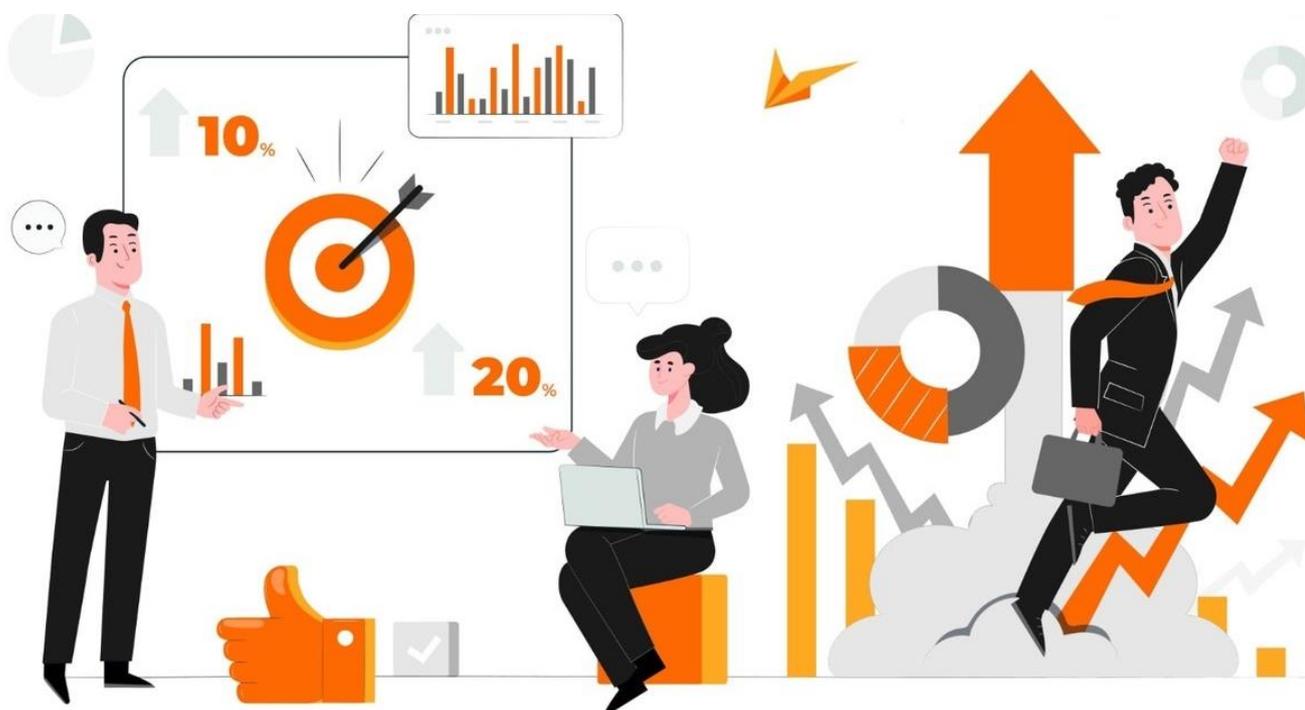


# **СБОРНИК ЛУЧШИХ ПРАКТИК НАСТАВНИЧЕСТВА в г.Нижний Тагил**



**Городские педагогические чтения «Лучшие практики наставничества».** Электронный сборник материалов / отв. редакторы О.А.Махнёва, Т.П. Изман. – Нижний Тагил: Муниципальное автономное нетиповое образовательное учреждение «Нижнетагильский Дом учителя»; Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №90; 2023. – 87 с.

В сборнике представлены статьи из опыта работы общеобразовательных организаций города Нижний Тагил. Материалы посвящены методологическим, методическим и управленческим аспектам реализации Целевой модели наставничества в образовательных учреждениях. Сборник представляет возможность познакомиться с практиками коллег, найти новые интересные идеи, узнать о методических, организационных и инфраструктурных решениях.

©Авторы материалов, 2023.

© Муниципальное автономное нетиповое образовательное учреждение «Нижнетагильский Дом учителя», 2023.

© Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №90, 2023.

## АННОТАЦИЯ

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).

Сегодня наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечение связи поколений, передача культурных традиций, повышение сплоченности коллектива, усиление мотивации сотрудников и другое.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. В данном сборнике собраны лучшие практики наставничества образовательных учреждений города Нижний Тагил.

*Андреева Светлана Михайловна,  
заместитель директора МБОУ СОШ №64*

## **ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО КОНКУРСА НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР «НОВОЙ ШКОЛЕ – НОВЫЙ УЧИТЕЛЬ»**

В МБОУ СОШ №64 проводится ежегодный конкурс «Новой школе – новый учитель» на звание «Лучший учитель года». Конкурс учрежден в 2011 году. Учителя демонстрируют свое мастерство, участвуя в школьном конкурсе.

В 2023 году, в Год педагога и наставника, конкурс проводился на звание «Лучший педагогический дуэт» (наставник и молодой педагог). КОНКУРС проводился под девизом **«Формирование функциональной грамотности: от школы знаний к школе жизни»**. Все конкурсные испытания были ориентированы на общую тему Конкурса.

Задачи Конкурса:

-повышение социального статуса молодых педагогов и педагогов - наставников;

-создание благоприятных условий для профессионального роста, личностного становления, самосовершенствования и самореализации молодых педагогов и их наставников;

-повышение престижа профессии учителя, формирование культуры командной работы;

-активизация обмена опытом, между педагогом-наставником и молодым педагогом;

Участники конкурса: молодые педагоги со стажем работы от 0 до 3 лет и их педагоги-наставники.

Конкурс состоял из 3-х этапов: творческая визитка «Вместе мы команда» (видеовизитка, заочный этап), «Урок и внеклассное мероприятие», «Решение педагогических кейсов».

Заочный этап, творческая визитка «Вместе мы команда», позволил оценить уровень профессиональной компетентности, педагогические идеи, организационно-педагогическую культуру и эффективный опыт команды, а также личностный потенциал ее участников.

На втором этапе конкурса жюри оценили профессиональный потенциал в условиях планирования, проведения и анализа эффективности учебного занятия с детьми и внеклассного мероприятия, знания предмета и способности выйти в обучении на межпредметный и метапредметный уровни; демонстрация сотрудничества педагогов, проявление творческого потенциала, умения ориентироваться в ситуации.

Третий этап был заключительным и оценивались профессиональные качества членов команды, умения продуктивно работать в команде для эффективного решения педагогических задач.

Участники конкурса продемонстрировали свои ведущие педагогические идеи, жизненные приоритеты и отношение к детям, к коллегам, к профессии, результативность совместной работы. Особый интерес педагогические дуэты проявили к участию в очном туре конкурса «Решение педагогических кейсов». Конкурсанты успешно справились с решением практических ситуаций взаимодействия с учащимися и их родителями.

Жюри оценивало качество материалов, представленных участниками конкурса, глубину содержания, соответствие теме, оригинальность формы подачи, уровень взаимодействия дуэта. Члены жюри увидели системную работу наставничества у каждой пары конкурса «Педагогический дуэт».

По результатам конкурса жюри присудили два первых места: педагогический дуэт Дульцева Маргарита Юрьевна(наставник), Гусакова Ксения Олеговна (наставляемый) и педагогический дуэт Бызова Ольга Сергеевна (наставник), Захарова Виктория Игоревна (наставляемый).

2 место – педагогический дуэт Пермякова Алена Валерьевна (наставник), Белых Виктория Ивановна (наставляемый).

3 место – педагогический дуэт Савицкая Елена Витальевна (наставник), Крутикова Виолетта Сергеевна (наставляемый).

Конкурс показал уровень методической компетентности педагогов-наставников и молодых педагогов в использовании современных педагогических технологий, уровень профессионального взаимодействия и создание атмосферы творческого поиска.

*Артемова Оксана Вячеславовна, директор МАУ ДО ДДДЮТ  
Максимова Мария Вячеславовна, методист МАУ ДО ДДДЮТ*

## **СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В МАУ ДО ДДДЮТ КАК СРЕДСТВО МОТИВАЦИИ К САМОРАЗВИТИЮ И САМОРЕАЛИЗАЦИИ**

В настоящее время наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования, представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации и может рассматриваться как способ повышения эффективности социальной и профессиональной адаптации.

Своими корнями практики наставничества уходят в доисторические времена. В Европе наставничество известно со времен Древней Греции. Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. В СССР наставничество начало развиваться с 30-х годов и распространялось в системе профессионально-технического образования и производственного обучения. С 1950-х годов оно приобрело характер массового движения как одна из форм методической работы, которая ориентирована на помощь опытного учителя молодому специалисту «адаптироваться к новым условиям деятельности».

Наставничество достигло расцвета в 70-х годах и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и профессиональной адаптации. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

В 2019 году Министерство просвещения утвердило Целевую модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

В «Методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций,

осуществляющих образовательную деятельность» наставничество определено как технология. Технология наставничества подразумевает постановку реальных задач, путей их достижения, методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса, взаимную заинтересованность, административный контроль за процессом и наличие методики оценки результатов, а также обоснованные требования к личности наставника.

