрудничества в организациях дополнительного и среднего профессионального образования описаны в третьем разделе сборника.

Организации рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент своего развития.

Представленные практики доказывают эффективность наставничества для решения образовательных, воспитательных и профессиональных задач.

Раздел 1. НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

Наставничество — флагманское направление развития образования Мурманской области

*Гулевич Ирина Ивановна,
старший преподаватель
факультета общего образования
ГАУДПО МО «ИРО»*

АННОТАЦИЯ. В статье анализируется поиск новых подходов к организации наставнической деятельности в образовательных организациях в контексте трансформации регионального образования. Выстраивание практик наставничества рассмотрено через призму региональной специфики.

Современные тенденции развития образования диктуют потребность в расширении практик наставничества в образовательных организациях.

Тема наставничества является одной из центральных в национальном проекте «Образование»¹. В целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка» Министерством просвещения РФ утверждена методология (целевая модель) наставничества².

Концепцией развития дополнительного образования детей до 2030 года³ поставлена задача развития наставничества в деятельности организаций дополнительного образования.

Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях — один из основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ⁴.

¹ Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16).

² Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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».

³ Распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 № 678-р (ред. от 15.05.2023) «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей и признании утратившим силу Распоряжения Правительства РФ от 04.09.2014 № 1726-р» (с изменениями и дополнениями).

⁴ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями).

Наставничество, утвердившись исторически, закрепившись нормативно, рассматривается как одно из ключевых направлений развития образования.

Возрождение института наставничества породило ряд региональных инициатив, таких как создание регионального наставнического центра⁵, региональной творческой группы «Апробация модели наставничества в профессиональной образовательной организации», стажировочной площадки «Сетевая форма реализации целевой модели наставничества на муниципальном уровне». На базе регионального Центра непрерывного повышения педагогического мастерства работает студия «Молодой педагог», проводятся мастерские наставничества. В муниципалитетах и образовательных организациях Мурманской области созданы проектные/творческие группы по внедрению методологии (целевой модели) наставничества.

По дополнительной профессиональной программе «Наставник молодого педагога», которая после профессионально-общественной экспертизы вошла в федеральный реестр дополнительных профессиональных программ⁶, в 2020–2022 гг. прошли повышение квалификации 104 педагога.

Вопросы внедрения системы наставничества в организациях СПО рассмотрены 3 мая 2022 года в ходе работы круглого стола «Наставничество в профессиональных образовательных организациях Мурманской области: от теории к практике».

Широкий спектр теоретических и практических аспектов технологии наставничества охватили региональные вебинары: «Внедрение и реализация методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Мурманской области» (28.04.2021 г.), «Эффективные практики организации наставничества в ДОО» (30.04.2020 г.), «Наставничество в дошкольном образовании: поиск, технологии, решения» (14.05.2021 г.), «Актуальные проблемы реализации модели наставничества в дошкольном образовании» (09.12.2022 г.).

Лучшие практики наставничества представлены 30 сентября 2020 года на региональном семинаре для молодых специалистов и наставников «Региональные аспекты проекта «Учитель будущего». Формы и методы работы наставников, традиции наставничества, профессиональное развитие молодого педагога, современные подходы к методическому сопровождению наставничества, раз-

⁵ Приказ Министерства образования и науки Мурманской области от 27.11.2020 № 1538 «О создании регионального наставнического центра 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».

⁶ Дополнительная профессиональная программа (повышение квалификации) «Наставник молодого педагога» / Автор-сост. И.И. Гулевич. — Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2021. <https://dppo.apkpro.ru/bank?author=Гулевич&page=1&sortType=1>

витие института наставничества и популяризация лучших практик наставничества на муниципальном уровне — круг вопросов, рассмотренных в рамках семинара.

Видеозапись регионального семинара и материалы выступлений участников вебинаров, размещенные на сайте ГАУДПО МО «ИРО», позволяют подробнее изучить представленный опыт, обсудить его с коллективами своих организаций.

Уже не первый год номинация «Наставник — это призвание» включена в программу регионального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатели России». Впервые в 2023 году проведен региональный конкурс «Классный наставник». В рамках регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России» — «Учитель года Мурманской области-2023» прошел финальный тур «Учитель-наставник», а в официальной группе «ИРО» ВКонтакте стартовал проект «Серия публикаций участников конкурса «Своим наставником считаю!». Финалисты регионального конкурса профессионального мастерства педагогических работников, преподающих курс «Финансовая грамотность» (2023 г.), в одном из конкурсных испытаний обсудили тему «Наставничество в реализации стратегии формирования финансовой грамотности».

5–6 апреля 2023 года на Всероссийском марафоне эффективных региональных практик организации наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования, представлены практики:

- «Модель наставничества при организации профильного обучения в психолого-педагогическом классе, участие стратегических партнеров в достижении поставленных целей» (Зубарева Н.А., директор МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 6»).

- «Из практики работы городского методического объединения «Школа молодого учителя» (Петухова В.А., учитель математики МБОУ «ООШ № 21», г. Оленегорск).

Пользуются популярностью среди педагогов материалы, разработанные Институтом развития образования и методическими службами региона: методические рекомендации «Наставничество в практике дошкольных образовательных организаций Мурманской области» (ГАУДПО МО «ИРО»)⁷, методи-

⁷ *Наставничество в практике дошкольных образовательных организаций Мурманской области: методические рекомендации / Авторы-сост.: И.И. Игнатович, Ю.Н. Зимина. — Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2022. — 52 с.*

URL: https://iro51.ru/images/upload/2022/ДОО/2022_nastavnik_DOO.pdf

ческий журнал «Педагогический дуэт. Лучшие практики сопровождения молодых педагогов» (МБУО «ИМЦ» ЗАТО Александровск)⁸, методическое пособие «Наставничество в современных условиях управления общеобразовательным учреждением» (МБУ ДПО г. Мурманска ГИМЦ РО)⁹.

Региональные практики доказывают, что институт наставничества помогает решать многие задачи, стоящие перед образованием:

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- раскрытие личностного и творческого потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов.

Наставничество: от модели к реализации

*Меньшикова Ольга Николаевна,
методист МБУ ДПО г. Мурманска ГИМЦ РО*

АННОТАЦИЯ. В статье представлен опыт работы городской проектной группы заместителей директоров по учебно-воспитательной работе общеобразовательных учреждений города Мурманска «Проектирование и реализация программы наставничества в общеобразовательных учреждениях», итогом которой стала разработка методического пособия «Наставничество в современных условиях управления общеобразовательным учреждением».

В современных условиях наставничество становится важным инструментом повышения качества образования. Наставничество — это универсальная модель построения отношений внутри общеобразовательного учреждения, технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, взаимобогащающего сотрудничества, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

⁸ Педагогический дуэт Лучшие практики сопровождения молодых педагогов: электронный методический журнал/ МБУО «ИМЦ» ЗАТО Александровск; под ред. Е.М. Зламан [и др.], 2017. — 53 с. URL: http://imczato.ucoz.ru/dok2/sbornik_pedagogicheski_dueht.pdf

⁹ Наставничество в современных условиях управления общеобразовательным учреждением: методическое пособие/ Авторы-сост.: О.Н. Меньшикова [и др.]. — Мурманск: МБУ ДПО г. Мурманска ГИМЦ РО, 2021. — 112 с. URL: <http://home.gimcro-murmansk.ru/images/docs/nastavnichestvo.pdf>

В 2020/2021 учебном году на базе муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования города Мурманска «Городской информационно-методический центр работников образования» (далее — МБУ ДПО г. Мурманска ГИМЦ РО) была организована работа проектной группы «Проектирование и реализация программы наставничества в общеобразовательных учреждениях». В состав проектной группы, утверждённой приказом комитета по образованию администрации города Мурманска, вошли заместители директоров по учебно-воспитательной работе из 9 муниципальных общеобразовательных учреждений (гимназий № 3, 7, 10, прогимназии № 51, школ № 20, 23, 26, 31, 49).

Работа муниципальной проектной группы была нацелена на подготовку методического пособия для руководителей и педагогических работников общеобразовательных учреждений «Наставничество в современных условиях управления общеобразовательным учреждением». Основой для его разработки стала «Методология (целевая модель) 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», утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145¹⁰. В процессе работы над методическим пособием изучен опыт введения целевой модели наставничества в регионах Российской Федерации и в Мурманской области.

Методическое пособие «Наставничество в современных условиях управления общеобразовательным учреждением»¹¹ было рассмотрено на экспертном совете МБУ ДПО г. Мурманска ГИМЦ РО и рекомендовано к размещению на сайте МБУ ДПО г. Мурманска ГИМЦ РО в разделе «Наставничество в образовании».

В методическое пособие включена разработанная участниками проектной группы модель примерной программы наставничества обучающихся и педагогов общеобразовательного учреждения (далее — Программа наставничества). Программа наставничества состоит из 9 разделов:

1. Паспорт программы наставничества.

¹⁰ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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».

¹¹ Наставничество в современных условиях управления общеобразовательным учреждением: методическое пособие/ Авторы-сост.: О.Н. Меньшикова [и др.]. — Мурманск: МБУ ДПО г. Мурманска ГИМЦ РО, 2021. — 112 с. <http://home.gimcro-murmansk.ru/images/docs/nastavnichestvo.pdf>

2. Аналитико-прогностическое обоснование программы наставничества.
3. Цели и задачи программы наставничества.
4. Принципы наставничества.
5. Характеристика форм наставничества в МБОУ.
6. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.
7. Система мониторинга и оценки результатов реализации программы наставничества.

8. План мероприятий (дорожная карта) по реализации программы наставничества.

9. Механизм управления программой наставничества. Раскрыто примерное содержание каждого раздела, что позволяет общеобразовательному учреждению разрабатывать программу наставничества в соответствии с его целями и задачами.

В методическом пособии представлены примерные программы (планы) наставников в соответствии с формами наставничества: «ученик — ученик», «работодатель/внешний взрослый — ученик», «учитель — учитель», «команда одной школы — команда другой школы». Определена структура программы наставника, которая включает общие сведения о наставляемом, выявленные проблемы, план совместной работы наставника и наставляемого по решению проблем. При составлении плана анализируются желания (запросы) наставляемого, его внутренние ресурсы, планируются конкретные действия и шаги, показатели эффективности совместной работы, способы измерения результатов реализации целей.

В помощь руководителям общеобразовательных учреждений в приложениях представлены модели локальных нормативных актов, формы ведения базы наставников и наставляемых, анкеты-опросники для проведения входного и итогового мониторингов.

В 2021/2022 учебном году методическое пособие было представлено на городском семинаре руководителей общеобразовательных учреждений города Мурманска «Наставничество в современных условиях управления общеобразовательным учреждением».

В настоящее время в общеобразовательных учреждениях продолжается работа по формированию опыта внедрения целевой модели наставничества. В 2022/2023 учебном году на городских семинарах для руководителей и заместителей руководителей «Практика наставничества педагогических работников в общеобразовательном учреждении» (МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 51»), «Управление качеством образования в условиях реализации ФГОС» (МБОУ г. Мурманска СОШ № 3) представлены эффективные педагогические практики использования общеобразовательными учреждениями материалов

методического пособия «Наставничество в современных условиях управления общеобразовательным учреждением».

Выявление и развитие лучших практик наставничества остается одним из приоритетных направлений деятельности муниципальной системы образования, способствующих повышению качества управления образовательным учреждением. В условиях обновления содержания образования наставничество становится эффективной формой научно-методического сопровождения профессионального развития педагогов.

Сетевая форма реализации целевой модели наставничества на муниципальном уровне

*Столярова Людмила Николаевна,
старший методист*

МУ «Информационно-методический центр»;

Петухова Вера Александровна,

учитель математики МБОУ «ООШ № 21»,

г. Оленегорск

АННОТАЦИЯ. *В статье представлен опыт работы городского методического объединения «Школа молодого учителя» муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области. Объединение всех структур муниципальной методической системы в единую сеть по работе с молодыми педагогами, персонифицированный подход к решению профессиональных проблем молодых специалистов, адресная методическая поддержка — основа сетевой формы реализации целевой модели наставничества на муниципальном уровне.*

За последние три года в пяти школах муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области наметилась тенденция увеличения количества молодых специалистов, имеющих стаж работы до 3 лет (2020 год – 5,3 %, 2021 год – 6,1 %, 2022 – 9,9 %). В этой ситуации очень важно закрепить молодого педагога в школе, помочь ему успешно преодолеть все профессиональные кризисы, почувствовать себя комфортно в профессии, не разочароваться, справиться с обступившими со всех сторон трудностями. Возникла необходимость организации в муниципалитете системы сопровождения и наставничества молодых специалистов.

В целях адаптации молодых педагогов, успешного прохождения ими этапа освоения педагогической специальности, обеспечения условий для их профессионального становления и развития создано городское методическое объединение «Школа молодого учителя» (далее — ГМО).

ГМО осуществляет свою деятельность в рамках Договора о стажировочной площадке «Сетевая форма реализации целевой модели наставничества на муниципальном уровне» между ГАУДПО МО «Институт развития образования» и Муниципальным учреждением «Информационно-методический центр».

Участниками общественно-профессионального объединения являются молодые учителя разных предметных областей из всех школ города, в их число входят и педагоги, имеющие большой перерыв в работе.

Начало учебного года — волнительное время не только для учеников, но и для вчерашних выпускников профессиональных учебных заведений. Молодые учителя лицом к лицу встречаются с неуверенностью, необходимостью решать проблемы дисциплины в классах, малым арсеналом методических приемов. Каждый из нас помнит эти «незабываемые ощущения». На помощь приходит наставник и ГМО «Школа молодого учителя». И если наставник — это опытный коллега, оказывающий методическую поддержку, то городское методическое объединение — это команда, где все участники равны и преследуют одну цель: адаптироваться в педагогической профессии.

Планирование работы ГМО осуществляется на основе диагностики профессиональных дефицитов учителей.

Организационная встреча начинается со знакомства участников друг с другом и структурой муниципальной сети общественно-профессиональных объединений. В ходе анкетирования руководитель ГМО получает информацию о проблемах, которые возникли у малоопытных коллег, и предлагает выбрать интересующие темы для изучения, обсуждения и практического решения проблем. Наиболее актуальными из года в год остаются: стрессоустойчивость, дисциплина в классе, работа с родителями, приемы и методы современного урока, тайм-менеджмент.

Встречи организованы так, чтобы в первую очередь снять напряжение и создать доверительную обстановку между участниками взаимодействия. Молодые учителя зачастую выступают в роли учеников, постигают новое, пробуют свои силы, делятся мнениями и опасениями. После каждого заседания в «копилку» участника попадает ценный материал, информация в виде брошюры или памятки.

К особенностям работы ГМО можно отнести формы организации встреч, их практический характер (тренинги, практикумы, мастер-классы и т.п.), а так-

же характер взаимодействия: молодые педагоги получают информацию от своих непосредственных наставников и от муниципальных наставников.

На поддержку начинающих учителей направлены силы сети муниципальных методических советов, городских предметных проблемно-творческих микро-групп. Организовано психологическое сопровождение молодых специалистов. В рамках социального партнерства ГМО работает в тесном сотрудничестве с городскими учреждениями культуры. В муниципалитете 100 % малоопытных учителей охвачены методической работой.

Участники объединения смело представляют свои педагогические находки перед коллегами, делают первые шаги в муниципальных мероприятиях.

Традиционно начинающие педагоги участвуют в муниципальном фестивале педагогического мастерства «Педагогика успеха», городском творческом конкурсе «Ты — лучший!», в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Лидер образования — Оленегорск» (номинация «Педагогический дебют»).

Сетевая форма реализации целевой модели наставничества на муниципальном уровне является эффективным инструментом персонифицированного сопровождения молодых учителей, направленного на формирование актуальных компетенций на основе выявления и компенсации профессиональных дефицитов с учетом муниципальной специфики.

Раздел 2. ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНЫХ И ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Школа педагогического мастерства как форма группового наставничества

*Янгазитова Наталья Павловна,
старший воспитатель
МАДОУ г. Мурманска № 110*

***АННОТАЦИЯ.** В статье представлен опыт работы МАДОУ г. Мурманска № 110 по организации группового наставничества. Школа педагогического мастерства позволяет адаптировать начинающего воспитателя к коллективу ДОО и его традициям, способствует личностному и профессиональному росту молодого педагога.*

Качество профессиональной деятельности педагога можно охарактеризовать как степень удовлетворения потребностей и ожиданий всех участников образовательных отношений. Если молодого специалиста в ситуации дефицита его педагогических знаний и мастерства, необъективной оценки своих профессиональных действий отпустить в «свободное плавание», то после первых недель «подъема» начинающий воспитатель может почувствовать себя брошенным на произвол судьбы.

При определении уровня профессиональной компетентности молодых специалистов выявлено следующее:

- во-первых, молодые специалисты имеют недостаточно полные представления в области педагогики и психологии, методик образования, не уверены в их содержательности и не всегда могут применить на практике;

- во-вторых, они стремятся к созданию условий для эффективной организации педагогического процесса и использования разнообразных форм взаимодействия с его участниками, но не всегда достигают оптимальных результатов, не могут определить причины успехов и неудач своей деятельности; ориентированы на подражание авторитетным коллегам, так как осознают дефицит профессиональных знаний и мастерства;

- в-третьих, молодые педагоги не относятся к своей профессиональной деятельности как к призванию, недостаточно осознают ответственность за результаты своей педагогической деятельности; потребность в достижении своего профессионального успеха выражена слабо; не всегда объективна оценка своих профессиональных действий, успехов и неудач.

Таким образом, возникает противоречие между уровнем методической подготовки молодого специалиста к работе в детском саду, его желанием работать и социальным запросом современного общества, согласно которому в дошкольной образовательной организации должен работать не просто воспитатель, а креативный организатор образовательной среды, педагог, способный не только воспитывать и развивать ребенка, но увидеть и раскрыть в нем личность.

Для того чтобы профессиональная адаптация начинающего воспитателя прошла успешно, в МАДОУ г. Мурманска № 110 создана Школа педагогического мастерства. Нам важно выявить и поддержать сильные стороны молодого педагога, повысить его профессиональный потенциал.

В детском саду разработан и реализуется план проведения Школы педагогического мастерства, который включен в Годовой план работы дошкольного учреждения.

*План работы Школы педагогического мастерства
на 2022/2023 учебный год*

Месяц	Тема	Ответственные
Сентябрь	Календарное планирование образовательной деятельности в соответствии с ФГОС ДО	Старший воспитатель
Октябрь	Современные проблемы детского сада и семьи или просвещение родителей с целью повышения их педагогической культуры	Педагог-психолог
Ноябрь	Роль взрослого в создании условий для сохранения и укрепления здоровья детей: Будьте здоровы!	Инструктор по физической культуре
Декабрь	Использование ТРИЗ-технологии в формировании монологической речи дошкольников	Учитель-логопед
Январь	О русских обычаях, традициях и народном творчестве	Музыкальный руководитель
Февраль	Развитие познавательно-исследовательской деятельности дошкольников через организацию детского экспериментирования	Воспитатели
Март	Использование ЛЕГО-конструирования в образовательной деятельности с дошкольниками	Воспитатели со стажем менее 3-х лет
Апрель	Интеллектуальное развитие детей с особыми образовательными потребностями посредством развивающих игр на занятиях по математике	Учитель-дефектолог
Май	Анкетирование по итогам работы Школы педагогического мастерства. Проектирование плана работы Школы педагогического мастерства на 2023/2024 учебный год	Старший воспитатель

План составлен с учетом актуальных запросов педагогов, вызванных затруднениями методического характера. Заседания Школы педагогического мастерства проходят 1 раз в месяц. Руководство осуществляет старший воспитатель.

Работа организована дифференцированно с учетом специфики базового образования педагога, его индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей, наличия практического опыта работы с детьми.

Предусмотрено и психологическое сопровождение молодых педагогов:

- индивидуальное собеседование с молодым педагогом,
- повышение психологической компетентности, стрессоустойчивости, профилактики синдрома «эмоционального выгорания», создание имиджа.

К данной работе подключается педагог-психолог, организуя с педагогами различные тренинги.

Школа педагогического мастерства создает оптимальные условия для повышения мотивации молодых воспитателей к развитию профессиональной компетентности в процессе общения с коллегами, основанного на передаче опыта, общих интересах и партнерстве.

Эффективные формы проведения Школы педагогического мастерства:

- дискуссия, которая помогает педагогам приобрести умение вести профессиональный, конструктивный спор, ведущий к решению проблемы, выработке общего мнения;
- деловая игра, формирующая творческое мышление педагогов;
- семинар-практикум, позволяющий повысить практические навыки воспитателей, необходимые для решения педагогических задач;
- мастер-класс как наиболее продуктивная форма работы, дающая возможность наглядной демонстрации конкретных методов организации педагогического процесса в ДОО.

Приводим пример технологической карты одного из заседаний Школы педагогического мастерства.

Технологическая карта заседания Школы педагогического мастерства

Тема	Развитие творческого потенциала дошкольника через изобразительные виды деятельности	Ответственные
Цель	Повышение теоретического и практического уровней знаний педагогов о развитии творческого потенциала личности дошкольника через различные виды изобразительной деятельности	
Задачи	1. Проанализировать эффективность используемых форм и методов художественно-эстетического развития детей дошкольного возраста в ДОО. 2. Познакомиться с современными формами художественно-эстетического развития детей раннего и дошкольного возраста. 3. Создать творческую атмосферу в коллективе	

Педагогический тренинг	<p>Приобщение дошкольников к русской народной культуре:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Почему, на Ваш взгляд, приобщение детей к народной культуре, формирование у них патриотических чувств надо начинать с дошкольного возраста? 2. Какие элементы народного творчества можно использовать в повседневной работе с детьми? 3. Какие методы и приемы Вы считаете наиболее удачными в работе по приобщению дошкольников к русской народной культуре? 4. Какое влияние на формирование душевных качеств оказывают окружающие предметы, характерные для русского народного быта, декоративно-прикладного искусства?
Разгадывание кроссворда	<div style="text-align: center;">  </div> <p><u>По горизонтали</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. «Золотая» роспись по дереву из Нижнего Новгорода. (<i>Хохлома.</i>) 3. Народное искусство, свойственное какой-либо местности. (<i>Промысел.</i>) 5. Место изготовления забавных игрушек и скульптур из дерева. (<i>Богородское.</i>) 7. Роспись деревянных предметов быта Нижегородской области. (<i>Городец.</i>) 9. Характер построения узора. (<i>Композиция.</i>) <p><u>По вертикали</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Система цветовых сочетаний изделия. (<i>Колорит.</i>) 2. Инструмент для проработки мелких деталей, нанесения на поверхность изделия украшений при лепке: штрихов, точек, волнистых линий. (<i>Стека.</i>) 6. Место изготовления игрушек с преобладанием в рисунке геометрических форм. (<i>Дымково.</i>) 7. «Бело-синее чудо». (<i>Гжель.</i>) 8. Чередование элементов росписи в определенном порядке. (<i>Узор.</i>)
Тестовое задание	<p>Тестовое задание по теории и методике развития детского изобразительного творчества.</p> <p>Указание: все задания имеют три варианта ответа, отметьте правильный.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Целью обучения изобразительной деятельности детей является... <ul style="list-style-type: none"> - формирование умений и навыков; - содействие развитию творческой личности; - подготовка к школе. 2. Что можно отнести к одному из этапов творческого акта в изобразительной деятельности? <ul style="list-style-type: none"> - исполнение замысла; - подбор материала для художественной деятельности детей; - расширение кругозора художника. 3. Интегрированные занятия по изобразительной деятельности направлены на ... <ul style="list-style-type: none"> - ознакомление с новыми материалами;

	<ul style="list-style-type: none"> - предоставление детям большей самостоятельности в выборе техник и материалов; - диагностику ручной умелости. <p>4. Что не влияет на усиление образной основы изобразительной деятельности детей?</p> <ul style="list-style-type: none"> - обогащение ребенка музыкальными, поэтическими впечатлениями; - знакомство с доступными произведениями искусства; - количество занятий по изобразительной деятельности. <p>5. Что не является задачей обучения детей дошкольного возраста изобразительной деятельности?</p> <ul style="list-style-type: none"> - содействие развитию творческой личности; - развитие эстетического восприятия; - развитие творческих способностей 	
<p>Мастер-класс от педагогов со стажем менее 3-х лет</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Рисование штрихом — знакомство с нетрадиционной техникой рисования, развитие образного и логического мышления детей 5–7 лет. ✓ Рисование ладошкой — совершенствование творческого мышления и изобразительных навыков в дошкольном возрасте. ✓ Рисование проволокой — формирование представлений об окружающем мире, развитие творческих способностей, мелкой моторики. ✓ Рисование по мотивам стихотворения П. Синявского: На моём рисунке мама и друзья, На моём рисунке песенка ручья, На моём рисунке радуга и я, На моём рисунке Родина моя. 	

Школа педагогического мастерства способствует формированию профессионально-адаптированного, компетентного молодого педагога-практика, готового к профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Молодые педагоги принимают участие в творческих и педагогических конкурсах разного уровня, являются членами творческих групп, проявляют свои таланты и способности в массовых мероприятиях, организованных для детей.

По итогам работы Школы педагогического мастерства в мае проводится анкетирование педагогов.

Анкета для педагогов

«По итогам работы Школы педагогического мастерства»

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Подходит к концу учебный год, в течение которого было много сделано для повышения Вашего профессионального мастерства.

Педагогический коллектив и каждый в отдельности педагог достиг определенных успехов, которые будут озвучены на итоговом педагогическом совете. В рамках подготовки к нему просим Вас ответить на вопросы данной анкеты.

В каких мероприятиях Школы педагогического мастерства Вы были задействованы? _____

Укажите, на Ваш взгляд, наиболее эффективное методическое мероприятие Школы педагогического мастерства в этом учебном году. _____

По Вашему мнению, какие направления работы необходимо затронуть в следующем учебном году? _____

Опыт работы по каким направлениям и темам Вы могли бы представить?

На методических мероприятиях Школы педагогического мастерства я...
(подчеркните)

- *активный участник* — всегда стремлюсь активно участвовать в выступлениях перед коллегами, обсуждениях;

- *оппонент* — личным выступлениям предпочитаю участие в обсуждении выступлений своих коллег, но могу включиться в активные действия;

- *наблюдатель* — предпочитаю оставаться в стороне, часто теряюсь при необходимости вступить в диалог.

6. Напишите ФИО молодого педагога (стаж работы до 5 лет), работу которого Вам бы хотелось отметить _____

7. Напишите ФИО опытного педагога (стаж работы свыше 5 лет), которого Вы считаете лучшим профессионалом своего дела _____

8. Запишите ФИО педагога, педагогический опыт которого Вам показался наиболее интересным _____

9. Определите «проблемное поле» по трем направлениям своей педагогической деятельности (дети, родители, самообразование) и пути решения «проблемных полей». Ваши предложения: _____

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

Практика показала, что творчески организованная методическая работа в рамках групповой формы наставничества Школы педагогического мастерства:

- способствует совершенствованию у молодых воспитателей умений решения реальных педагогических проблем;
- создает условия для развития профессиональной компетентности педагогов, в том числе атмосферы профессионального успеха;
- позволяет молодым педагогам представлять свой небольшой, но интересный опыт профессиональной деятельности на муниципальном и региональном уровнях.