Целью наставничества определяется построение отношений между наставником и наставляемым.

Модель включает в себя 5 форм наставничества:

- «ученик - ученик»
- «педагог - педагог»
- «студент (выпускник) - ученик»
- «работодатель - ученик»
- «работодатель - студент».

Эти формы могут реализовываться по-разному. Индивидуальное сопровождение наставником обучающегося или молодого специалиста, с учетом индивидуальных образовательных или профессиональных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего. Групповое сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом. Коллективная организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов. Онлайн поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий.

Процесс наставничества затрагивает как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и организацию-работодателя.

1. Наставляемый получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные взаимоотношения с наставником.

2. Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

3. Организация осуществляет культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшаются взаимоотношения между сотрудниками и в детском коллективе, повышается конкурентоспособность организации.

К областям потребностей, в которых может проходить взаимодействие наставников с наставляемыми, можно отнести академические знания, личностное развитие, профориентацию и профессиональное развитие. Все 4 области подходят для любой из форм наставничества.

Федеральный проект «Современная школа» и Целевая модель наставничества содержат целевой показатель результативности: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся образовательных организаций от 11 до 18 лет будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества, 70% педагогов будут вовлечены в Программу наставничества или как наставники, или как наставляемые. Показателями результативности участия в программе наставничества в образовательной организации будут являться также данные мониторинга в начале, в середине и в конце реализации цикла.

Практика наставничества как работа с начинающими или новыми сотрудниками, отражает давнюю традицию и сейчас является наиболее распространенной. Однако в современных динамичных условиях развивается и такая практика наставничества, которая охватывает не только новых сотрудников, но в идеале - всех участников образовательного процесса. И в этом инновационный подход к вопросу наставничества.

В МАУ ДО ДДДЮТ с 2022 г. разработана и реализуется «Программа наставничества».

Целью создания программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МАУ ДО ДДДЮТ.

Существуют специфические особенности, которые отличают дополнительное образование от школы. В первую очередь, это сроки реализации образовательных программ. К нам ребенок приходит на 1, 2, чаще 3 года, реже более этого срока. Занятия проходят от 1 до 3-4 раз в неделю непродолжительное количество времени. Во-вторых, возраст обучающихся. Как показывает статистика, процент детей старшего школьного возраста в УДО значительно ниже, чем детей среднего и младшего возраста. Поэтому процесс наставничества в дополнительном образовании более краткосрочный, может быть рассчитан на учебный год или на более короткий срок.

Модель наставничества в МАУ ДО ДДДЮТ включает в себя 5 форм: «ученик – ученик», «педагог – педагог», «студент (выпускник) – ученик», «педагог - студент», «работодатель – педагог».

Взаимодействие участников «Программы наставничества» осуществляется:

- в рамках реализации программы «Школа молодого педагога»;
- в рамках реализации программы «Конкурс проектов обучающихся МАУ ДО ДДДЮТ»;
- в рамках серии семинаров, разработки методических пособий, педагогических проектов.

Наставничество в МАУ ДО ДДДЮТ осуществляется следующим образом:

1. Обучение детей-наставников, предлагаемые варианты:
  - подготовка педагогов-тьюторов (кураторов) наставников-детей,
  - обучение «дети – детям», когда в онлайн или офлайн режиме дети общаются и делятся своим опытом,
  - дистанционное обучение в фиксированное время или в свободном режиме через социальные сети.

2. Для взрослых педагогов-наставников и наставляемых создана закрытая группа в социальной сети ВКонтакте, где размещаются материалы для самообразования, проводится мониторинг участия в программе, группа, которая является средством общения с куратором программы. Это не заменяет и очные встречи-консультации с куратором, которые происходят постоянно в рабочем режиме.

Чтобы взаимодействие с наставляемыми было конструктивным и приносило желаемый эффект, соблюдаются определенные правила общения, зафиксированные в принципах наставника МАУ ДО ДДДЮТ:

1. Не осуждаю, а предлагаю и советую.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию и конструктивно решаем вместе.
3. Не обвиняю, а поддерживаю и наставляю в профессии.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.

Результаты внедрения «Программы наставничества» в МАУ ДО ДДДЮТ:

- организационные: выполнение условий организации наставнической деятельности (наличие программы, локальных актов, регламентирующих деятельность), развитие методической базы, обеспеченность кадрами, организация процедуры мониторинга и оценки результатов, повышение конкурентоспособности организации;

- психологические: мотивированность наставников и наставляемых, их включенность в наставнические отношения, удовлетворенность участников программой наставничества, умение поддерживать отношения до их логического завершения, улучшение взаимоотношений между сотрудниками и в детском коллективе, социализация обучающихся;

- педагогические:

результаты наставников: повышение профессионального уровня; развитие деловых качеств, умения формировать и работать в команде; систематизация опыта и качественное участие в конкурсах профмастерства, в конкурсах методических публикаций;

результаты наставляемых (педагогов): повышение уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую деятельность в рамках МАУ ДО ДДДЮТ; приобретение уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала; систематизация опыта и качественное участие в конкурсах профмастерства, в конкурсах методических публикаций;

результаты наставляемых (обучаемых): повышение мотивационно-личностного роста, развитие профориентационной направленности; качественные изменения в освоении обучающимися образовательных программ, динамики образовательных результатов; качественное результативное участие в конкурсах проектов различного уровня.

Таким образом, наставничество в организации дополнительного образования детей является важным компонентом для достижения качественного образования и развития субъектов программы.

*Бабеньшева Галина Геннадьевна,  
педагог дополнительного образования МАУ ДО ДДДЮТ  
города Нижний Тагил*

## **ДЕТСКОЕ ТВОРЧЕСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ КАК ОСНОВНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА УЧАЩИХСЯ**

Век высоких технологий диктует необходимость развития умений работать с инновационными программируемыми устройствами. Но в современной России существует проблема нехватки инженерных кадров и низкого статуса инженерного образования.

В связи с этим в настоящее время важными приоритетами государственной политики в нашей стране становится поддержка и развитие детского технического творчества, инженерного образования, привлечение молодых людей в научно-техническую сферу профессиональной деятельности.

В Свердловской области реализуется проект «Уральская инженерная школа», одобренный Указом Губернатора Свердловской области от 06 октября 2016 года № 453-УГ.

Целью его реализации является обеспечение условий для подготовки в Свердловской области рабочих и инженерных кадров в масштабах и с качеством, полностью удовлетворяющим текущим и перспективным потребностям экономики региона с учетом программ развития промышленного сектора экономики, обеспечения импортозамещения и возвращения отечественным предприятиям технологического лидерства.

Реализация «Уральская инженерная школа» планируется в период 2015–2034 годов. В рамках его реализации открываются Кванториумы, Технопарки, Точки роста. И это замечательно. Но по-прежнему наиболее распространенной и доступной для большинства учащихся формой организации технического творчества учащихся остается детское творческое объединение (кружок, лаборатория, студия и другие).

Формирование инженерного мышления обучающихся связано с созданием нового образовательного пространства на всех уровнях образования, включающего в себя учебные планы, комплексные учебные программы, интеграцию урочной и внеурочной деятельности, основанной на конструировании, проектировании, моделировании и изобретательности.

Начинать готовить будущих инженеров необходимо как можно раньше. Например, в дошкольном и младшем школьном возрасте. Этим объясняется включение в образовательную программу Центра развития дошкольников «Познавайка» дисциплины «Легоконструирование». Конструктор «LEGO» помогает развить необходимые навыки для создания

различных, моделей, проектов, архитектурных сооружений, новой техники и роботов.

Для ребят 7-14 лет в МАУ ДО ДДЦЮТ города Нижний Тагил с 2021-22 учебного года существует творческое объединение «Студия «Эксперимент». Несмотря на небольшой срок существования объединения, учащиеся демонстрируют хорошие образовательные результаты, становясь победителями и призёрами различных творческих форм технической направленности.

Как создавалось наше творческое объединение «Студия «Эксперимент»? Для его организации я использовала один из методов ТРИЗ – поиск ресурсов. (ТРИЗ – теория решения изобретательских задач).

Идеальным конечным результатом мне виделось создание такого творческого объединения, в котором каждый ребенок смог удовлетворить свои потребности в интеллектуальном и нравственном развитии через занятия технической деятельностью и реализацией своих творческих проектов.

Я проанализировала все имеющиеся на момент создания объединения ресурсы:

- **материально-вещественные ресурсы:** деньги, детали, оборудование.

Проанализировав, что есть внутри системы (мебель, компьютер с выходом в Интернет), сверлильный станок, электроточило, столярные станки, наборы «ЛЕГОклассик»), я предложила приобрести модульные станки PLAYMAKE и ручные лобзики с целью создания условий работы с деревом детей подросткового возраста. Так же с целью знакомства учащихся с электротехникой были приобретены электроконструкторы «Знаток».