Сохранение традиций наставничества

*Кукуи Юлия Александровна,
заместитель директора по УВР
МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 61»;
Баранова Галина Демьяновна,
учитель начальных классов
МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 61»*

АННОТАЦИЯ. *Статья раскрывает роль наставничества в адаптации и профессиональном развитии молодого педагога. Проанализирован опыт реализации персонализированной программы наставничества в МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 61».*

В МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 61» пришли молодые, энергичные и позитивные учителя. Первоочередная задача администрации прогимназии — создать такие условия, при которых молодые педагоги будут с радостью постигать педагогические премудрости, испытывать желание к постоянному наращиванию профессиональных компетенций, смогут увлечься педагогикой, задержаться в профессии на долгие годы.

Восточная пословица гласит: «Если твои планы рассчитаны на год — сей просо, если твои планы рассчитаны на десятилетия — сажай деревья, если же твои планы рассчитаны на века — воспитывай людей!». Молодых специалистов тоже нужно «растить», делаясь с ними опытом, поддерживая эмоционально, вместе шагая по школьным будням.

Чтобы учебные будни молодому педагогу приносили радость и позитив, опытный наставник сопровождает его, оказывая методическую поддержку. В рамках реализации персонализированной программы наставничества в начале учебного года наставником совместно с молодым учителем разработан план мероприятий.

***Персонализированная программа наставничества
педагогических работников
в МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 61»***

Наставник — Баранова Галина Демьяновна.

Наставляемый — Кузнецова Арина Михайловна.

Пояснительная записка

Описание проблемы: интеграция молодого учителя в педагогическую профессию.

Цели и задачи наставничества:

Цель: помощь молодому педагогу в нахождении своей траектории личностно-профессионального роста на этапе вхождения в профессию и последующей реализации в ней.

Задачи:

- помочь молодому специалисту в сохранении интереса к педагогической деятельности и закреплении его в МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 61»;
- способствовать формированию у молодого учителя потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- оптимизировать процесс личностно-профессионального становления педагога, способствовать развитию его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- оказывать поддержку молодому специалисту в преодолении профессиональных затруднений, возникших при выполнении должностных обязанностей;
- способствовать успешной адаптации молодого учителя к корпоративной культуре, правилам поведения и выполнения единых требований в образовательной организации.

Описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого: наставник помогает молодому коллеге поставить и решить проблемы собственной профессиональной деятельности начинающего учителя на этапе вхождения в профессию и совершенствования в ней.

Срок реализации программы наставничества: 2022/2023 учебный год.

Промежуточные и планируемые результаты:

- успешная адаптация молодого педагога в организации;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах обучения и воспитания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности учащихся;
- использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий.

Расписание встреч: не менее трех раз в неделю.

Режим работы: очный.

Обучение: наставник прошел повышение квалификации в ГАУДПО МО «ИРО» по дополнительной профессиональной программе «Наставник молодого педагога».

**План мероприятий
на 2022/2023 учебный год**

№	Направления наставнической деятельности	Конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений	Ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных результатов
1	Психолого-педагогическое	Первая встреча, беседа с молодым педагогом	Август
2		Экскурсия по школе. Знакомство с традициями организации	Август
3		Анализ диагностических данных «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе»	1 неделя сентября
4		Час общения. Обмен мнениями	Еженедельно
5	Нормативное правовое	Изучение локальных нормативных актов организации	Август — сентябрь
6		Анализ обновленного ФГОС НОО с позиции предстоящей деятельности педагога	Август — сентябрь
7		Инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка электронного журнала, журналов внеурочной деятельности, тетрадей, дневников учащихся)	Август — сентябрь
8	Методическое	Практикум по разработке рабочих программ по предметам с использованием Конструктора рабочих программ	Август — сентябрь
9		Практикум по разработке рабочих программ курсов внеурочной деятельности	Август — сентябрь

10		Практикум по составлению календарно-тематического планирования с учетом особенностей класса	Август — сентябрь
11		Практикум по разработке Плана воспитательной работы	Август — сентябрь
12	Методическое	Разработка индивидуального маршрута профессионального развития молодого педагога с учетом выявленных профессиональных дефицитов	Сентябрь
13	Методическое	Посещение уроков, внеурочных занятий, воспитательных событий с целью оказания методической помощи молодому педагогу. Совместный анализ проведенных уроков, внеурочных занятий, воспитательных событий. Выработка наставником рекомендаций	Еженедельно
14	Методическое	Посещение молодым педагогом уроков, внеурочных занятий, воспитательных событий учителя-наставника. Заполнение молодым специалистом карты эффективности урока/внеурочного занятия /воспитательного события	Еженедельно
		Методические консультации	Еженедельно
15	Методическое	Изучение молодым педагогом памяток: «Как организовать дисциплину в классе и завоевать авторитет?», «8 способов удержать внимание», «Организация внеурочной деятельности школьников», «В помощь молодому классному руководителю», «Подготовка и проведение воспитательного события», «Подготовка и проведение родительского собрания»	Август — сентябрь
16	Научно-теоретическое	Изучение молодым педагогом материалов по теме «Теоретические основы построения современного урока»	Октябрь
17	Методическое	Интенсив «Современный урок в начальной школе»	Октябрь
18	Методическое	Изучение молодым педагогом памятки «Самоанализ урока»	Октябрь
19	Методическое	Творческая лаборатория «Формирующее оценивание как современный подход к оценке учебных достижений обучающихся»	Октябрь
20	Методическое	Практикум «Технологическая карта урока»	Октябрь

21	Методическое	Презентация «Портфолио учителя»	Ноябрь
22	Научно-теоретическое	Изучение молодым педагогом материалов по теме «Теоретические основы современных образовательных технологий»	Ноябрь — декабрь
23	Методическое	Педагогические мастерские «Современные образовательные технологии»	Ноябрь — декабрь
24	Научно-теоретическое	Изучение молодым педагогом материалов по теме «Теоретические основы формирования функциональной грамотности младших школьников»	Январь — апрель
25	Методическое	Педагогические мастерские «Формирование функциональной грамотности младших школьников»: - формирование естественно-научной грамотности; - формирование математической грамотности; - формирование читательской грамотности; - формирование финансовой грамотности	Январь Февраль Март Апрель
26	Методическое	Неделя молодого специалиста. Подготовка открытого урока и выступления-презентации	Март
27	Научно-теоретическое	Изучение молодым педагогом материалов по теме «Теоретические основы воспитания младших школьников»	Май
28	Методическое	Творческая лаборатория «Организация воспитательной работы в начальной школе»	Май
29	Научно-теоретическое	Изучение молодым педагогом материалов по теме «Теоретические основы деятельности классного руководителя»	Май
30	Методическое	Педагогическая мастерская «Деятельность классного руководителя в начальной школе»	Май
31	Психолого-педагогическое	Диагностика «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе»	Май
32	Методическое	Проект плана мероприятий персонализированной программы наставничества на 2023/2024 учебный год по результатам диагностических данных	Май

«03» сентября 2022 г.

Подпись наставляемого _____ /Кузнецова А.М./

Подпись наставника _____ /Баранова Г.Д./

Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательных организациях является краткосрочной от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена (Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций (вместе с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»).

Для начинающего педагога важно всё: как завладеть вниманием класса с первых мгновений урока, как вовремя организовать смену деятельности, снять напряжение, усталость, провести рефлексию? В процессе обучения существуют две равноправные стороны — учитель и ученик. В современном уроке учитель — соавтор образовательного продукта, а ученик — активный участник образовательного процесса. Задача наставника — оказать помощь молодому учителю в проектировании урока деятельностного типа, обращая внимание на создание проблемной ситуации, обсуждение решения проблемы учащимися, актуализацию, применение и закрепление ими знаний.

На первых порах наставник и молодой педагог вместе подробно обговаривают детали урока: его ход и этапы, применение активных методов обучения, приемов мотивации учащихся, проектирование учебных ситуаций, управление целеполаганием и учебной деятельностью школьников, использование ИКТ, наглядного материала и т.д.

Наставник в текущей деятельности проводит с наставляемым беседы, консультации, педагогические мастерские, помогает разработать индивидуальный маршрут профессионального развития и составить портфолио достижений, оказывает практическую помощь в подготовке к урокам, внеурочным занятиям, воспитательным событиям.

Результаты наставничества не заставляют себя долго ждать. Молодой педагог Кузнецова Арина Михайловна в марте 2023 года на семинаре для слушателей курсов ГАУДПО МО «ИРО» по теме «Формирование функциональной грамотности младших школьников» проводит открытый урок; смело демонстрирует результаты своей педагогической деятельности на муниципальном конкурсе профессионального мастерства педагогов «Учитель города Мурманска – 2022» (номинация «Педагогический дебют»); побеждает в номинации «Начальные классы (окружающий мир)» муниципального фестиваля учителей — молодых специалистов общеобразовательных учреждений города Мурманска «Педагогические надежды – 2023».

В МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 61» живут хорошие традиции наставничества. Сотрудничество, взаимопомощь, поддержка, доверие, взаимопонимание, диалог, высокая ответственность, творческие поиски и инициативы способствуют развитию у молодых педагогов интереса к профессии, оказывают положительное влияние на их профессиональное становление.

**Наставничество как траектория сотрудничества:
точки роста и векторы профессионального развития
молодого педагога**

*Гулевич Ирина Ивановна,
старший преподаватель
факультета общего образования
ГАУДПО МО «ИРО»;
Иванова Светлана Васильевна,
учитель начальных классов
МБОУ города Мурманска «СОШ № 49»*

***АННОТАЦИЯ.** В статье описаны этапы сотрудничества наставника и молодого педагога, приведены примеры точек роста начинающего специалиста, обозначены векторы его профессионально-личностного развития.*

Доказано, что сотрудничество педагогов-единомышленников разных поколений является лучшим способом их профессионально-личностного развития.

Наставничество — постоянное взаимодействие молодого специалиста с представителями педагогического сообщества, помогающее его успешной интеграции в профессию.

В настоящее время наставничество рассматривается как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве¹².

Система партнерских отношений наставника и молодого педагога выстраивается в несколько этапов.

¹² Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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».

1. Диагностический этап.

На первом этапе проводится оценивание текущего состояния личностно-профессионального развития молодого специалиста с позиции предстоящей деятельности.

Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем, проводит собеседование и диагностику сформированности компетенций, оказывает помощь в самодиагностике затруднений.

2. Проектировочный этап.

Совместно разработанные карты будущего сотрудничества расставляют акценты на успешность и достижение желаемых результатов.

Выстраивая траекторию взаимодействия на основе выявленных профессиональных дефицитов, наставник вместе с молодым педагогом отмечает его точки роста (желаемые результаты), формирует векторы развития (конкретные действия, шаги по формированию конкретных профессиональных компетенций).

Цель № 1: интеграция в профессию.				
Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении
Вхождение в трудовую деятельность, приспособление к требованиям и условиям работы, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется профессиональная деятельность	1. Определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста	август — октябрь 2022/2023 уч. г.	Знает свои обязанности и полномочия. Приобретает опыт самостоятельного и качественного выполнения должностных обязанностей и полномочий	
	2. Разработка индивидуального маршрута профессионального развития молодого педагога с учетом выявленных профессиональных дефицитов	сентябрь 2022/2023 уч. г.	Проявляет готовность к импровизации и избегает шаблонов, разработки программы собственного профессионального роста	

3. Знакомство с нормативными правовыми документами, регламентирующими деятельность ОО и педагогов	август — октябрь 2022/2023 уч. г.	Понимает основания, регламентирующие педагогическую деятельность и деятельность ОО. Понимает содержание и особенности педагогической деятельности	
4. Знакомство с требованиями к ведению школьной документации и электронного журнала	август — октябрь 2022/2023 уч. г.	Соблюдает требования к ведению школьной документации и электронного журнала	
5. Знакомство с укладом школьной жизни, традициями ОО	август — ноябрь 2022/2023 уч. г.	Поддерживает уклад, атмосферу и традиции жизни ОО	

Цель № 2: осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС НОО.

Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении
Проектирование и реализация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО	1. Изучение обновленного ФГОС НОО	август — октябрь 2022/2023 уч. г.	Знает требования ФГОС НОО к реализации ООП НОО	
	2. Проектирование рабочих программ по предметам (с использованием Конструктора рабочих программ), программ курсов внеурочной деятельности. Реализация утвержденных рабочих программ	сентябрь 2022/2023 уч. г. 2022/2023 уч. г.	В полном объеме реализует преподаваемые учебные предметы, курсы в соответствии с утвержденными рабочими программами	
	3. Календарно-тематическое планирование учебных предметов с учетом особенностей класса	сентябрь 2022/2023 уч. г.	Ориентируется на особенности психофизического развития обучающихся	

4. Разработка и реализация плана воспитательной работы	2022/ 2023 уч. г.	В полном объеме реализует утвержденный план воспитательной работы, ориентируясь на разные группы участников образовательных отношений, учитывая их потребности, интересы и особенности	
5. Планирование и проведение уроков, внеурочных занятий, воспитательных событий с использованием современных образовательных технологий, методов, приемов	2022/ 2023 уч. г.	Демонстрирует результативность и потенциальные эффекты представляемых технологий, методов, приемов	
6. Использование современных подходов к оценке учебных достижений обучающихся	2022/ 2023 уч. г.	Знает современные подходы к оценке учебных достижений обучающихся. Умеет объективно оценивать знания обучающихся в соответствии с их реальными учебными возможностями	
7. Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	2022/ 2023 уч. г.	Проявляет способность к анализу своей деятельности и осмыслению опыта	
8. Реализация индивидуального маршрута профессионального развития	2022/ 2023 уч. г.	Повышение уровня мотивированности и осознанности в вопросах саморазвития и профессионального самообразования	

3. Деятельностный этап.

На данном этапе происходит непосредственное сотрудничество наставника и наставляемого, реализуются различные формы педагогической активности, идет процесс взаимного обогащения профессиональным опытом и наращивания компетенций. Подготовка, проведение и посещение уроков, внеурочных

занятий и воспитательных событий, их анализ; совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе. В центре внимания наставника находятся:

- личность наставляемого и его внутренний мир;
- адаптация начинающего педагога в социальной и образовательной среде организации;
- профессиональная деятельность молодого специалиста;
- система социальных отношений молодого педагога, в которые он включен в рамках своей профессиональной деятельности.

Наставник учит начинающего педагога преодолевать препятствия, внушая ему веру в собственные силы и позитивные профессиональные перспективы.

4. Рефлексивный этап.

Рефлексивный анализ результатов взаимодействия с учетом данных итоговой диагностики и самодиагностики позволяет наставнику оценить уровень профессиональной компетентности молодого педагогического работника, определить степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей.

На основе анализа первых результатов сотрудничества обозначена новая точка роста наставляемого, выстроен вектор его профессионального развития на следующий учебный год.

Цель № 3: развитие индивидуального стиля преподавания, выполнения профессиональной деятельности.				
Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении
	1. Реализация индивидуального маршрута профессионального развития с учетом выявленных профессиональных дефицитов.	2023/2024 уч. г.	Повышение уровня мотивированности и осознанности в вопросах саморазвития и профессионального самообразования	

Сформированы профессионально значимые педагогические качества и способности	2. Планирование и проведение уроков, внеурочных занятий, воспитательных событий с ориентацией на творческое использование передового педагогического опыта	2023/ 2024 уч. г.	Проявляет творческую индивидуальность и способность находить нестандартные пути решения педагогических задач. Показывает собственные нестандартные педагогические находки в практике обучения и воспитания	
	3. Социально-профессиональная активность	2023/ 2024 уч. г.	Высокий уровень включенности в педагогическую работу, культурную жизнь ОО. Участие в конкурсном движении	
	4. Анализ результатов своей профессиональной деятельности	2023/ 2024 уч. г.	Проявляет рефлексивное отношение к своей педагогической деятельности и профессиональному развитию	

Наставничество — форма эффективного сотрудничества педагогов, в котором наставник помогает молодому специалисту определить свои точки роста, выстроить векторы профессионального развития, мотивирует наставляемого на достижение успеха.

Наставничество в общеобразовательной организации: система и вариативность

*Зубарева Нина Алексеевна,
директор МБОУ г. Мурманска
«Гимназия № 6»*

АННОТАЦИЯ. В статье представлено описание наставничества, сформированного в МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 6», в системе отношений: «ученик — ученик», «студент — ученик», «работодатель — ученик», «учитель — учитель», «учитель — студент», «команда одной школы — команда другой школы».

Выстраивая систему наставничества в МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 6», мы руководствовались актуальными проблемами нашей образовательной организации, связанными с повышением профессионального потенциала педагогов, поддержкой обучающихся с особыми образовательными и социальными потребностями, созданием условий для профессионального самоопределения обучающихся, внешними запросами. На основе обозначенных проблем выбрано шесть форм наставничества: «ученик — ученик», «студент — ученик», «работодатель — ученик», «учитель — учитель», «учитель — студент», «команда одной школы — команда другой школы». Каждая форма предполагает решение определенных задач с использованием целевой модели наставничества.

Технология наставничества в форме «ученик — ученик» позволят создать условия для формирования активной гражданской позиции учащихся, их успешной социализации, помогает раскрыть способности, строить отношения, найти поддержку и друзей.

Форма наставничества «ученик — ученик»	
Общая характеристика	Форма наставничества «ученик — ученик» реализуется в рамках <i>работы гимназического органа самоуправления — Совета старшеклассников</i> и представляет собой взаимодействие обучающихся гимназии, при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого.
Цель	Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения, совместная работа над проектом.
Задачи взаимодействия	<ul style="list-style-type: none">• оказать помощь в реализации лидерского потенциала;• улучшить образовательные, творческие или спортивные результаты;

наставника с наставляемым:	<ul style="list-style-type: none"> • развивать гибкие навыки и метакомпетенции; • оказать помощь в адаптации к новым условиям среды; • создать комфортные условия и коммуникации внутри гимназии; • формировать устойчивое сообщество обучающихся и сообщество благодарных выпускников.
Рольевые модели	<p>- Взаимодействие «успевающий — неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов.</p> <p>- Взаимодействие «лидер — последователь», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков.</p> <p>- Взаимодействие «равный — равному», в процессе которого происходит обмен навыками; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</p>
Результаты организации работы наставников	<p>Высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные, спортивные и образовательные процессы, что оказывает несомненное положительное влияние на эмоциональный фон гимназии, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к гимназии.</p> <p>Обучающиеся (наставляемые подросткового возраста) получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.</p>
Оцениваемые результаты:	<ul style="list-style-type: none"> • повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и гимназии; • численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; • количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; • снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и внутришкольном учёте; • снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.
Область применения и формы взаимодействия	<p>Применяется в рамках реализации образовательных программ. Взаимодействие ведётся в режиме внеурочной деятельности в следующих формах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.</p>

Посредством использования технологии наставничества в гимназии выстроена система сопровождения профессионального самоопределения обучающихся. При профильном обучении наставничество дает результативный образовательный и мотивирующий эффект профессионального ориентирования, позволяет снять психологические барьеры «на вход» в профессию.

Форма наставничества «студент — ученик»	
Общая характеристика	Форма наставничества «студент — ученик» реализуется в рамках трехстороннего <i>соглашения о сотрудничестве в сфере образования от 25.04.2022 г. (ФГАОУ ВО «Мурманский арктический университет», Комитет по образованию г. Мурманска, МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 6»)</i> , представляет собой взаимодействие учащегося (учащихся) психолого-педагогического класса гимназии и студента, который помогает с профессиональным и личностным самоопределением, оказывает влияние на наставляемого, способствует коррекции образовательной траектории.
Цель	Улучшение образовательных результатов, повышение мотивации, расширение метакомпетенций; осознанный выбор будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития; формирование у учащегося (учащихся) представлений о высшем профессиональном образовании.
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> • оказать помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; • содействовать осознанному выбору дальнейших траекторий обучения; • развивать гибкие навыки и метакомпетенции; • укрепить связи с учреждениями высшего профессионального образования и обеспечить успешное освоение образовательных программ среднего и высшего профессионального образования.
Рольевые модели	Взаимодействие «лидер — пассивный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков; мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество.
Результаты организации работы наставников	Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессиональной ориентации; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.
Оцениваемые результаты:	<ul style="list-style-type: none"> • повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри гимназии; • количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся; • снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся; • увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; • увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Область применения и формы работы	Применяется в рамках реализации образовательных программ. Взаимодействие ведётся в режиме внеурочной деятельности, участия в конкурсах и олимпиадах, создания проектных работ, совместных походов на спортивные, культурные мероприятия, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.
-----------------------------------	--

Партнерские отношения гимназии с предприятиями позволяют школьникам увидеть профессию изнутри, научиться понимать особенности той или иной специальности, осознать необходимость получения знаний. Предпрофессиональное наставничество позволяет старшеклассникам получить первый опыт в профессии.

Форма наставничества «работодатель/внешний взрослый — ученик»	
Общая характеристика	<p>Форма наставничества «работодатель/внешний взрослый — ученик» реализуется в рамках <i>сотрудничества МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 6» с АО «Норebo»</i> и представляет собой взаимодействие обучающегося <i>профильных морских классов</i> и представителя предприятия, имеющего богатый личный или профессиональный опыт, при этом наставник поддерживает наставляемого, активизирует его профессиональный и личностный потенциал, усиливает мотивацию к учебе и самореализации, передаёт личный опыт.</p> <p>Форма наставничества «работодатель/внешний взрослый — ученик» также реализуется в рамках <i>сотрудничества МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 6» с ФГАОУ ВО «Мурманский арктический университет»</i> и представляет собой взаимодействие обучающегося <i>профильного психолого-педагогического класса</i> и представителя предприятия, имеющего богатый личный или профессиональный опыт, при этом наставник поддерживает наставляемого, активизирует его профессиональный и личностный потенциал, усиливает мотивацию к учебе и самореализации, передаёт личный опыт.</p> <p>В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит прикладное знакомство с профессией.</p>
Цель	Успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала; рост числа обучающихся, заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков.
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> • оказать помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала наставляемого; • повысить осознанность в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; • развить лидерские, организационные, коммуникативные навыки и метакомпетенции; • оказать помощь в приобретении опыта и ознакомить с повседневными задачами внутри профессии.

Рольевые модели	Взаимодействие «работодатель — будущий сотрудник», профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.
Результаты организации работы наставников	Результат организации работы наставников — повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессиональной ориентации, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятия и гимназии, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.
Оцениваемые результаты:	<ul style="list-style-type: none"> • повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации; • численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке; • увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; • численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником); • увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки; • численный рост планирующих трудоустройство на предприятиях города выпускников гимназии.
Область применения и формы взаимодействия	Применяется в рамках реализации образовательных программ. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Используемые формы взаимодействия: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятия, экскурсии на предприятие, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

Наставничество «учитель — студент» как механизм трансляции опыта обладает большим потенциалом повышения качества профессиональной подготовки будущих педагогов, усиления его практической направленности, освоения профессиональных компетенций, формирования интереса и устойчивой мотивации наставляемых студентов к педагогической деятельности.

Форма наставничества «учитель — студент»	
Общая характеристика	Форма наставничества «учитель — студент» реализуется на основании <i>договоров о практической подготовке обучающихся очной, очно-заочной формы обучения ФГАОУ ВО «Мурманский арктический университет», ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова», ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж» с МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 6», представ-</i>

	ляет собой взаимодействие студента с учителем, который располагает ресурсами и навыками, оказывает разностороннюю поддержку.
Цель	Успешное преодоление профессиональных дефицитов студента и повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды в гимназии, позволяющей реализовывать педагогические задачи на высоком уровне.
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> • способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов профессиональной деятельности; • развивать интерес к методике построения и организации результативного учебно-воспитательного процесса; • ориентировать студента на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; • прививать студенту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовании.
Рольевые модели	Взаимодействие «опытный педагог — студент», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных).
Результаты организации работы наставников	Результат организации работы наставников — высокий уровень включенности практикантов в педагогическую деятельность, культурную жизнь гимназии, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала, а также повышение профессиональной компетентности педагогов.
Оцениваемые результаты:	<ul style="list-style-type: none"> • повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; • рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога.
Область применения и формы взаимодействия	Применяется в рамках реализации образовательных программ. Форма использована для повышения уровня профессиональной компетентности будущего педагога.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Наставничество предусматривает систематическую работу опытных педагогов гимназии по развитию у молодых специалистов необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Форма наставничества «учитель — учитель»	
Общая характеристика	Форма наставничества «учитель — учитель» реализуется на основании <i>положения о наставничестве в МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 6» от 31.08.2022 г.</i> , представляет собой взаимодействие молодого специалиста или нового сотрудника (при смене места работы), а также учителя, испытывающего профессиональные затруднения, с учителем, который располагает ресурсами и навыками, оказывает разностороннюю поддержку.

Цель	Успешное закрепление молодого специалиста на месте работы или в должности учителя, преодоление профессиональных дефицитов учителя, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды в гимназии, позволяющей реализовывать педагогические задачи на высоком уровне.
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> • способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов профессиональной деятельности; • развивать интерес к методике построения и организации результативного учебно-воспитательного процесса; • ориентировать молодого специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; • прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в гимназии; • ускорить процесс профессионального становления педагога; • сформировать школьное сообщество.
Ролевые модели	<p>Взаимодействие «опытный педагог — молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.</p> <p>Взаимодействие «лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы».</p> <p>Взаимодействие «педагог-новатор — консервативный педагог», в рамках которого более молодой педагог помогает опытному коллеге овладеть цифровыми навыками и технологиями.</p> <p>Взаимодействие «опытный предметник — неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету.</p>
Результаты организации работы наставников	Результат организации работы наставников — высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую деятельность, культурную жизнь гимназии, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала, а также повышение профессиональной компетентности педагогов.
Оцениваемые результаты:	<ul style="list-style-type: none"> • повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; • рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога; • качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся; • сокращение числа конфликтов с педагогами и родителями; • рост числа профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

Область применения и формы взаимодействия	Применяется в рамках реализации образовательных программ. Форма использована для повышения уровня профессиональной компетентности педагога, подготовки к участию в конкурсах, творческих мастерских, семинарах, разработках методических материалов, в работе школы молодого учителя.
---	---

Командное наставничество, основанное на межшкольном партнерстве школ с разным уровнем качества результатов обучения, позволяет не только сократить сроки и повысить эффективность в области выравнивания возможностей по достижению качества образования в школе с низкими образовательными результатами, но и предоставляет возможности для профессионального общения единомышленников и их взаимообогащения.

Форма наставничества «команда одной школы — команда другой школы»	
Общая характеристика	Форма наставничества «команда одной школы — команда другой школы» реализовывалась <i>в период с 25.03.2020 по 31.08.2021 г. на основании договора о сотрудничестве от 25.03.2020 г. № 2 (МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 6», МБОУ г. Мурманска «Основная общеобразовательная школа № 16»)</i> , представляла собой взаимодействие школ-партнеров.
Цель	Повышение качества образования в школах с низкими образовательными результатами посредством оказания адресной помощи через организацию тьюторского, консультационного сопровождения со стороны управленческих кадров и педагогических работников гимназии со стабильным/высоким качеством образовательных результатов.
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> • изучить и внедрить в работу школы лучшие модели управления образовательной деятельностью, обеспечивающие переход школы в эффективный режим работы; • обеспечить изучение и активное использование в образовательной деятельности школы, демонстрирующей низкие образовательные результаты, результативных педагогических практик; • отработать новые модели содержания образования, позволяющие обучающимся повысить уровень образовательных результатов; • содействовать индивидуальному профессиональному совершенствованию педагогов; • обеспечить поддержку культурно-образовательных инициатив педагогических коллективов; • содействовать развитию инновационной деятельности среди педагогических коллективов в рамках наставничества; • содействовать повышению мотивации педагогических коллективов школы для перехода в эффективный режим функционирования.
Рольевые модели	Взаимодействие школы с низкими образовательными результатами с гимназией, имеющей стабильное/ высокое качество образовательных результатов.