Затем было проанализировано, какие материально-вещественные ресурсы мы можем привлечь из-за пределов системы. Работая с родителями предлагаю им обеспечить своих детей простыми материалами и инструментами: картон, бумага, клей, карандаши, микродвигатели, лампочки, выключатели и т.д. Сейчас, видя результаты творческой деятельности, родители охотно обеспечивают своих детей всем необходимым. А самое главное, родители начали делиться идеями для детских проектов.

Также изучила возможность использования нетрадиционных материалов. «Нетрадиционные» материалы – это материалы, которые способны заменить обычные, используемые на занятиях. Часто используют новый нетрадиционный конструкторский материал – остатки полипропиленовых труб, пенополистирол, потолочные плитки, остатки линолеума и другое. В качестве «бесплатного» материала используем коробки, баночки, трубочки и так далее.

- **информационные ресурсы:** социальные каналы

Внутри системы были: энциклопедии, научно-популярная литература.

За пределами системы используем Интернет и соцсети, экскурсии на предприятия, в технические музеи, кружки других учреждений.

С помощью Интернета, родителей, коллег нахожу идеи для детских проектов.

**- временные ресурсы:**

Опросив детей и родителей о удобном времени посещения занятий, предложила расписание занятий ежедневно с 15.00 до 17.00. Дети могут посещать кружок в удобное для них время 2 раза в неделю. Сформировались подгруппы по 4-5 человек. Это позволило дифференцировать и индивидуализировать подходы, организовать полноценную проектную деятельность с более чем 20 учащимися.

Детское объединение технического творчества – это яркий пример внешней дифференциации учащихся, так как его участниками являются две категории детей: одаренные, которые интересуются образовательной областью «технология», и дети, которым трудно изучать предмет и которые пытаются повысить уровень своих умений и навыков в кружке. Объединяя детей по группам, решаю вопросы, связанные с эффективной внутренней дифференциацией, а именно: с объединением в разные группы, учитывая способности, корректировку уровня сложности поставленных задач, с помощью в выборе объектов проектной деятельности.

**- пространственные ресурсы:**

Кабинет площадью 50 кв.м позволяет разместить группу детей до 15 человек, разместить модульные станки PLAYMAKE, оборудовать места для ручного выпиливания (самостоятельно с ребятами изготовили приспособления «ласточкин хвост»).

Использование пространства за пределами системы: для соревнований можем использовать спортзал, фойе, помещения, где можно организовать или принять участие в соревнованиях. Парки, скверы, стадионы, где можно проводить соревнования или наблюдения.

**человеческие ресурсы:**

- внутри системы - люди с опытом организации технического творчества детей, люди, интересующиеся техническим творчеством. педагоги детских объединений других направлений (организовываю консультации по обмену опытом),

- за границами системы - родители (особенно имеющие техническое образование, обладающие большим творческим потенциалом), социальные партнеры, студенты.

Также нахожусь в постоянном поиске возможностей повышения квалификации.

**другие ресурсы:** анализ прошлого (что подобное было, на что опирались, какой из имеющегося опыта можно использовать).

Например, **опыт использования конструкторов «Знаток»** позволил мне предложить администрации их приобрести. Приобретение

конструкторов в свою очередь позволило включить новые модули в программы.

**Подбор образовательных технологий.** Например, известный всем метод проектов является наиболее эффективным в техническом творчестве.

**Существующие образовательные программы.** Мною разработаны 3 программы (2 технической и одна естественно-научной направленности). Использую программы, разработанные коллегами. Например, использую дополнительную программу «Робототехника Плюс».

Можно использовать программы коллег из других учреждений (наверное, по согласованию с ними).

Поиск ресурсов может быть разным. Инструментов развития образовательной среды очень много. И выбрать их сейчас, в эпоху информационной доступности не представляется затруднительным.



Электроконструктор «Знаток».





Конструктор модульных станков



Гуляева Лилия Илиатовна, педагог дополнительного образования, в.кв.к.  
МАОУ Политехническая гимназия г. Нижний Тагил,  
Школьный технопарк "Кванториум"

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ШКОЛЬНОГО ТЕХНОПАРКА "КВАНТОРИУМ" МАОУ ПОЛИТЕХНИЧЕСКАЯ ГИМНАЗИЯ

Открытие Школьного технопарка "Кванториум" на базе Политехнической гимназии позволило дополнить существующую систему поддержки и развития навыков, талантов и компетенций учащихся, а также способствовало решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся разных ступеней и форм обучения. Наиболее эффективная стратегия, отвечающая задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [3].

В числе самых распространенных форм наставничества, реализуемых в условиях школьного технопарка, можно назвать шесть: "учитель-учитель", "учитель-ученик", "ученик-ученик", "Руководитель-руководитель", "руководитель-учитель", "учитель-студент" (см. рис.1).



Рисунок 1. Модель наставничества Школьного технопарка "Кванториум"

МАОУ Политехническая гимназия

В данной статье представлены психолого-педагогические аспекты реализации модели наставничества школьного технопарка "Кванториум" на

примере подготовки детей с нарушениями слуха к чемпионату профессионального мастерства для детей с ОВЗ и/или инвалидов "Абилимпикс". Форма наставничества - "учитель-ученик".

С 2018 год на базе МАОУ Политехническая гимназия реализуется адаптированная дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа для детей с ОВЗ "Абилимпикс". Цель программы - интеграция обучающихся с ОВЗ и / или инвалидов в социум посредством развития технических навыков в процессе конструирования и проектирования.

Данная программа направлена на подготовку детей с ОВЗ или инвалидностью к участию в чемпионате профессионального мастерства "Абилимпикс" по компетенции "Робототехника" (школьники). Программа носит профориентационный характер, помогая детям с особыми образовательными потребностями социализироваться в обществе и найти своё призвание.

Абилимпикс - это чемпионат профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ОВЗ. Данный чемпионат проходит по трем возрастным категориям: школьники (от 14 лет), студенты и специалисты.

Подготовку к Чемпионату ведет один основной специалист - педагог робототехники - тренер и дополнительный - педагог-психолог. На базе Кванториума организована работа с детьми с нарушением слуха. Работа с данной категорией детей строится на индивидуализации обучения с последующим включением детей в групповую деятельность.

Говоря об особенностях подготовки данной категорией детей к соревнованиям, стоит отметить их особенности психо-физического развития. Дети с нозологией нарушения слуха имеют [2]:

- замедленное и ограниченное восприятие;
- недостатки речевого развития;
- недостатки развития мыслительной деятельности;
- пробелы в знаниях;
- недостатки в развитии личности (неуверенность в себе и неоправданная зависимость от окружающих, низкая коммуникабельность, эгоизм, пессимизм, заниженная или завышенная самооценка, неумение управлять собственным поведением);
- некоторое отставание в формировании умения анализировать и синтезировать воспринимаемый материал, оперировать образами, сопоставлять вновь изученное с изученным ранее;
- хуже, чем у слышащих сверстников, развит анализ и синтез объектов. Это выражается в том, что глухие и слабослышащие меньше

выделяют в объекте детали, часто опускают малозаметные, но существенные признаки.

Рассмотрим основные аспекты наставничества.

### *Введение правил работы в кабинете*

Тренировочный процесс осуществляется в мультифункциональной лаборатории Кванториума, в которой имеется всё необходимое оборудование для подготовки будущего участника Чемпионата. Очень важно донести до ребёнка правила работы с оборудованием и в дальнейшем требовать не только от него соблюдения этих правил, но и соблюдать самим. Правила работы в кабинете включены в инструктаж по технике безопасности и озвучиваются учащемуся на первом занятии. К таким правилам можно отнести:

- наличие второй обуви;
- бережное отношение к компьютерному оборудованию: необходимо плавно нажимать клавиши ноутбука, не нажимать пальцами в экран,
- следить за рабочим местом: не ронять элементы набора, следить за порядком на столе, в конце занятия наводить порядок на рабочем месте;
- правильное поведение у соревновательного поля во время отладки программы и работа: соблюдать очередь, вежливо обходиться с конкурсантами, расставлять на свои места все элементы на соревновательном полигоне и др.

### *Работа с родителями*

Родители являются незаменимыми помощниками при подготовке ребенка к соревнованиям. Они помогают не только в организационных моментах: сбор необходимых документов и справок для участия ребенка в соревнованиях, доставка конструкторского оборудования на площадку проведения Чемпионата и др.), но также "советником" педагога - у них можно больше узнать о ребенке, проконсультироваться по какому-либо вопросу, касаемо ребенка, что будет способствовать быстрому установлению контакта с учащимся.

Наладить отношения с родителями является одной из важнейших задач педагога, поскольку дети приходят из дома, где родители так или иначе высказывают свое мнение о занятиях, о преподавателе, о процессе подготовки. И то, что говорят родители так или иначе транслирует ребенок на занятии по отношению к педагогу. Поэтому наша задача - установить с ними контакт. Кроме того родители являются незаменимыми

помощниками в оказании психологической поддержки, установке правильного настроения ребенка на соревнования.