Результаты организации работы наставников	Результат организации работы команды наставников — повышение качества образования в школе с низкими образовательными результатами; переход школы с низкими образовательными результатами в эффективный режим работы; развитие инновационной деятельности педагогических коллективов в рамках наставничества.
Оцениваемые результаты:	<ul style="list-style-type: none"> • качественный рост успеваемости, улучшение образовательных результатов обучающихся в школе с низкими образовательными результатами за счет повышения качества деятельности; • повышение уровня доступности качественного образования в школе с низкими результатами; • повышение мотивации к учебе у обучающихся школы с низкими образовательными результатами; • повышение профессиональной компетенции педагогов и управленческих кадров, работающих в школе с низкими образовательными результатами; • повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов и управленческих кадров, работающих в школе с низкими образовательными результатами.
Область применения и формы взаимодействия	Используемые формы взаимодействия: разработка совместных мероприятий для обучающихся (консультации по подготовке к ВПР, ОГЭ; конкурсы, викторины, интеллектуальные марафоны), а также создание широких педагогических проектов для реализации в образовательных организациях (конкурсы, творческие мастерские, серия семинаров и мастер-классов, разработка методического пособия).

Разнообразие форм взаимодействия «наставник — наставляемый» позволяет любой образовательной организации выстроить наиболее подходящую для себя систему наставничества.

Форма наставничества «ученик — ученик» как инструмент включения обучающихся с ОВЗ во все аспекты школьной жизни

*Почуева Людмила Михайловна,
директор ГОБОУ Минькинской КШИ*

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются вопросы, раскрывающие феномен наставничества (форма «ученик — ученик»), актуализируется значимость наставничества в среде обучающихся с ОВЗ.

Контингент обучающихся ГОБОУ Минькинской КШИ, состоящий из детей с ограниченными возможностями здоровья, имеет свою специфику, связанную с трудностями их социальной адаптации, нарушением коммуникации и поведения, неадекватной самооценкой, низким уровнем притязаний.

Успешность важна для каждого ребенка. Использование методологии наставничества (форма «ученик — ученик») позволяет преодолеть психологические и социальные барьеры на пути включения обучающихся с ОВЗ во все аспекты школьной жизни, приобщая их к жизни в социуме.

Для обучающегося-новичка самым сложным является период адаптации, характеризующийся социальной изолированностью. Ребенок должен привыкнуть к новым учителям и новым одноклассникам, необходимо освоить новое пространство школы и правила школьной жизни. Старший друг-наставник может помочь ему адаптироваться к новым условиям.

Активный, коммуникабельный, ответственный и организованный старшеклассник, обладающий достаточным социальным интеллектом, имеющий желание помогать другим — самая подходящая кандидатура на роль наставника.

Встречаясь с новичком после уроков, наставник-ученик поддерживает наставляемого, расспрашивает о взаимоотношениях в классе, рассказывает о традициях школы, приглашает к участию в воспитательных событиях.

Первая их встреча проходит в присутствии куратора. В дальнейшее общение куратор не вмешивается, но интересуется, как проходит наставническое взаимодействие. Нельзя ограничивать наставническую пару в контактах. Чем больше живого общения и доверительного контакта, тем лучше идет адаптация новичка, характеризующаяся безболезненным приспособлением к условиям школы-интерната, быстрым вхождением в жизнь класса, проявлением самостоятельности в общении с одноклассниками, положительной динамикой включения в различные виды деятельности.

Куратор помогает спланировать взаимодействие ребят, контролирует периодичность встреч и помогает оценить результативность работы.

Наставничество в форме «ученик — ученик», способствуя успешной интеграции вновь прибывших детей с ОВЗ в среду организации, позволяет решить следующие задачи:

- позитивная адаптация к новым условиям обучения;
- улучшение психоэмоционального состояния наставляемого в период адаптации;
- обеспечение усвоения уклада школьной жизни;
- преодоление коммуникативных барьеров;
- развитие коммуникативных умений;
- готовность к сотрудничеству со сверстниками и педагогами школы;
- включение в школьное сообщество.

Форма наставничества «ученик — ученик» активно используется и для решения проблемы дезадаптации обучающегося в социуме, характеризующейся низким уровнем сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров, эмоциональными нарушениями, нарушениями коммуникации, трудностями в обучении. Подростку важен ориентир на значимую личность, на позитивный пример.

Ведется тщательный отбор наставников, который позволяет сделать наставничество безопасным. К отбору и подготовке наставников подключается психолог, обучая на тренингах будущих наставников приемам и техникам наставнических функций. При определении наставнической пары учитывается ценностно-ориентированная мотивация, баланс интересов и психологическая совместимость участников взаимодействия. У наставника должны быть развиты лидерские качества, он должен иметь авторитет в подростковой среде.

Наставник-ученик под руководством куратора помогает подростку решать проблемы межличностных отношений, поддерживает его в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, демонстрируя образцы продуктивных приемов деятельности, общения и поведения. Куратор внимательно отслеживает успехи и неудачи их взаимодействия.

В рамках такой поддержки, ориентированной на успешную социализацию, решаются задачи:

- развитие социально-приемлемых, адекватных и полезных способов поведения наставляемого;
- разрешение проблемных и конфликтных ситуаций;
- применение на практике моральных принципов;
- умение противостоять отрицательным воздействиям среды;
- улучшение взаимодействия наставляемого с обучающимися, педагогами, администрацией;

- рост социальной сознательности, развитие самосознания и самооценки наставляемого.

Широкие возможности для использования ресурсов наставничества (форма «ученик — ученик») открывают курсы внеурочной деятельности, объединения дополнительного образования и общественные детские объединения, особенно с разновозрастной категорией обучающихся.

Наставник-ученик не назначается педагогом, а неформально выбирается обучающимися. Основаниями для выбора становятся: активность, успешность, ответственность, интерес к новому, более высокие параметры результатов в определенном виде деятельности, готовность делиться своим опытом.

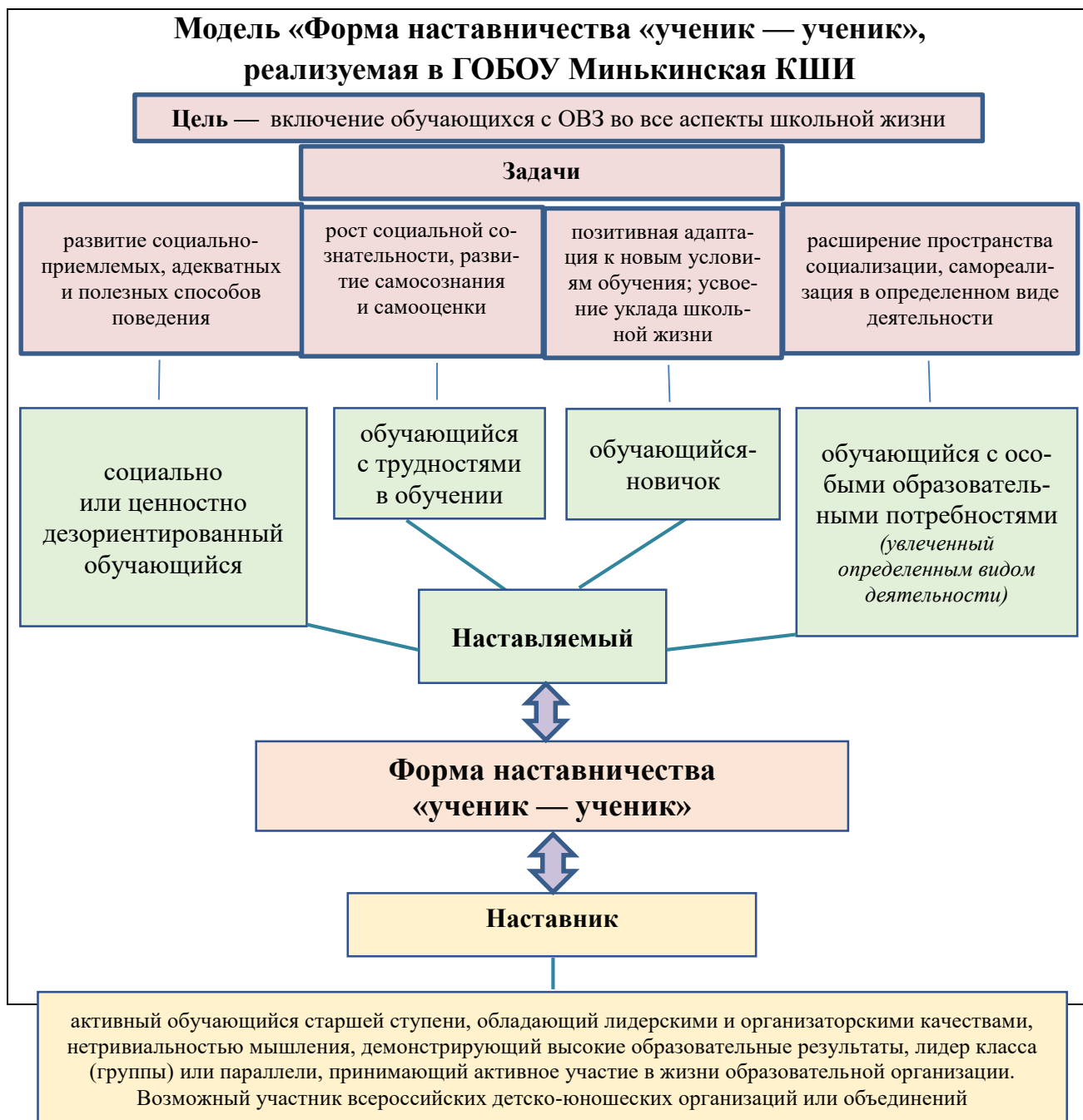
Включение наставнических пар на основе демократических отношений в проектную, исследовательскую, творческую, практическую, общественно значимую, добровольческую (волонтерскую) деятельность, конкурсное и фестивальное движение позволяет решать задачи:

- самореализация в определенном виде деятельности;
- расширение пространства социализации;
- построение социальных отношений;
- становление и повышение навыков сфере практической деятельности;
- оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;
- консультирование в ситуациях затруднений;
- помощь и поддержка учащимся, проявляющим инициативу;
- раскрытие потенциала личности наставляемого;
- становление активной жизненной позиции, чувства сопричастности к активной школьной жизни;
- формирование устойчивого школьного сообщества.

Сотрудничество «ученик — ученик» является взаимовыгодным. Наставничество — это не только не навязчивый инструмент жизненных уроков, развития и социализации наставляемого, но и стимул к развитию у наставника-ученика необходимых компетенций, навыков самостоятельности и самоорганизации, формированию у него позиции взрослого. Наставник-ученик, чувствуя свою значимость в процессе совместного взаимодействия, строящегося на искренней заботе и дружбе, получает неоценимую практику передачи имеющихся знаний, умений и опыта социального взаимодействия. У наставнической пары наблюдается рост социальной сознательности и активности, повышается ответственность за порученное дело.

Воплощая идеи наставничества в форме «ученик — ученик», можно достаточно быстро и эффективно решать задачи формирования личностных качеств обучающихся с ОВЗ, жизненных компетенций, развития социального

опыта, освоения норм общения, необходимых для взаимодействия с другими детьми и педагогами. Наставничество, опосредовано влияя на решение возникших проблемных ситуаций, с которыми сталкиваются обучающиеся с ОВЗ, служит основой успешности их обучения в ГОБОУ Минькинской КШИ.



Раздел 3. ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Формы наставничества в фокусе

*Верчик Ольга Алексеевна,
заместитель директора по УВР
МБУДО г. Мурманска Первомайский ДДТ*

АННОТАЦИЯ. В статье представлен опыт МБУДО Первомайский ДДТ по реализации пяти форм наставничества: «ученик — ученик», «учитель — учитель», «студент — ученик», «работодатель — ученик», «работодатель — студент». Описаны особенности внедрения системы наставничества с учетом традиций, специфики деятельности организации дополнительного образования.

Развитие института наставничества в системе дополнительного образования детей — одна из задач, обозначенных в Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года.¹³ В этой связи наставничество с его мотивационной составляющей становится актуальным трендом, приобретая новое осмысление.

Взаимодействие человека с человеком в разнообразных формах личностно значимой деятельности — лучший способ приобретения умений, навыков и опыта.

Наставничество является давним и позитивно зарекомендовавшим себя средством, направленным на передачу знаний от опытного человека более старшего возраста к младшему, не обладающему опытом и обширными знаниями о мире в целом, а также о конкретной области знаний или отдельной профессии.

Систему наставничества целесообразно внедрять, учитывая сложившиеся традиции, специфику дополнительного образования, а именно:

- поуровневое освоение обучающимися дополнительной образовательной программы;
- поэтапное наращивание личностного капитала;

¹³ Распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 № 678-р (ред. от 15.05.2023) «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей и признании утратившим силу Распоряжения Правительства РФ от 04.09.2014 № 1726-р» (с изменениями и дополнениями).

- последовательная смена социальных ролей в творческом объединении: обучаемый — соучастник — наставник.

В МБУДО Первомайском Доме детского творчества (далее — Первомайский ДДТ; дом творчества; ДДТ) наставничество развивалось, крепло, создавая условия для внедрения целевой модели наставничества в спектре пяти форм: «ученик — ученик»; «учитель — учитель»; «студент — ученик»; «работодатель — ученик»; «работодатель — студент». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач.

Форма наставничества «ученик — ученик»

Цель	Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> • помощь в реализации лидерского потенциала; • улучшение образовательных и творческих результатов наставляемого; • развитие умений, навыков и метакомпетенций наставляемого; • оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации; • формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества выпускников.
Портрет наставника	Наставник — активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов различных уровней, лидер группы, принимающий активное участие в жизни образовательной организации.
Портрет наставляемого	Три типа обучающихся, которым необходим наставник-ученик: <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени</u>, демонстрирующий более низкие образовательные результаты (в силу возраста или отсутствия способностей), или имеющий проблемы с поведением, или отстраняющийся от коллектива, противопоставляющий себя ему; ➤ <u>обучающийся с особыми образовательными потребностями</u> — например, увлеченный, стремящийся на более высокую ступень, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах; ➤ <u>новенький</u>, нуждающийся в поддержке и помощи в адаптационный период.
Особенности взаимодействия	Форма «ученик — ученик» предполагает взаимодействие обучающихся ДДТ, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

Форма наставничества «ученик — ученик» не только широко распространена, но и наиболее эффективно реализуется именно в системе дополнительного образования, так как позволяет снять психологические барьеры и установить доброжелательную атмосферу сотрудничества в учреждении и объединении, обеспечивает успешное освоение программы каждым ребенком (и наставляемым, и наставником), усиливая компонент индивидуализации образовательной деятельности. Кроме того, становясь членами высоко мотивированных образовательных сообществ, дети и подростки получают широкий опыт конструктивного взаимодействия и продуктивной социально значимой деятельности, у них закладываются основы непрерывного процесса саморазвития и самосовершенствования как субъектов культуры и деятельности.

Важно подчеркнуть, что успешное прохождение всех этапов становления и развития личности обучающегося в жизнедеятельности творческого объединения зависит от степени эмоциональной комфортности, психологической защищенности и доверительных отношений в сложившихся детско-взрослых сообществах, что обеспечивается за счет целенаправленного использования разнообразных форм взаимопомощи и поддержки.

Данная форма наставничества, являясь обычной ежедневной работой творческих коллективов и объединений, активно применяется, поскольку ансамбли, театральные коллективы, творческие студии имеют старшие, средние, младшие составы, задействованные в совместных концертах, постановках, конкурсных мероприятиях и т.п. Старшие учащиеся помогают малышам. Очень развита преемственность поколений учащихся. Более одаренные, талантливые дети помогают учащимся с менее низкими показателями при постановке хореографического, вокального номера, спектакля. Безусловно, оказывается всяческая помощь и поддержка новичкам, поскольку от их скорейшей адаптации в коллективе будет зависеть результативность выступлений всего состава.

В Первомайском ДДТ сформированы как очень устойчивые сообщества обучающихся каждого творческого объединения, со своими традициями, обычаями, праздниками, так и сообщества выпускников. Есть выпускники, которые привели в ДДТ уже не только своих детей, но и внуков.

Результатом правильной организации работы наставников, безусловно, осуществляемой под руководством педагогов, является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные, образовательные и воспитательные процессы, что оказывает несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус учреждения, лояльность учеников и будущих выпускников к дому творчества. Обучающиеся-наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию необходи-

мых компетенций. Обучающиеся-наставники получают практику взаимодействия с подрастающим поколением по передаче своего опыта и компетенций, стимул пойти в профессию и вернуться в дом творчества в качестве педагога.

Форма наставничества «учитель — учитель»

Цель	Успешное закрепление на месте работы или в должности, повышение профессионального потенциала и уровня наставляемого, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ДДТ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> • сформировать у коллеги потребность заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; • развить интерес к методике построения и организации результативной деятельности; • ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; • привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; • ускорить процесс профессионального становления педагога; • совершенствовать профессиональное педагогическое сообщество единомышленников.
Портрет наставника	<p>Два типа наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>наставник-консультант</u> (для вновь принятых сотрудников) создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу специалиста; ➤ <u>наставник-предметник</u> (для молодых педагогов) — опытный педагог того же направления, профиля, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку при реализации определенной программы.
Портрет наставляемого	Наставляемый — молодой специалист, имеющий малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией, родителями или специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Особенности взаимодействия	Форма «учитель — учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста или нового сотрудника с опытным, располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

Форма наставничества «учитель — учитель» очень актуальна для Первомайского ДДТ, так как администрацией взят курс на «обновление» и «омоложение» педагогического корпуса, открытие новых, приоритетных программ,

для реализации которых нужны педагоги, обладающие определенными умениями, навыками и компетенциями.

В ДДТ данная форма наставничества очень распространена, при этом сегодня те сотрудники, которые уже перестали формально являться «молодыми педагогами», до сих пор чувствуют поддержку педагогов-наставников, постоянно учитывая в своей профессиональной деятельности их советы и мнения.

Не стоит забывать, что каким бы грамотным не был специалист, каким бы набором знаний он не обладал, как бы не был профессионально подготовлен, при смене места работы всегда происходит его адаптация. Для сглаживания ее негативных последствий к вновь пришедшим сотрудникам прикрепляется наставник-консультант.

Особенность дома творчества в хорошем смысле — постоянное наставничество в форме «учитель — учитель» в более широком понимании, чем это принято традиционно.

Педагоги ДДТ постоянно совершенствуют свои профессиональные умения и навыки. Для этого используются традиционные формы: стажировки, мастер-классы, круглые столы, тренинги и иные методические мероприятия.

Отдельная возможность реализации программы наставничества — это создание различных педагогических проектов: конкурсов, творческих мастерских, серии семинаров, разработка методических пособий.

В Первомайском ДДТ активно применяется такая форма работы как творческие мастерские, где происходит обучение коллег новым умениям и навыкам. Так, например, один педагог обучает коллег работе в технике мокрого валяния, другой — созданию картин шерстяной акварелью и флористике, третий — компьютерным технологиям, четвертый — созданию мягких игрушек и т.д. При этом можно выделить важные особенности, отличающие данную деятельность от методической работы и дающие нам право отнести ее к наставничеству модели «учитель — учитель». Во-первых, данное обучение происходит не в ходе одноразового мастер-класса, а в форме длительной, планомерной работы, направленной на результат. Во-вторых, педагоги-ученики, стремящиеся к саморазвитию и профессиональному росту, применяют полученные компетенции в своей дальнейшей работе, что не только позволяет расширять спектр реализуемых программ, но и способствует взаимозаменяемости педагогического состава, что благотворно сказывается на образовательной деятельности организации в целом. В-третьих, педагоги-ученики активно участвуют в выставках работ, конкурсных мероприятиях, получая призовые места, тем самым происходит демонстрация успешности работы педагогов-наставников по распространению своего опыта и знаний.

В Первомайском ДДТ успешно реализуется еще одна вариация формы наставничества «учитель — учитель» — это взаимодействие «педагог-новатор — консервативный педагог», в рамках которого, наоборот, молодые педагоги помогают опытным представителям «старой школы» овладеть современными приемами, техниками, цифровыми навыками и технологиями, успешно внедрить их в свою педагогическую деятельность.

Формы наставничества «работодатель — студент»

Цель	Получение студентом профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного самоопределения и самореализации.
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> • помощь в раскрытии и оценке своего потенциала; • повышение осознанности в правильности выбора профессии, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам; • развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.
Портрет наставника	Наставник — равнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, способный и готовый делиться опытом, лояльный, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.
Портрет наставляемого	Наставляемый — активный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.
Особенности взаимодействия	Форма «работодатель — студент» предполагает создание эффективной системы взаимодействия Первомайского ДДТ как работодателя и организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального и высшего образования, с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства, а учреждением — подготовленных и мотивированных кадров, способных в будущем стать ключевым элементом обновления и совершенствования его деятельности.

Администрация ДДТ уделяет повышенное внимание развитию формы наставничества «работодатель — студент». Недавно состоялась встреча с представителями профильного института Мурманского арктического университета, на которой обсуждались потребности дома творчества как учреждения-работодателя сферы дополнительного образования в профессиональных педагогических кадрах, обозначились проблемные точки, пожелания. В ближайших

планах администрации дома творчества — заключение договоров о сотрудничестве, практике, трудоустройстве с университетом и двумя колледжами региона.

В настоящее время в качестве помощника одного из педагогов дома творчества в течение полугодия стажировалась Шарова Екатерина Дмитриевна, студентка Мурманского педагогического колледжа, которая с нового учебного года будет принята на работу в качестве педагога дополнительного образования. Таким образом, форма наставничества «работодатель — студент» трансформируется в форму «педагог — педагог», когда молодой, начинающий сотрудник будет прикреплен к опытному коллеге в качестве наставляемого.

Правильная организация работы администрации организации, включая подбор педагогов-наставников, позволяет повысить уровень мотивированности и осознанности студентов в вопросах профессионального образования, получить конкретные профессиональные навыки, необходимые для вступления в полноценную трудовую деятельность. Расширение пула потенциальных сотрудников учреждения с должным уровнем подготовки позволит совершить качественный скачок в развитии с долгосрочной перспективой.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым студентом в ходе стажировки и практики происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, поскольку студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что наставники, мотивируя и корректируя деятельность студентов-практикантов, передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и принятые в учреждении нормы, в том числе и правила поведения.

Для организации выгоден приход на работу таких молодых специалистов. Безусловно, данная форма наставничества будет всячески развиваться и поддерживаться.

Форма наставничества «работодатель — ученик»

Цель	Формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.
Задачи:	<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, формирования ценностных и жизненных ориентиров;• развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;• помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Портрет наставника	Наставник — равнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией, подтвержденной званиями, премиями, грамотами, в т.ч. федерального значения, безумно «влюбленный» в то, чем он занимается, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением выявить, выбрать заинтересованного ученика и отнестись к нему как к равному в диалоге.
Портрет наставляемого	Наставляемый — социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к самосовершенствованию, саморазвитию, получению новых навыков.
Особенности взаимодействия	В данной форме «работодатель» понимается в широком смысле, т.е. взрослый человек, педагог, имеющий для передачи наставляемому богатый профессиональный опыт, желающий поддержать наставляемого для развития его способностей и навыков. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит прикладное знакомство с профессией.

Форма наставничества «работодатель — ученик» распространена в доме творчества на протяжении практически всей истории его существования.

В Первомайском ДДТ была сформирована не одна пара из опытного педагога и талантливого обучающегося, имеющего повышенные потребности и обладающего потенциалом для успешной самореализации.

Например, Шульженко Надежда Алексеевна, художественный руководитель образцового ансамбля народного танца «Салют» Первомайского ДДТ, стажировавшаяся в знаменитой «Березке» у М.М. Кольцовой, и Орлова Елена Алексеевна, бывшая воспитанница ансамбля «Салют», а сейчас педагог высшей квалификационной категории, художественный руководитель образцового хореографического ансамбля «Радуга», являющегося победителем, призером, обладателем Гран-при многочисленных престижных всероссийских и международных конкурсов.

Налицо результат правильной организации работы наставника — повышение уровня мотивированности и осознанности обучающегося в вопросах образования и саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования. Благодаря правильной работе педагога-наставника, обучающийся не только избрал такую же профессию, вернулся в свой дом творчества в статусе педагога-хореографа, но и достиг высочайших результатов в профессии, успешно работая уже на протяжении 30 лет со многими поколениями детей города.

Второй пример. Маркина Надежда Игнатьевна, опытный педагог, профессионал, член союза художников России, подготовивший огромное количество ребят, успешно обучавшихся в профильных высших учебных заведениях, и Пюльзю Кристина Андреевна, ученица, которая пришла в студию изобразительного искусства к Маркиной Н.И. ребенком, а после завершения обучения

связала свою жизнь с художественным творчеством, закончив вуз, вернулась в дом творчества в качестве педагога. Необходимо отметить, что во время студенческих лет Кристины, педагог-наставник являлся рецензентом ее курсовых работ, консультантом в ходе написания дипломного проекта, а после прихода своей ученицы на работу в качестве молодого специалиста, естественным образом стала официальным педагогом-наставником. Сегодня наш юный специалист уже перешагнул определенный рубеж, является руководителем студии изобразительного искусства и декоративно-прикладного творчества, имеет первую квалификационную категорию, являлась участником муниципального этапа конкурса профессионального мастерства педагогов дополнительного образования «Сердце отдаю детям» в номинации «Дебют». Надо отметить, что на сегодняшний день Кристина Андреевна успешна не только в изобразительном искусстве, но также в декоративном творчестве. В своей работе она применяет различные как традиционные, так и современные техники работы с различными материалами. Она не только обучает детей, но также в рамках мероприятий Программы наставничества Первомайского ДДТ по форме «учитель — учитель» проводит интереснейшие мастер-классы для коллег.

Нашими педагогами подготовлено немало учеников, которые пошли по стопам своих наставников и сейчас успешно трудятся педагогами, хореографами, режиссерами не только в учреждениях нашего города, но также и в других городах, включая Санкт-Петербург и Москву.

Администрация ДДТ всячески приветствует и развивает модель наставничества «работодатель — ученик».

Сегодня во многих детских объединениях занимаются одаренные ученики, желающие развивать свой потенциал при помощи опытных педагогов-наставников.

В хореографических ансамблях дома творчества существует такой вид деятельности с обучающимися старших групп, как выпускная постановочная работа, где в качестве постановщика и хореографа танцевального номера выступает не педагог, а выпускник объединения. Педагог же в данном случае выполняет исключительно роль «консультанта».

Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, профессионального ориентирования, всесторонняя поддержка талантливой молодежи, увеличение количества образовательных инициатив и стартап-проектов, предлагаемых педагогическим корпусом дома творчества, улучшение кадрового потенциала — результат правильной наставнической работы в форме «работодатель — ученик».