Кроме открытых уроков, индивидуальных консультаций, взаимной помощи ещё одним важным инструментом эффективного взаимодействия педагога и родителей является родительский чат в социальных мессенджерах. В нашем кружке робототехники - сколько групп детей, столько же групп только с их родителями. Часто после занятий мы загружаем в чат фото с занятий, потому что, как правило, они очень эмоциональные, живые, дети на них увлеченные и особенно счастливые - когда все получилось, все заработало и они не хотят расставаться со своей роботизированной моделью, а хотят с ней еще немного поиграть. Независимо от возраста учащегося такие фотографии можно наблюдать у представителей как младших, так и старших групп. Видеть позитивные эмоции и успех своего ребёнка для родителя бесценно, тем более когда это ребёнок с особыми образовательными потребностями (с ОВЗ).

#### *Совместное времяпровождение*

Для установления контакта с учащимся полезным являются совместное времяпровождение. Зачастую дети с ОВЗ, обучающиеся в среде со "здоровыми" детьми, постепенно социализируются, и с ними можно смело организовывать совместные мероприятия: от чаепития до походов в музей, кино, экскурсионных поездок и просто прогулок. Дети узнают вас с другой стороны, не как преподавателя, а как личность, "живого человека", умеющего не только преподавать, но и виртуозно кататься на коньках, вязать и собирать кубик Рубика. Это помогает им легче раскрыться и чувствовать себя нескванно рядом с вами.

#### *Подготовка к конкурсному заданию*

Соревновательный цикл чемпионата "Абилимпикс" занимает примерно полгода, начиная с середины апреля и до конца октября, и включает в себя три соревновательных мероприятия: Региональный этап Чемпионата (апрель), Отборочный этап Национального финала Чемпионата (сентябрь) и непосредственно Национальный чемпионат "Абилимпикс" (октябрь).

Подготовка к этапам соревновательного цикла включает в себя следующие аспекты:

- временной интервал;
- отработка компетенций на время;
- психологический настрой.

Подробнее рассмотрим каждый из них.

#### *Временной интервал*

При подготовке к соревнованиям очень важно определить границы срока тренировки и распределить время, отведенное на занятия и отдых так, чтобы это стало максимально эффективно с точки зрения подготовки участника. Как правило, вначале срока подготовки учащийся обладает большим энтузиазмом и положительным настроением. Чем ближе к соревнованиям - тем большую моральную и физическую усталость он ощущает. Режим подготовки - это всегда индивидуальный подход, который основывается на индивидуальных качествах и возрасте учащегося. Главное - не переборщить с нагрузкой и обязательно чередовать занятия с отдыхом. Срок подготовки основывается на количестве новых компетенций, которым необходимо научить учащегося для выполнения конкурсного задания. Время подготовки делится на несколько процессов:

- изучение Регламента соревнования;
- проектирование роботизированной платформы, удовлетворяющей требованиям Регламента;
- программирование робота и отладка блоков программы с элементами на соревновательном полигоне;
- отработка компетенций на время.

#### *Отработка компетенций на время*

Любое конкурсное задание разбивается на ряд компетенций, требующих владения участником соревнованиями. Например, на Отборочном этапе Национального финала чемпионата в 2023 году в ходе соревнований участникам необходимо сконструировать и запрограммировать робототехническую платформу, способную осуществлять автоматизированный процесс сбора, сортировки и развоза овощей на условной овощной ферме. Дополнительно к заданию участник вместе с наставником изучают критерии оценивания - за какие дополнительные действия робота (программного кода) можно получить дополнительные баллы. Данное задание включает в себя следующие компетенции [1]:

#### 1. Конструктивные:

- сборка двухмоторной тележки, способной двигаться по черной линии;
- сборка манипулятора, способного захватывать объект и поднимать на определенную высоту;

#### 2. Программные:

- движение по черной линии с определением и подсчетом перекрестков;
- движение по черной линии на количество оборотов мотора;
- определение цвета объекта;
- вывод информации на экран программируемого модуля и динамики;
- поворот по датчику гироскопа;
- движение прямо по датчику гироскопа;
- движение назад на количество оборотов;
- захват объекта;
- подъем объекта;
- создание подпрограмм/функций.

Задание усложнено включением тайминга во время выполнения задания - временные отрезки с распределением вида работ участника. Например, на сборку робота отводится 30 минут, затем происходит чередования видов работ - 15 минут участник может работать и на своем рабочем месте, и подходить к соревновательному полю для проведения отладки, следующие 15 минут участник может работать только за своим рабочим местом и так далее.

Изучение новых компетенций для детей с нарушением слуха должно проходить поэтапно; выполнение заданий должно быть дозированным; обязательное регулярное повторение изученного материала и обеспечение аудио-, визуальными средствами обучения.

После того, как участником освоены основные компетенции конкурсного задания, начинается отработка их на время. На выполнение задания участнику отводится три часа, чтобы собрать, запрограммировать робота и провести отладку. Поэтому он должен уметь быстро собирать робота, быстро писать программу и грамотно проводить отладку на поле с учетом тайминга на площадке. Участник должен понимать, как эффективно потратить время, когда он не может подходить к соревновательному полю для отладки.

Отработка компетенций на время позволяет найти оптимальные пути сборки робота - выявить правильный алгоритм сборки частей робота за минимальное время, аналогично и с составлением программного кода и отладки робота.

*Психологический настрой*

Психологическое состояние ребенка - вот самый главный момент, который на всем этапе подготовки к Чемпионату отслеживает наставник-тренер. Он является основным показателем, устанавливающим тренировочный процесс, режим занятий и отдыха, необходимость обращения за помощью к родителям учащегося или педагога-психолога.

И последнее, о чем не стоит забывать педагогу-наставнику - это *имидж наставника*:

1. Прежде всего необходимо быть примером личности для детей (авторитетом);
2. Определиться со стилем «воспитания»: авторитарный, авторитетный, либеральный;
3. Помогать детям всегда и везде: вы несете ответственность и ваш пример – самый явный;
4. Распределять командные обязанности, вести график работы;
5. Дисциплина и правила, которые вы разработали и придерживаетесь постоянно;
6. Уметь ставить цели;
7. Позитивно подкреплять полученные результаты.

#### **Список литературы:**

1. Конкурсное задание по компетенции "Робототехника" [сайт]. - 2023. – URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-disk-public%3A%2F%2FM%2Br4BBkdT8RzUEEZm7xnwa0E8DImWRJQijl%2BRkWbsTn4sZ9gpReTKZtQjankT8HKq%2FJ6bpmRyOJonT3VoXnDag%3D%3D%3A%2F%D0%A0%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0.pdf&name=%D0%A0%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0.pdf&nosw=1> (дата обращения: 03.09.2023).

2. Специальная педагогика: учебное пособие/ Т. Г. Богданоа, М. И. Никитина Д. М. Маллаев, И. П. Андриад, Н.С. ГрознуюН. Н. М. НАЗАРОВА [и др] - Москва: Изд-во АСАДЕМА, 2000. - 519 с.

3. Формы наставничества в рамках 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 . Электронный ресурс: [сайт]. - 2023. – URL:

<https://rosolymp.ru/nastavnichestvo/images/material124.pdf> (дата обращения:  
03.09.2023).

## **ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ**

В статье рассмотрена методология исследовательской деятельности в работе Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Политехническая гимназия при организации учебно-исследовательской работы учащихся.

Что такое «исследовательская деятельность»? Рассмотрим несколько определений.

По мнению Е.В. Ларькиной исследовательская деятельность – это вся деятельность, продуктом которой является новое знание, новые методы получения нового знания или новые методы исследования объекта. Это система умственных действий, объединенных мотивом, и в совокупности обеспечивающих достижение цели исследования (Ларькина, 1996).

А.С. Обухов говорит, что исследовательская деятельность – творческий процесс совместной деятельности двух субъектов (двух личностей) по поиску решения неизвестного, в ходе которого осуществляется трансляция между ними культурных ценностей, результатом которой является формирование мировоззрения (Обухов, 2001).

При организации учебно-исследовательской деятельности в МАОУ Политехническая гимназия педагоги ориентируются на определение А.В. Леонтовича, который под исследовательской деятельностью понимает деятельность учащихся, связанную с решением учащимися творческой, исследовательской задачи с заранее неизвестным решением (в отличие от практикума, служащего для иллюстрации тех или иных законов природы) и предполагающая наличие основных этапов, характерных для исследования в научной сфере, нормированную исходя из принятых в науке традиций: постановку проблемы, изучение теории, посвященной данной проблематике, подбор методик исследования и практическое овладение ими, сбор собственного материала, его анализ и обобщение, собственные выводы. Любое исследование, независимо, в какой области естественных или гуманитарных наук оно выполняется, имеет подобную структуру. Такая цепочка является неотъемлемой принадлежностью исследовательской деятельности, нормой ее проведения (Обухов, 2007).

Таким образом, анализ имеющихся определений позволяет нам понять, что исследовательская деятельность – целенаправленный процесс, связанный с творчеством и направленный на получение личностью нового знания посредством решения исследовательской задачи. Главным

результатом исследовательской деятельности учащихся является интеллектуальный, творческий продукт.