Форма наставничества «студент — ученик»

Цель	Успешное формирование у учащегося представлений о следующем уровне образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> • помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; • осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; • развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; • укрепление связи между образовательными организациями.
Портрет наставника	Наставник — выпускник данного объединения, ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.
Портрет наставляемого	Наставляемый — мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции.
Особенности взаимодействия	Форма «студент — ученик» предполагает взаимодействие обучающегося ДДТ и студента средней профессиональной образовательной организации, либо образовательной организации высшего образования, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Наименее развитая в доме творчества форма наставничества. Однако в текущем учебном году с двумя творческими коллективами в качестве наставников, помощников педагогов на добровольческих безвозмездных началах работали выпускники дома творчества, ныне студенты педагогического колледжа. Наставники-студенты не только осуществляли помощь педагогам во время репетиционных мероприятий, но и оказывали мотивирующий, стимулирующий эффект на наставляемых, особенно перед сложными выступлениями: концертными и конкурсными программами. Наставники, коммуницируя с обучающимися как с равными, порой добивались лучшего результата, нежели педагог, демонстрирующий лидерские аспекты поведения и взаимодействия с учащимися.

Результатом работы наставников-студентов является повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся, особенно среднего и старшего подросткового возраста, в вопросах образования и профессионального ори-

ентирования; активное развитие гибких навыков, укрепление сообщества обучающихся дома творчества.

Наставничество в разных формах взаимодействия занимает достойное место в образовательном пространстве МБУДО Первомайского Дома детского творчества.

Учитывая специфику дополнительного образования, хочется отметить, что весьма важным при формировании системы наставничества является не столько подготовка локальных нормативных документов, программ, положений, а создание благоприятной, комфортной среды взаимодействия наставников и наставляемых вне зависимости от формы наставничества.

Роль наставничества в профессиональном становлении молодого педагога

*Колычева Екатерина Вячеславовна,
директор МБУДО ЗАТО г. Североморск
«Дом детского творчества
им. Саши Ковалева»*

***АННОТАЦИЯ.** Статья посвящена проблеме вхождения начинающего специалиста в профессию. Дано описание этапов профессионального становления молодого педагога, центральную позицию в котором занимает наставничество.*

Одной из приоритетных задач, обозначенных в Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года¹⁴, является задача разработки мер поддержки для молодых специалистов, работающих в системе дополнительного образования детей, содействие их профессиональному развитию.

Начинающий педагог с первого дня работы в организации сталкивается с необходимостью выполнять все те же обязанности и нести такую же ответственность, как и опытные коллеги. Администрация, сотрудники и родители ожидают от него высокого профессионализма. Молодой специалист сталкивается с проблемами, заключенными в противоречии между существующими возможностями и требованиями профессии. Противоречие между личностными ожиданиями начинающего педагога от процесса педагогической деятельности и реальностью событий может вызвать у него шок. Трудности первого года ра-

¹⁴ Распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 № 678-р (ред. от 15.05.2023) «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей и признании утратившим силу Распоряжения Правительства РФ от 04.09.2014 № 1726-р» (с изменениями и дополнениями).

боты, отсутствие поддержки со стороны коллег и руководства могут отпугнуть начинающего специалиста, привести к досрочному уходу из профессии, поэтому молодые педагоги требуют особого внимания и поддержки.

Перед коллективом МБУ ДО ЗАТО г. Североморск «Дом детского творчества им. Саши Ковалева» с приходом молодого специалиста встают задачи, связанные с его профессиональным становлением. Первая задача — это обеспечение психологической поддержки, гармонизация взаимодействия начинающего педагога с профессиональной средой. Вторая задача заключается в создании условий для повышения его профессиональной компетентности. Третья задача — оказание практической помощи молодому специалисту в овладении секретами педагогического мастерства.

Эффективной формой сопровождения профессионального развития молодого педагога является наставничество.

Чтобы взаимодействие наставника и наставляемого было успешным, необходима готовность обеих сторон. Важно, чтобы наставник был готов передавать свой опыт, а молодой специалист, в свою очередь, был готов его воспринимать.

Профессиональное становление молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя адаптацию, стабилизацию и погружение. На каждом этапе начинающий педагог проходит определенный путь развития, включающий в себя приобретение навыков, знаний и опыта работы в профессиональной сфере.

Первый этап — адаптация — предполагает освоение и усвоение норм профессии, изучение основных профессиональных ценностей, а также приобретение автономности. Специалист на данном этапе сталкивается с рядом трудностей, связанных с приспособлением к новым условиям работы.

Второй этап — стабилизация — характеризуется формированием профессиональной компетентности, повышением уровня успешности. На данном этапе специалист укрепляет свои профессиональные навыки и опыт, создавая основу для дальнейшего развития.

Третий этап — погружение — заключается в достижении целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности. На этом этапе специалист уже является зрелым профессионалом, который способен участвовать в инновационных проектах, демонстрируя собственные нестандартные педагогические находки.



Каждый из этапов требует большого совместного труда наставника и начинающего педагога. Наставник, заряжая молодого коллегу своим энтузиазмом и творчеством, становится для него примером. Диалог, конструктивное партнерство, доверительные беседы, знакомство с традициями организации,

методическое консультирование, помощь в решении конкретных профессиональных задач, планирование и посещение занятий, проектирование и рефлексия профессиональной деятельности, анализ опыта коллег, мастер-классы, участие в различных методических мероприятиях, совместная подготовка конкурсных материалов и выступлений — все это определяет результативное взаимодействие наставника и наставляемого.

Практика показывает, что наставничество способствует:

- усвоению начинающим педагогом смысловых акцентов профессиональной деятельности;
- развитию профессиональных компетенций молодого педагога;
- оптимизации процесса становления молодого педагога как профессионала;
- формированию у молодого специалиста цели относительно полноценной реализации в профессии.

Опыт МБУ ДО ЗАТО г. Североморск «Дом детского творчества им. Саши Ковалева» по внедрению целевой модели наставничества был представлен 27 марта 2023 года на VII Всероссийской научно-практической конференции «Культура и искусство в современном образовательном пространстве»¹⁵.

Наставничество как ресурс профессионального развития педагога

*Петренко Виктория Валерьевна,
начальник методического отдела
ГАПОУ МО «Мурманский колледж
экономики и информационных технологий»*

АННОТАЦИЯ. В статье представлен опыт ГАПОУ МО «МКЭиИТ» по внедрению методологии (целевой модели) наставничества, дан анализ реализованных программ наставничества формы «педагог — педагог», приведены их результаты.

В современной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности отводится значительная роль.

Поскольку в профессиональные образовательные организации ежегодно приходят молодые педагоги, можно смело утверждать, что наставничество —

¹⁵ Опыт реализации Программы наставничества представлен в видеоролике:

https://vk.com/e.kolycheva_ddt.sever?z=video728320097_456239154%2F37a62614d532d9a6f5%2Fpl_wall_728320097

https://vk.com/e.kolycheva_ddt.sever?w=wall728320097_353%2Fall

форма управления развитием человеческих ресурсов образовательной организации, развивающая как молодого педагога, так и наставника. К задачам оказания помощи в профессиональном становлении молодых педагогов и освоения ими лучших практик добавляется функция взаиморазвития и взаимообогащения педагогической компетенции обеих сторон — участников наставничества.

Наставничество предусматривает индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно направлено на углубленное и всестороннее развитие знаний молодого специалиста в области предметной специализации и методики преподавания учебной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля.

Основой внедрения наставничества в ГАПОУ МО «Мурманский колледж экономики и информационных технологий» является методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность.¹⁶

Важнейшим условием внедрения методологии и технологии наставничества выступает нормативное правовое обеспечение. В 2022 году в колледже была создана творческая группа по разработке необходимых локальных актов. В результате кропотливой работы утверждены Положение о внедрении Целевой модели наставничества (далее — ЦМН), Дорожная карта внедрения ЦМН на период с 2022 по 2024 год (ссылка на сайт: https://mkeiit.ru/?page_id=17). Актуальной формой наставничества принята форма «педагог — педагог». Вариация ролевых моделей внутри формы — взаимодействие «опытный педагог — молодой специалист», классический вариант поддержки, направленный на приобретение молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. На данный момент в колледже 26 % педагогических работников относятся к категориям молодой специалист, начинающий педагог с опытом до 3 лет. Особое внимание членами рабочей группы было уделено описанию профессиональных дефицитов молодых педагогов и профиля наставника. Согласно Положению наставником может стать педагогический работник, имеющий стаж работы в данном колледже более 8 лет, высшую квалификационную категорию, высокий уровень профессиональной компетентности, личностные качества, соответствующие наставнику и стремление к наставнической деятельности.

¹⁶ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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».

Формирование готовности наставников осуществлялось на курсах повышения квалификации «Наставник молодого педагога» в ГАУДПО МО «Институт развития образования» и в процессе индивидуальной работы куратора внедрения Целевой модели наставничества в колледже.

Технология наставничества в колледже включает в себя постановку реальных задач, способов их достижения, методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса, взаимную заинтересованность сторон на основе доверия, административный контроль над процессом и наличие методики оценки результатов, а также обоснованные требования к личности наставника.

Для постановки задач при организации наставнической деятельности в колледже применяется процедура **диагностики профессиональных дефицитов** педагогических работников и **самодиагностика** профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности. В основе диагностических процедур лежат подходы, утвержденные Методическими рекомендациями по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана.¹⁷

Диагностика профессиональных дефицитов осуществляется в рамках экспертной оценки практической (предметно-методической) деятельности методистами колледжа в ходе посещения учебных занятий, мероприятий, изучения программно-методических и отчетных документов, их анализа, а также собеседований. Заключение о выявленных профессиональных дефицитах устанавливает уровень дефицита методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций педагогов.

Самодиагностика профессиональных дефицитов проводится на основании рефлексии профессиональной деятельности самим педагогом. Универсальным инструментом для самодиагностики профессиональных дефицитов является **анкетирование**, обеспечивающее структурированный сбор первичных количественных данных (статистики). Вопросы анкеты делятся на закрытые (на основе выбора из предложенных вариантов) и открытые (предполагается свободное формулирование ответа).

Процедуры самодиагностики профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности, диагностики профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-

¹⁷ *Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана».*

методической) деятельности проводились с молодыми и малоопытными педагогами в течение учебного года.

Представим некоторые результаты анкетирования:

На вопрос «В каких направлениях образовательного процесса Вы испытываете затруднения?» 56 % ответили: разработка учебно-методических материалов (плана-конспекта или технологических карт уроков, методических разработок, указаний, рекомендаций, рабочих тетрадей, конспектов и пр.); 46 % — составление рабочей программы по предмету/дисциплине и календарно-тематического планирования.

Чаще всего на вопрос «Что представляет для Вас трудность при подготовке к учебным занятиям?» выбрали: 37 % — мотивирование деятельности обучающихся; 36 % — отбор учебного материала для урока, организация проектной, исследовательской деятельности, формулировка вопросов проблемного характера, выбор соответствующих методов и приемов для реализации целей урока, формулирование цели урока, подготовка для обучающихся заданий различной степени трудности (дифференциация заданий), организация контроля, само- и взаимоконтроля обучающихся, развитие личностного потенциала обучающихся, организация рефлексии деятельности обучающихся, неконфликтное общение.

На вопрос «Какие гибкие компетенции Вы бы хотели развивать у себя?» отвечали: 46 % — эмоциональный интеллект, навыки публичного выступления, в том числе при проведении открытых уроков, участие в мероприятиях различного уровня в очном и дистанционном формате, педагогическая этика; 36 % — креативность как способность к творческому поиску, нестандартному решению педагогических задач (скорость и гибкость мысли, оригинальность, любознательность, точность и смелость).

Наибольшее количество педагогов (56 %) на вопрос «Если бы Вам предоставили возможность выбора семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком (каких) из перечисленных Вы бы приняли участие?» дали ответы: современные образовательные технологии, развитие учебной мотивации обучающихся»; 36 % — методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе, способы выхода из конфликтов и их предотвращение, современный урок.

По итогам диагностики был составлен комплексный дефицитарный профиль педагогов.

В 2022/2023 учебном году в колледже была сформирована база наставников и 5 наставнических пар. Каждая пара совместно с куратором по наставничеству на основе диагностики определила цели наставнической деятельности и составила индивидуальные планы работы на учебный год. Наставниками

стали педагоги, ведущие различные учебные дисциплины как общепрофессионального, так и профессионального цикла. Например, преподаватель дисциплин «Иностранный язык» и «Иностранный язык в профессиональной деятельности» выбрала ведущего преподавателя профессионального цикла.

Содержание планов обсуждалось с куратором по наставнической деятельности. В зависимости от целей и планируемых результатов были включены различные формы взаимодействия (взаимопосещение уроков, участие в семинарах/вебинарах, работа с методическими материалами, участие в профессиональных олимпиадах и конкурсах разного уровня и др.), стажировки (индивидуальные или групповые) в сочетании с мероприятиями неформального образования и т. д.

Целями наставнического взаимодействия были определены следующие: подготовка молодого педагога к аттестации на первую квалификационную категорию; адаптация молодого педагога к педагогической деятельности и коллективу; формирование предметно-методической компетентности начинающего педагога; развитие методической компетентности и межпредметного взаимодействия в преподавании общеобразовательных дисциплин. В соответствии с целями были определены планируемые результаты: подготовка документов для аттестации на первую квалификационную категорию; разработка технологических карт и проведение открытых уроков; снижение напряжения при адаптации к педагогической деятельности, коллективу и пр.

В соответствии с индивидуальными планами, наставляемые посещали учебные занятия и различные мероприятия своих наставников, принимали участие в научно-практических конференциях, семинарах, олимпиадах. Наставники проводили индивидуальное консультирование, помогали в решении конкретных профессиональных задач, посещали уроки и анализировали опыт коллег, совместно готовили конкурсные материалы, выступления, публикации. На счету наставляемых: победа в конкурсе профессионального мастерства «Лучший куратор учебной группы», победы и призовые места обучающихся на научно-практических конференциях, олимпиадах. В мае 2023 года по итогам наставнического взаимодействия каждая пара подготовила технологические карты и провела открытое учебное занятие под девизом «С наставником вместе».