Исследовательская работа, в-первую очередь, способствует углублению и актуализации знаний учащихся по предметам школьной программы, расширению межпредметных связей, самоорганизации учеников, созданию предпосылок для развития научного образа мышления, формированию умений и навыков работы на лабораторном и цифровом оборудовании, овладению методами научных исследований, формированию функциональной грамотности и профессиональному самоопределению учащихся.

При организации учебно-исследовательской работы учащихся в школе актуальна проблема, когда педагоги отождествляют понятия «учебно-исследовательская» и «научно-исследовательская работа».

Если мы обратимся сравнительной характеристике учебно-исследовательской и научно-исследовательской деятельности учащихся по Н.И. Запрудскому (Запрудский, 2010), то четко видим, что если в науке приоритетом является производство новых знаний, то цель организации исследовательской деятельности школьников – формирование у них навыков исследования как универсального способа освоения действительности, самостоятельного получения знаний, которые являются для конкретного учащегося новыми и личностно значимыми (табл. 1).

Таблица 1.

Сравнение учебно-исследовательской и научно-исследовательской деятельности учащихся (по Н.И. Запрудскому)

<b>Учебно-исследовательская деятельность</b>	<b>Признаки для сравнения</b>	<b>Научно-исследовательская деятельность</b>
Предполагает открытие, как правило, лишь субъективно новых знаний	Новизна темы исследования	Предполагает открытие новых знаний
Как правило, субъективны	Особенность решаемых проблем	Преимущественно объективны
Получение субъективно нового знания	Характер цели	Получение объективно нового знания
Преимущественно эмпирические (наблюдение и опыт), а также работа с научной и учебной литературой	Методы разрешения проблемы	Эмпирические (наблюдение, эксперимент), теоретические (анализ, моделирование, проектирование, обобщение и др.).
Учащийся может сам выполнить все этапы исследования от выявления проблемы до интерпретации результатов. На каждом из этапов ему может быть оказана помощь	Степень самостоятельности	Как правило, самостоятельная деятельность.

Как правило, субъективны	Полученные результаты	Объективны, доказательны
Реферативная работа, статья, тезисы, выступление на ученической конференции	Формы представления результатов	Диссертация, статья, доклад, тезисы, выступление
Происходит развитие личности	Личная значимость исследовательской деятельности	Происходит развитие личности
Иногда способствует развитию науки	Научное значение	Способствует развитию науки

Для развития исследовательской деятельности учащихся и полного использования потенциала форм организации данного вида деятельности в МАОУ Политехническая гимназия был создан детский технопарк «Кванториум» в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование». «Кванториум» призван обеспечить расширение содержания общего образования с целью развития у обучающихся современных компетенций и навыков, в том числе естественнонаучной, математической, технологической и информационной грамотности, формирования критического и креативного мышления и навыков проектно-исследовательской деятельности.

Детский технопарк «Кванториум» является частью образовательной среды гимназии, на базе которого осуществляется преподавание учебных предметов из предметных областей «Естественнонаучные предметы», «Естественные науки», «Математика и информатика», «Технология». Организовано дополнительное образование детей по дополнительным общеобразовательным программам технической и естественнонаучной направленности, функционируют групповые исследовательские детские объединения, ведется индивидуальная исследовательская работа учащихся и организуются массовые мероприятия (дни науки, конкурсы, хакатоны, квизы для младших школьников), организуются семинары-практикумы с приглашением сотрудников ВУЗов для углубленного усвоения и практической отработки учебного материала, в том числе и при подготовке учащихся к Всероссийской олимпиаде школьников по дисциплинам естественнонаучного цикла.

Примерами таких мероприятий являются: «Инженерный квест» – мероприятие МАОУ Политехнической гимназии и ФКП НТИИМ, целью которого является знакомство учащихся с инженерными специальностями, «Бал роботов» для младших школьников. В рамках «Дня наук» на базе детского технопарка «Кванториум» проводится игра «Путешествие по естественным наукам». Для учащихся медицинских подгрупп был проведен двухдневный практикум по созданию микропрепаратов под руководством заместителя директора по учебной работе СУНЦ

Александра Анатольевича Ибатуллина. В рамках практикума учащиеся научились делать срезы органов растений и окрашивать их.

Имеющееся оборудование позволяет организовывать мероприятия всероссийского уровня, одним из которых является Всероссийский урок генетики, кураторами которого являются Федеральный центр дополнительного образования и организации отдыха и оздоровления детей совместно с Федеральным исследовательским центром «Всероссийский институт генетических ресурсов растений имени Н. И. Вавилова». Цель урока – создание условий для устойчивого познавательного интереса к изучению генетики и осознанного выбора будущей профессии, связанной с генетическими технологиями. Участниками урока являются учащиеся 8-10 классов. Ребята познакомились с такими понятиями как эволюционная генетика, генетические ножницы и молекулярные часы, в лабораторных условиях извлекли нити ДНК из клеток банана и киви, которые видны невооружённым глазом.

Приоритетное место в исследовательской деятельности учащихся отдано таким индивидуальным формам, как учебно-исследовательская работа и творческий проект. Результаты учебно-исследовательской деятельности учащиеся представляют на конкурсных мероприятиях различного уровня, на научно-практических конференциях с публикацией в сборнике материалов конференции. Учебно-исследовательские работы учащихся связаны с изучением морфофизиологических и мезоструктурных характеристик растений, активности целлюлозоразрушающих бактерий, экологического состояния урбанизированных территорий и водных объектов области, физиологических показателей человека и животных и другие. Инженерные проекты, получившие практическое внедрение в промышленных и производственных разработках.

Привлечение учащихся гимназии в проекты гражданской науки также вносит значительный вклад в формировании у них научного мировоззрения, навыков работы с лабораторным инструментарием. Одним из таких проектов является – исследовательская программа «Всероссийский атлас почвенных микроорганизмов, как основа для поиска противомикробных продуцентов и ферментов с уникальными свойствами». Проект поддержан Министерством науки и высшего образования РФ в рамках реализации мероприятий Федеральной научно-технической программы развития генетических технологий. Ребята изучают активность микроорганизмов рода *Azotobacter* в почвах города и пригородной зоны, проводят физико-химический анализ почв и микроскопическое исследование образцов с использованием оборудования «Кванториума». Результаты ребят отправляются в Институт химической биологии и фундаментальной медицины Сибирского отделения Российской академии наук для дальнейшего исследования и пополняют всероссийскую электронную базу микроорганизмов. Благодаря такой

работе происходит популяризация среди учащихся значимости научных исследований и повышении престижа работы научных сотрудников.

Данные об участии обучающихся в предметных олимпиадах по дисциплинам естественнонаучного цикла, конкурсах и научно-практических конференциях различного уровня, число выполненных исследовательских работ (под руководством учителей школы, работников вузов научных центров), получивших положительную оценку независимых экспертов на научно-практических конференциях, конкурсах или опубликованных в сборниках исследовательских работ обучающихся, а также проектов, получивших практическое внедрение в промышленных и производственных разработках входят в «Отчёт о результатах реализации проекта «Базовые школы РАН» МАОУ Политехнической гимназии.

Таким образом, данная организация учебно-исследовательской деятельности учащихся в гимназии, взаимодействие с ВУЗами, привлечение детей к интеллектуальной деятельности создает максимально благоприятные условия для всестороннего развития ребенка, выявления и обучения талантливых детей, их ориентации на построение успешной карьеры в области науки.

#### Список использованных литературных источников

1. Запрудский, Н.И. Современные школьные технологии – 2 / Н.И. Запрудский. – Минск, 2010. 256 с.
2. Исследовательская деятельность учащихся. Научно-методический сборник в двух томах / Под общей редакцией А.С. Обухова. Т. 1: Теория и методика. – М.: Общероссийское общественное движение творческих педагогов «Исследователь», 2007. 701 с.
3. Ларькина Е.В. Методика формирования элементов исследовательской деятельности учащихся основной школы на уроках геометрии: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 1996. 16 с.
4. Обухов А.С. Исследовательская деятельность как возможный путь вхождения подростка в пространство культуры // Развитие исследовательской деятельности учащихся: методические рекомендации / Под. ред. А.С. Обухова. – М.: Народное образование, 2001. С. 60.

*Иванова Оксана Евгеньевна,  
педагог дополнительного образования*

*МАУ ДО Дзержинский дворец детского и юношеского творчества*

## **ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО – КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

Развитие системы дополнительного образования характеризуется повышением его качества и поддержки развития детей в соответствии с целями, обозначенными в национальном проекте «Успех каждого ребенка». Качество образования детей напрямую зависит от профессиональной компетентности педагогов. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе обучения и воспитания детей. Акцент сделан на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе педагога дополнительного образования.

Особенностью труда молодых специалистов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога у него могут появиться сомнения в собственной несостоятельности как в профессиональной, так и в личной сфере.