В мае 2023 года в завершение реализации индивидуальных планов среди наставников и наставляемых проведено итоговое анкетирование. В анкете были предложены вопросы с выбором оценки в баллах (от 0 до 10), выбором утверждения/отрицания и открытыми ответами.

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 — самый низший балл, а 10 — самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 — самый низший балл, а 10 — самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Вопросы, связанные с эффективностью, комфортностью, качеством программ наставничества, выраженные в баллах, показали в среднем 9,86 балла у наставляемых и 8,03 балла у наставников по десятибалльной шкале.

Все наставляемые указывали максимальную полезность и отмечали хорошую поддержку своих наставников. Наиболее ценным они выделили конструктивную обратную связь, помощь и поддержку по всем вопросам, доброжелательное общение, комфортное сотрудничество, возможность анализа и совершенствования педагогической деятельности, повышение заинтересованности в жизни организации, уверенность в своих силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала, «не было шанса споткнуться». Ожидания оправдались на 100 процентов, всем наставляемым понравилась программа наставничества, четверо из пяти наставляемых хотели бы продолжить работать с наставником.

Наставники в целом довольны совместной работой с наставляемыми, их ожидания оправдались на 9,25 балла из 10. Особенно ценным наставники отметили: совместное повышение профессионального уровня, методическую помощь методического отдела и тот факт, что «наставляемый знает, что у него есть наставник, он имеет возможность в любое время обратиться по любому интересующему его вопросу». Наставники отметили необходимость дальнейшей подготовки наставляемых в области теоретических и практических знаний и недостаточность времени для взаимодействия со своим подопечным.

Можно сделать вывод об успешной реализации индивидуальных планов и положительных результатах наставнического взаимодействия. Практика показала, что активный неравнодушный наставник может способствовать профессиональному росту молодого коллеги, ускоряя процесс его вхождения в образовательную, педагогическую среду, закрепляя его убеждение в правильном выборе профессии. При этом совершенствуются профессиональные и личностные качества самого наставника.

Глоссарий

Интеграция в профессию — процесс постепенного вхождения в трудовую деятельность, знакомство с содержанием и особенностями педагогической деятельности, приспособление к требованиям и условиям работы педагога, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется профессиональная деятельность.

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

Личностно-профессиональное развитие — это процесс развития личности, ориентированный на высокий уровень профессиональных достижений.

Метакомпетенции — способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

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

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

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

Наставничество педагогических работников — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Педагог-наставляемый — участник персонализированной программы наставничества педагогических работников, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

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

Персонализированная программа наставничества педагогических работников — это краткосрочная для конкретной пары/группы наставников и наставляемых программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон. Программа разрабатывается совместно наставником и наставляемым, при необходимости программа может быть продлена.

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

Профессиональная адаптация педагога — это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами.

Профессиональная компетентность педагога — это совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной деятельности, способность квалифицированно решать педагогические задачи в процессе учебной, познавательной, воспитательной и других видах деятельности совместно с учащимися и для учащихся.

Профессиональная самореализация педагога — это процесс достижения педагогом практических результатов педагогической деятельности за счёт реализации поставленных профессиональных целей. К показателям профессиональной самореализации относят: профессиональные достижения, стремление к самоактуализации, реализованность ценностей.

Профессиональное развитие педагога — это процесс развития, интеграции и внедрения в педагогическую работу профессионально важных личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и навыков; функциональная качественная трансформация педагогом своего внутреннего мира, что в результате ведет к сознательно новому образу жизни.

Профессиональное становление педагога — это процесс формирования у педагога личностных свойств, профессиональных компетенций, адекватных требованиям профессиональной деятельности. Последние складываются в результате овладения и использования педагогом совокупности теоретических знаний, способов их передачи, педагогических технологий, включения их в разнообразные профессионально значимые виды деятельности.

Профессиональные дефициты педагогов — профессиональные педагогические компетенции, которые отсутствуют или выражены недостаточно для эффективного осуществления образовательной деятельности.

Профессиональные затруднения — это препятствия, снижающие возможности успешного выполнения педагогических функций.

Профессиональные компетенции педагогического работника — совокупность предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций в области обучения, воспитания и развития.

Развитие профессиональной компетентности — это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование.

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Социальная адаптация — это вхождение ребенка в коллектив сверстников, принятие норм, правил поведения, существующие в обществе, приспособление к условиям пребывания, в процессе которого формируется самосознание и ролевое поведение, способность к самоконтролю, самообслуживанию, адекватных связей с окружающими.

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

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

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) — сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Нормативные правовые документы

1. Поручение Президента РФ о создании национальной системы учительского роста (от 02.01.2016 № Пр-15ГС). URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/51143#sel=8:2:gmf,9:10:XcW> (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.
2. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16) URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319308/ (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.
3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № 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». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82746/ (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.
4. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342668/ (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.
5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (с изменениями и дополнениями). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403234/ (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.
6. Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_395866/ (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.

7. Концепция развития наставничества в Российской Федерации, одобрена Решением президиума Российской академии образования от 29.06.2023 года. URL: https://цдт-кодинск.рф/wp-content/uploads/2023/08/Концепция_наставничества_РАО_Финал.pdf / (дата обращения 20.08.2023). — Текст: электронный.
8. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_347071/ (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.
9. Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_418547/ (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.

Основная литература

1. Методические рекомендации по организации методической работы в условиях формирования единой системы непрерывного профессионального развития педагогических работников / Авторы-составители: О.Н. Меньшикова [и др.]. — Мурманск: МБУ ДПО г. Мурманска ГИМЦ РО, 2022. — 56 с. URL: <http://home.gimcro-murmansk.ru/images/plans/metod-2022.pdf> (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.
2. Наставничество в практике дошкольных образовательных организаций Мурманской области: методические рекомендации / Авторы-сост.: И.И. Игнатович, Ю.Н. Зимина. — Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2022. — 52 с. URL: https://iro51.ru/images/upload/2022/ДОО/2022_nastavnik_DOO.pdf (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.

3. Наставничество в современных условиях управления общеобразовательным учреждением: методическое пособие/ Авторы-сост.: О.Н. Меншикова [и др.]. — Мурманск: МБУ ДПО г. Мурманска ГИМЦ РО, 2021. — 112 с. URL: <http://home.gimcro-murmansk.ru/images/docs/nastavnichestvo.pdf> (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.
4. Педагогический дуэт. Лучшие практики сопровождения молодых педагогов: электронный методический журнал/ МБУО «ИМЦ» ЗАТО Александровск; под ред. Е.М. Зламан [и др.]. — 2017. — 53 с. URL: http://imczato.ucoz.ru/dok2/sbornik_pedagogicheski_dueht.pdf (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.
5. Развитие системы сопровождения молодых педагогов: Методические рекомендации/ О.Б. Даутова, М.Г. Ермолаева, А.Н. Шевелев. — СПб: АППО СПб., 2019. — 141 с. URL: https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2020/07/MP_Молодой-педагог.pdf (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.
6. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. — [Электронное издание] — М.: Перспектива, 2020. — 108 с. — Электрон. данн. — URL: <https://itdperspectiva.page.link/recschool> (дата обращения 20.06.2023). — Текст: электронный.

Библиографический список

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 3. — С. 4–18.
2. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель — преподаватель» / Ю.А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. — 2022. — № 2. — С. 71–74.
3. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования / Н.Н. Журавлева, И.А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. — 2022. — № 2. — С. 14–22.
4. Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т.В. Качина // Методист. — 2022. — № 7. — С. 2–4.
5. Круглова, И.В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И.В. Круглова // Народное образование. — 2019. — № 9. — С. 109–116.
6. Любинская, Т.Ф. Сотрудничество, наставничество, творчество — формула успеха начинающих педагогов: Школа молодого учителя: планирование работы / Т.Ф. Любинская // Завуч. — 2017. — № 1. — С. 69–72.
7. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 1 / Уральский государственный педагогический университет; главный редактор Г.А. Кругликова. — Екатеринбург: [б. и.], 2023. — 1 CD-ROM. URL: https://cm-spb.ru/wp-content/uploads/2023/05/Наставничество-в-образовании-часть-1_13.04.2023-с-обложкой.pdf — Текст: электронный
8. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. — М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.
9. Наставничество: от модели к реализации. Материалы регионального форума/ Под ред. И.А. Гетманской, И.В. Стародубцевой. — Севастополь: ГАОУ ПО ИРО, 2022. — 103 с. URL: https://www.sev-iro.ru/files/18.12.2022-sbornik-materialov-foruma-nastavnichestvo_-ot-modeli-k-realizatsii.pdf — Текст: электронный.
10. Обучение служением: Методическое пособие / Под редакцией О.В. Решетникова, С.В. Тетерского. — М.: АБЦ. — 2020. — 216 с.
11. Хохлова А.А. Творческая составляющая профессионально-педагогической деятельности: от психологического обоснования к моделированию процесса//Современное педагогическое образование. — 2020. — № 2. — С. 122–125.

Интернет-ресурсы

1. Официальный сайт [Электронный ресурс]: ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России». Режим доступа: <https://apkpro.ru/> (дата обращения 20.06.2023).
2. Официальный сайт [Электронный ресурс]: АО «Академия Просвещение» — оператор проекта «Исследование компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования». Режим доступа: <https://academy.prosv.ru/teachers2019> (дата обращения 20.06.2023).
3. Официальный сайт [Электронный ресурс]: Национальный ресурсный центр наставничества МЕНТОРИ. Режим доступа: <https://newtonew.com/columns/nacionalnyy-resursnyy-centr-nastavnichestva-mentori> (дата обращения 20.06.2023).
4. Официальный сайт [Электронный ресурс]: Межрегиональная тьюторская ассоциация. Режим доступа: <https://thetutor.ru/> (дата обращения 20.06.2023).
5. Официальный сайт [Электронный ресурс]: Региональный Центр непрерывного повышения педагогического мастерства (ЦНППМ) Режим доступа: <https://cnppm.iro51.ru/tsnppm/o-nas.html> (дата обращения 20.06.2023).

Ссылки на записи и материалы мероприятий

1. Всероссийский марафон эффективных практик наставничества педагогов (Академия Минпросвещения России, 05–06.04.2023 года). Режим доступа: <https://nastavnik.apkpro.ru/> (дата обращения 20.06.2023).
2. Региональный семинар для молодых специалистов и наставников «Региональные аспекты проекта «Учитель будущего» (30.09.2020 г.). Режим доступа: <https://iro51.ru/napravlenie-deyatelnosti/metodicheskie-meropriyatiya/seminary/3329-ob-itogakh-regionalnogo-seminara-dlya-molodykh-spetsialistov-i-nastavnikov-regionalnye-aspekty-proekta-uchitel-budushchego> (дата обращения 20.06.2023).
3. Региональный вебинар «Эффективные практики организации наставничества в ДОО» (30.04.2020 г.) Режим доступа: <https://iro51.ru/napravlenie-deyatelnosti/metodicheskie-meropriyatiya/vebinary/3080-ob-itogakh-vebinara-effektivnye-praktiki-organizatsii-nastavnichestva-v-doo.html> (дата обращения 20.06.2023).
4. Региональный вебинар «Внедрение и реализация методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Мурманской области» (28.04.2021 г.) Режим доступа:

5. https://iro51.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=3830. (дата обращения 20.06.2023).
6. Региональный вебинар «Наставничество в дошкольном образовании: поиск, технологии, решения» (14.05.2021 г.) Режим доступа: https://iro51.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=3847 (дата обращения 20.06.2023).
7. Региональный вебинар «Актуальные проблемы реализации модели наставничества в дошкольном образовании» (09.12.2022 г.) Режим доступа: https://iro51.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=4693 (дата обращения 20.06.2023).

Содержание

Введение	3
Раздел 1. Наставничество в системе методического сопровождения	
<i>Гулевич И.И.</i> Наставничество — флагманское направление развития образования Мурманской области.	4
<i>Меньшикова О.Н.</i> Наставничество: от модели к реализации.	7
<i>Столярова Л.Н., Петухова В.А.</i> Сетевая форма реализации целевой модели наставничества на муниципальном уровне.	10
Раздел 2. Практики наставничества в дошкольных и общеобразовательных организациях	
<i>Янгазитова Н.П.</i> Школа педагогического мастерства как форма группового наставничества.	13
<i>Кукуи Ю.А., Баранова Г.Д.</i> Сохранение традиций наставничества.	19
<i>Гулевич И.И., Иванова С.В.</i> Наставничество как траектория сотрудничества: точки роста и векторы профессионального развития молодого педагога.	25
<i>Зубарева Н.А.</i> Наставничество в общеобразовательной организации: система и вариативность.	31
<i>Почуева Л.М.</i> Форма наставничества «ученик-ученик» как инструмент включения обучающихся с ОВЗ во все аспекты школьной жизни.	40
Раздел 3. Практики наставничества в организациях дополнительного и среднего профессионального образования	
<i>Верчик О.А.</i> Формы наставничества в фокусе.	44
<i>Колычева Е.В.</i> Роль наставничества в профессиональном становлении молодого педагога.	54
<i>Петренко В.В.</i> Наставничество как ресурс профессионального развития педагога.	57
Глоссарий	66
Нормативные правовые документы	70
Основная литература	71
Библиографический список	73
Интернет-ресурсы.	74
Ссылки на записи и материалы мероприятий.	74

Автор-составитель
Ирина Ивановна ГУЛЕВИЧ

**ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ
ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Сборник

Редактор Н.Б. Лившиц

Подписано в печать 30.06.2023 г. Формат 60x84/16.
Уч.-изд. л. 3,9. Тираж 150 экз.
Отпечатано в ГАУДПО МО «Институт развития образования»
183035, г. Мурманск, ул. Инженерная, 2