Именно поэтому на первый план выходит понятие педагогического наставничества. Это процесс, в котором опытный педагог-наставник помогает начинающему педагогу освоить профессиональные навыки и умения, необходимые для эффективной работы в образовательной среде. Это перспективное направление образовательного процесса, так как оно способствует повышению качества образования, развитию профессиональных компетенций педагогов и укреплению профессионального сообщества.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период для новичка. Педагог знакомится с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка. Начинающий педагог направляется в

творческое объединение, где работает опытный коллега, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать непосредственно образовательную деятельность. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

II этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с обучающимися, формирования своего стиля в работе. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других учреждений дополнительного образования, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения.

III этап – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

IV этап – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально.

Педагогическое наставничество помогает начинающим педагогам быстрее адаптироваться к новым условиям работы и развивать свои профессиональные навыки. Оно также способствует сохранению и передаче опыта и знаний более опытных педагогов, что позволяет сохранять традиции и обогащать образовательную среду новыми идеями и подходами.

Одной из главных задач для наставника является: помощь молодым специалистам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с обучающимися, а также их родителями).

В структурном подразделении «Планета» сложились свои традиции, своя система работы с молодыми кадрами, используются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности. Это:

- обучение на рабочем месте;
- осуществление практики наставничества;
- участие в работе методических объединений;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- методическое сопровождение деятельности молодых специалистов.

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена необходимость начинающего

педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Это помогает молодым специалистам без опыта работы совершенствовать методику ведения образовательной деятельности. В этом случае наставник – развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе, а молодой специалист – получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. Поэтому наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

- Адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет точки роста.

- Основной (проектировочный). Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

- Контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень компетентности молодого педагога, определяет степень готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

В этот период создается «Папка достижений» куда вносятся педагогические находки, анкеты, отзывы и достижения. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Наиболее продуктивной формой для молодого педагога являются обучающие семинары, где основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовки. Педагогический вопрос – это форма работы, которая проводится в конце методических мероприятий (педагогических советов, консультаций, мастер – классов, семинаров). Вопросы и ответы представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Как правило, молодым педагогам мы заранее предлагаем составить список вопросов, требующих ответов и разъяснений. Значимость этой формы работы зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми, и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Одна из форм работы с молодыми педагогами - мастер-класс, основная цель которого – передача педагогического опыта, авторских

находок, всего того, что помогает достичь наибольших результатов. Опытные педагоги, не только умело показывают работу молодым специалистам, но и обсуждают с ними различные аспекты и приемы использования технологий, нюансы и возможности при использовании технологии в конкретных задачах, рассказывают при помощи каких методов и приёмов были достигнуты полученные результаты. Семинары - практикумы, направлены на повышение уровня практической подготовки молодого специалиста, совершенствование практических навыков, необходимых в работе с обучающимися. Тематика семинаров-практикумов строится на запросах педагогов и также связана с задачами годового плана. С целью стимулирования творческих проявлений начинающих педагогов в учреждении проводятся конкурсы методических разработок, выставки творческих работ и т. д. Молодые педагоги привлекаются к участию в воспитательных мероприятиях в учреждении. Такая форма работы позволяет молодым специалистам учиться самим и непосредственно перенимать опыт у профессионалов.

Таким образом, использование системы педагогического наставничества в работе с молодыми и малоопытными специалистами позволяет создать благоприятную образовательную среду, способствующую быстрой адаптации к работе в учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, раскрыть индивидуальные способности, начать формирование собственной профессиональной траектории, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, а также повысить качество образования в целом.



«Проба в профессии» первые занятия в детском творческом объединении «Умелые ручки»



Мастер-класс «Знакомство с профессией педагога дополнительного образования»



Привлечение молодых специалистов к проведению воспитательных мероприятий в учреждении





Мастер-класс «Милым, дорогим, единственным..»

*Копылова Т.В., директор МБОУ СОШ №71,  
Чайка Е.К., учитель истории и обществознания  
МБОУ СОШ №71*

## **ОНЛАЙН КУРС «КАБИНЕТ НАСТАВНИЧЕСТВА» КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Одной из «ретроинноваций» образования последних лет является реализация в образовательных организациях практик наставничества. Отличием наставничества сегодня от других педагогических трендов является то, что наставничество практически сразу получило «государственную поддержку» в виде методических рекомендаций, опубликованных в формате писем Министерства Просвещения РФ. Необходимо отметить, что методические рекомендации имеют разные целевые аудитории: методические рекомендации от 2019 и 2020 года - обучающиеся, 2021 - педагогические работники. Таким образом, разработан механизм внедрения системы наставничества в школе от алгоритмов до шаблонов необходимых документов. Тем не менее, существуют риски внедрения данной системы. В методических рекомендациях от 21.12.2021 выделены следующие риски

1. Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
3. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.
4. Низкая мотивация наставляемых, их стремлении противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

Между тем, реализация системы наставничества в школе, как применительно к обучающимся, так и применительно к педагогическим работникам не может быть самоцелью. Это инструмент, который в конечном итоге должен привести к одному результату - повышению качества образования в школе. Например, все образовательные дефициты молодого специалиста необходимо преодолеть не для того, чтобы «человек стал лучше», а для того, чтобы результат его работы соответствовал требованиям образовательных стандартов, тем самым обеспечив высокое качество работы школы. Именно поэтому разработка отдельных планов и персонализированных программ наставничества должна основываться не

только на образовательных дефицитах конкретных педагогов, но и на приоритетах работы школы. В этом случае результат системы наставничества - это результат работы школы, где четко видно вклад каждого. Кроме того, учет общих направлений развития школы позволяет интегрировать в систему наставничества федеральные и региональные проекты и конкурсы.

Учитывая содержание приказа Министерства просвещения РФ от 22.07.2022 №582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ», нагрузка наставников и наставляемых в части создания программ, отчетных документов по реализации программ должна быть ограничена, поскольку система наставничества реализуется в контексте реализации образовательных программ.

Таким образом, на уровне разработки системы наставничества в школе необходимо исходить из двух позиций: учет основных направлений развития школы и минимизация «отчетной документации». На уровне внедрения системы наставничества и оценки ее эффективности необходимо осуществление четкого контроля, который мог бы своевременно выявлять барьеры, препятствующие достижению поставленных целей. Оптимальным инструментом и в том, и в другом случае выступают информационно-коммуникационные технологии. С одной стороны, в ходе ограничительных карантинных мероприятий в 2020 году практически все педагоги «принудительно» освоили гугл-класс, гугл-формы, Zoom, различные варианты файлообменников и т.д., с другой стороны, формирование системы наставничества в цифровой среде позволяет повысить прозрачность проводимых мероприятий и продемонстрировать «системность и уровень этих мероприятий» всем педагогическим работникам, привлекаемых к внедрению системы наставничества.

В качестве определения онлайн-курса мы использовали определение Гречушкиной Нины Владимировны: онлайн-курс - это вид электронного обучения, то есть организованный целенаправленный образовательный процесс, построенный на основе педагогических принципов, реализуемый на основе технических средств современных информационных (информационно-коммуникационных) технологий и представляющий собой логически и структурно завершенную учебную единицу,

методически обеспеченную уникальной совокупностью систематизированных электронных средств обучения и контроля [1].

До введения онлайн-курса в работу школы, необходимо:

- провести анализ ВПР, ОГЭ, ЕГЭ с точки зрения выявления «проблемных точек», повторяющихся в нескольких предметах,
- в рамках заседания августовского педагогического совета с использованием групповой работы и технологии мозгового штурма обсудить причины возникновения «проблемных точек», выделить метапредметные умения, имеющие «критическое значение»,
- провести независимое исследование профессиональных затруднений педагогов школы,
- определить совместно с педагогами наиболее оптимальную форму анализа урока с точки зрения формирования и развития метапредметных умений,
- выделить группу наставников (всего не менее 5 педагогов) и куратора наставников,
- создать онлайн-курс «Кабинет наставничества».

В рамках реализации онлайн-курса необходимо:

- внести участников системы наставничества,
- внести материалы мастер-класса по использованию на уроках технологии развития критического мышления, технологии развития смыслового чтения,
- разработать и внести тестовые задания для оценки понимания использования технологии критического развития мышления на уроках,
- внести задания для выполнения: посещение уроков (схема анализа урока утверждается после обсуждения на заседании педагогического коллектива), разработка проектов в парах «наставник-молодой специалист» (можно добавлять - анализ рабочих программ, анализ КИМов, критерий оценивания и т.д.),
- внести методические материалы для выполнения заданий (в том числе видео),
- указать сроки выполнения заданий, разрешить комментарии,
- вносить отчет и комментарии о прохождении «единого дня наставника» (выполняет куратор каждый второй четверг месяца),
- внести ссылки для заполнения анкет по итогам реализации проекта.

Одним из приемов, который также позволит «упорядочить» работу наставников - это выделение определенного дня, например, каждый четверг месяца. В этот день назначаются консультации, встречи и т.д., то есть куратору наставников и администрации школы проще отследить

работу, нет необходимости заполнять отчеты о том, где и как проходили встречи пар / групп «наставник - наставляемый»).

Оценивая эффективность использования онлайн-курса как инструмента реализации системы наставничества, мы предлагаем ориентироваться на следующие критерии:

- Участие в проекте не менее 90% педагогов школы, из которых не менее 10 % - наставники.
- Положительная оценка результатов проекта со стороны участников-педагогов, не менее 60% от опрошенных (формат опроса - онлайн-анкетирование).
- Представление опыта работы участниками проекта (не менее 30% от общего количества) на различных форумах, конференциях, педагогических чтениях и т.д.
- Повышение качества образования по результатам ВПР по русскому языку и математике не менее, чем на 5%.

Мы выделили также возможные риски реализации данного онлайн-курса.

Таблица 1. Возможные риски реализации курса и мера по их преодолению

Возможные риски	Меры по преодолению
Отказ педагогов от участия в проекте, поскольку все материалы участников, в том числе результаты посещения уроков, публикуются открыто и доступно для всех педагогов школы.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Совместная разработка схемы анализа урока,</li> <li>• Составление графика посещений,</li> <li>• Публикация материалов только после обсуждения результатов уроков, определения степени достижения планируемых результатов, оптимальности выбранных приемов и ознакомления с анализом урока.</li> </ul>
Формальный подход к выполнению заданий	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ежемесячный контроль выполнения заданий с целью выявления качества публикуемых документов.</li> <li>• Формат выполнения заданий позволяет осуществлять и взаимоконтроль.</li> </ul>
Отсутствие возможности использования гугл-сервисов	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Использование Яндекс-сервисов (онлайн-таблицы)</li> </ul>

В заключение следует отметить, что система наставничества - это инструмент, который может положительным образом повлиять как на состояние методической работы в школе, так и на качество образования. Однако при этом надо понимать, что эта система может функционировать только в условиях сопровождения и контроля. Использование онлайн-курса здесь представляется одним из эффективных приемов, способных обеспечить выполнение данных условий.

Литература:

1. Гречушкина Н.В. Онлайн-курс: определение и классификация // Высшее образование в России. - 2018. - №6. - С. 125-133

*Лобарева Наталья Сергеевна,  
заместитель директора по учебной работе,  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа №55*

## **ПАРТНЕРСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** наставничество; партнерство; кадровый потенциал; профессиональные дефициты; ролевая модель; исследование урока; алгоритм; рефлексия.

**АННОТАЦИЯ.** Значимость реализация проекта по внедрению системы наставничества в школах обусловлена в первую очередь тем, что одним из наиболее значимых рисков рискового профиля образовательных учреждений, грозящими попаданием в список школ с низкими образовательными результатами, является высокая доля учащихся с рисками учебной неуспешности и недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников. Рационально подобранные формы и виды наставничества в школе способны нивелировать эти риски.

Главная цель национального проекта «Образование» - обеспечение благополучия и нового качества жизни граждан России через реализацию Федеральных проектов, что невозможно без формирования эффективной образовательной среды. Важным элементом такой среды наряду с материально-техническим обеспечением, социальная средой, образовательной деятельностью, условиями безопасности, является управленческая деятельность и кадровый потенциал. Именно инновационная управленческая деятельность по развитию эффективного кадрового потенциала школы станет опорой для повышения качества образования. Согласно изменениям профстандарта педагога в траекторию карьеры учителя добавятся две новые должности (старший и ведущий учитель), поэтому разработка и внедрение системы наставничества во всех школах [3], что является одним из основных принципов НСУР (*Национальная система учительского роста*), становится сегодня наиболее актуальными.

Разработка и реализация управленческого проекта по внедрению целевой модели наставничества в школе сегодня становится стратегией и тактикой подготовки к полному управленческому циклу внедрения целевой модели наставничества в образовательном учреждении [4]. Он встраивается в целевые управленческие проекты Программы развития школы и взаимосвязывается с показателями внутренней системы оценки качества образования учреждения.

Построение целевой модели наставничества в школе необходимо начинать с всесторонней оценки состояния функционирования учреждения. Для этой цели часто используется технология SWOT-анализа, с помощью которой проводится оценка анализа сильных и слабых сторон, возможностей и угроз для учреждения по параметрам, наиболее значимым для внедрения и реализации целевой модели наставничества.

Среди сильных сторон любой школы можно отметить мотивирование администрацией педагогического коллектива на инновационную деятельность, связанную с внедрением НСУР; высокий уровень профессиональной компетенции педагогических работников школы; успешный опыт реализации различных форм и ролевых моделей наставничества, применения различных технологий; результативность участия учащихся в научно-практических конференциях на различном уровне в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах.

Сильные стороны организации могут нивелировать угрозы внешней среды, а возможности среды – слабые стороны организации.

Таким образом, целью управленческого проекта будет являться создание организационно-педагогических условий для внедрения и реализации целевой модели наставничества, позволяющих улучшить личные качественные и количественные показатели эффективности образовательной и/или профессиональной деятельности участников модели в разрезе форм наставничества [1, с. 92]. Реализация цели потребует решения задач, среди которых необходимо подготовить нормативную базу и условия для внедрения и реализации целевой модели наставничества в школе с учетом возможных рисков; разработать механизмы мотивации и поощрения наставников, выполнить экономическое обоснование; сформировать базы наставников и наставляемых; организовать отбор и обучить наставников, сформировать наставнические пары и организовать их работу, оценить эффективность реализации целевой модели наставничества в школе, предполагающую увеличение успеваемости и качества обученности по «проблемным» предметам, охвата и качества участия в интеллектуально-творческих мероприятиях наставляемых учащихся; сокращение профессиональных дефицитов и увеличение охвата и качества участия в профессиональных конкурсах наставляемых учителей; увеличение доли закрепления молодых учителей в школе.

В качестве примера реализации целевой модели наставничества рассмотрим опыт применения технологии Lesson study в рамках ролевой модели «равный-равному» формы наставничества «Учитель-учитель», как примера партнерского наставничества.

## Принципы Lesson Study



Рис.1. Принципы Lesson study

*Lesson study* (исследование урока) – педагогический подход, представляющий собой особую форму исследования урока в действии. Это совместная рефлексивная школьная практика, направленная на постоянное совершенствование преподавания и обучения и повышения качества знаний. В процессе совместного планирования, совместного наблюдения, совместного анализа педагоги формируют и совместное представление об обучении. Аспекты обучения рассматриваются учителем не только с собственной позиции, но и с позиции коллег. Это побуждает обращать внимание на моменты, которым учитель обычно не придавал значения [2]. Данная технология является прекрасным примером партнерского наставничества. Для наиболее эффективного сотрудничества в наставнической паре разрабатывается чек-лист (алгоритм) взаимодействия участников по решению определенной проблемы, возникающей в учебном процессе, в который встраивается технология *Lesson study*.

Таблица

### Чек-лист технологии Lesson study

№	Этапы технологии	План действий
1	Анализ урока по ФГОС (администрацией школы)	<p>Определить предмет и параллель учащихся, подлежащих исследованию.</p> <p>Составить график посещений уроков.</p> <p>Подготовить схему анализа урока по ФГОС.</p> <p>Посетить уроки</p>

2	Выявление проблемы	Проанализировать посещения уроков. Сформулировать проблему
3	Формирование наставнических пар	Определить критерии отбора учителей в наставническую пару в зависимости от выбранной ролевой модели
4	Техники взаимодействия в наставнической паре	Определить техники и приемы взаимодействия, используемые в наставнической паре
5	Детализация проблемы «Рожок мороженого»	Заполнить схему «Рожок мороженого»
6	Подбор инструментария для оценки	Разработать чек-лист по подбору инструментария к мониторингу показателей изучаемой проблемы
7	Выработка управленческих решений	Совместная разработка управленческих решений, направленных на устранение выявленной проблемы
8	Рефлексия	Определить направления профессионального роста каждого участника наставнической пары в процессе совместного решения проблемы в зависимости от выбранной ролевой модели

Анализ урока по ФГОС нацелен на выявление наиболее значимых проблем, возникающих в учебном процессе, являющихся типичными для любой среднестатистической школы. Среди них можно назвать недостаточную сформированность регулятивных универсальных учебных действий у учащихся, сложность рефлексии на уроке, проблему критериального оценивания.

Партнерское наставничество через реализацию технологии *Lesson study* позволяет решить и такую распространенную проблему, как формирование мотивации учебной деятельности, когда в наставники приглашаются педагоги школы, имеющие достаточный опыт и которые в своей работе использующие разные подходы к обучению. В процессе работы учителя получают возможность поделиться друг с другом своими методами и приёмами на практике в процессе проведения и обсуждения уроков.

Для более эффективного поиска решения проблемы мотивации рекомендуется поставить четкий вопрос исследования для этого предлагается воспользовались методом технологии *Lesson study*, называемым метод «Рожок мороженого» позволяющий конкретизировать и детализировать проблему.



Рис.2. Метод «Рожок мороженого» в технологии Lesson study

Алгоритм работы наставнической пары при решении проблемы предполагает совместное планирование урока и выполнение определенных требований. В ходе планирования педагоги получают возможность совместно разрабатывать инструментарий для замера уровня мотивации учеников. Например, в качестве критериев для выявления уровня школьной мотивации на каждом этапе урока можно использовать следующие:

4 балла - высокая школьная мотивация и учебная активность на уроке;

3 балла - нормальная школьная мотивация, редко отвлекается, быстро; включается в процесс урока;

2 балла - положительное отношение к уроку, иногда отвлекается, не сразу включается в процесс урока;

1 балл-низкая школьная мотивация, с трудом включается в процесс урока;

0 баллов-негативное отношение к уроку.

Таким образом, уровень сформированности школьной мотивации можно оценить следующим образом:

32-25 баллов - высокий уровень;

24-17 баллов - уровень выше среднего;

16-9 баллов – средний уровень;

8-1 баллов - низкий уровень.

Далее следует непосредственная работа участников пары, нацеленная на решение проблемы согласно циклу технологии Lesson study. Проводятся уроки первого цикла каждым наставником, в ходе которых оценивается уровень сформированности мотивации на каждом этапе урока у разных групп обучающихся.

## 1-й цикл Lesson Study

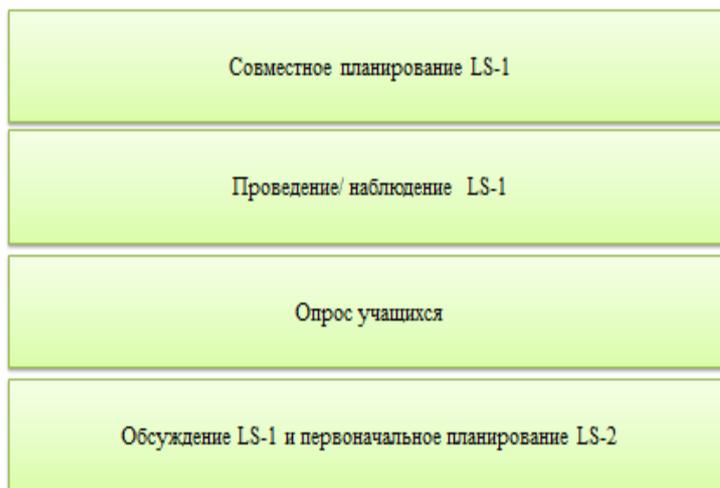


Рис.3. Алгоритм технологии Lesson study

В ходе уроков осуществляется наблюдение за деятельностью трёх «исследуемых учащихся», каждый из которых является типичным представителем определенной группы учащихся в классе - наблюдение за деятельностью слабого, среднего и сильного учащихся на уроке. По окончании каждого урока в каждом из циклов обучающиеся отвечают на вопросы шкалы-градусника - учащимся сразу по окончании урока предлагается определить на каких промежутках урока им было интересно, когда у них возникали состояния потребности, желания, стремления услышать, понять, найти самостоятельно то или иное знание, способ действия и т.д. Так осуществляется самооценка учащимися своей деятельности и оценка степени сформированности их мотивации.

После анализа проведенных уроков для решения проблемы стимулирования мотивации обучающихся на уроках вводятся коррективы. Например, могут быть использованы задания из банка заданий по развитию критического мышления в рамках развития функциональной грамотности. Задания на развитие критического мышления можно вводить на уроках разного типа, например, открытия нового знания или рефлексии. Работа должна проводиться в системе, чтобы можно было отследить результат после серии проведенных уроков.

Кроме того, развитию устойчивого познавательного интереса может помочь четкое планирование структуры урока, использование различных форм обучения, тщательно продуманные методы и приемы подачи учебного материала.

После введения коррективов проводится следующий цикл уроков, алгоритм работы повторяется до устранения проблемы.

Таким образом, опытная пара наставников в ходе партнерских отношений получает возможность найти инструменты для увеличения мотивации у учащихся, используя опыт друг друга, осуществляя совместную работу по планированию, наблюдению, анализу, выработке решений.

Представленная форма партнерского наставничества сопряжена с определенными трудностями. Так, реализация технологии потребовала больших временных ресурсов. Не каждый педагог оказался готов к таким трудозатратам. Тем не менее, полученные результаты свидетельствуют об высокой эффективности партнерского наставничества.

### Список литературы

1. Бысик Н. В., Пинская М. А., Косарецкий С. Г., Полищук С. М., Бешлиян А. А. Я - эффективный директор. Как разработать и реализовать программу улучшения образовательных результатов учащихся школы / Бысик Н. В., Пинская М. А., Косарецкий С. Г., Полищук С. М., Бешлиян А. А. // М.: Издательская группа "Логос". - 2018.

2. Дадли П. Lesson Study: руководство [Электронный ресурс]. URL: <http://lessonstudy.co.uk/wp-content/uploads/2013/07/Lesson-Study-Handbook-Russian.pdf> (дата обращения: 31.01.2023).

3. Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста : распоряжение Правительства № 3273-р : [подписан Председателем Правительства Российской Федерации Д.А. Медведевым 31 дек. 2019 г.]. URL : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/#0> (дата обращения: 31.01.2023).

4. 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 : распоряжение Минпросвещения № Р-145 : [подписан заместителем Министра Минпросвещения России М.Н. Раковой 25 дек. 2019 г.]. URL : [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82746/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82746/) (дата обращения: 31.01.2023).

*Ретина Елена Викторовна*  
*директор (руководитель) МБОУ СОШ № 95*  
*Шушаров Александр Павлович,*  
*заместитель директора (руководителя) МБОУ СОШ № 95*

**ПРОЕКТ «МНОГОУРОВНЕВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО 20/23»  
КАК ВНУТРИШКОЛЬНАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА  
ПЕДАГОГОВ»**

**Ключевые слова:**

наставничество, система (целевая модель) методического сопровождения педагогов, интерактивный маршрутизатор наставничества, модель горизонтального обучения в наставничестве (P2P).

**Аннотация:**

В статье описаны эффективные инновационные практики педагогического коллектива МБОУ СОШ № 95 города Нижний Тагил Свердловской области, реализованные в рамках проекта «Многоуровневое наставничество 20/23 как внутришкольная система профессионального роста педагогов. Направление наставничества определено по результатам кластерного анализа, проведенного управленческой командой школы, и связано с преодолением дефицитов педагогов в вопросах управления качеством образования. В качестве базовой модели наставничества определена модель горизонтального обучения, которая представляет по своей сути повышение квалификации и сопровождение учителя без отрыва от работы. В статье приводятся примеры успешных практик проекта.

Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарт педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк.

Выявление и преодоление данных дефицитов, в том числе, у молодых специалистов, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3-х лет, имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21.07.2020г. № 474 «О национальных целях развития

Российской Федерации на период до 2030 года» и задач ПНП «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования.

Персонификация методической помощи молодым педагогам, а также педагогам-стажистам, является закономерным откликом на процесс диверсификации образования и необходимость удовлетворять индивидуальные запросы педагогов, обусловленные результатами оценки (самооценки) их квалификации и компетентности.

Для этого может использоваться и традиционный, и инновационный инструментарий: обмен опытом, тренинги, коучинг, взаимопосещения уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты и пр. При этом наставничество может и должно занять достойное место, способствуя преодолению поколенческого разрыва и передаче накопленного опыта в новых формах. По мнению и ученых и практиков, наставничество в образовании является наиболее эффективной формой персонифицированного сопровождения педагогов.

В 2020 году управленческой командой МБОУ СОШ № 95 был проведен кластерный анализ актуального профиля школы и выявлен ряд проблем в управлении качеством образования, главная из которых – дефицит профессиональных умений и навыков, в том числе, и у молодых педагогов, в вопросах управления качеством образования. В 2022 году школа прошла самодиагностику в проекте «Школы Минпросвещения России», позволившая также определить наиболее проблемный кластер в актуальном профиле школы – это «Учитель. Школьные команды».

С учетом результатов указанных диагностик в 2020 году, а позже, в 2022 году корректировался проект «Многоуровневое наставничество 20/23 как внутришкольная система профессионального роста педагогов», рассчитанный на три года (с 2020 по 2023 гг.), выстроенный в рамках современной методологии ФИОКО, предполагающей взаимосвязь оценки механизмов управления качеством образовательных результатов с оценкой механизмов управления качеством образовательной деятельности. В проекте наставничество позиционируется как необходимый и эффективный механизм управления педагогами школы качеством образовательной деятельности.

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста учителей МБОУ СОШ № 95 обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения

инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие.

Отметим то обстоятельство, что хотя степень выраженности этих проблем различна, все они, так или иначе, значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности школы.

Цель проекта: организация внутришкольной системы наставничества как эффективного инструмента персонифицированного сопровождения учителей на основе горизонтального обучения, оптимизированного на преодоление выявленных компетентностных дефицитов, проблем и затруднений учителей с учетом специфики школы.

Задачи проекта:

1. Развитие имеющихся у педагогов, в том числе у молодых специалистов знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, управления качеством образовательной деятельности;
2. Оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений; развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
3. Обеспечение эффективности процесса адаптации молодых специалистов в педагогическом коллективе;
4. Формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности; формирование мотивации у педагогов, молодых специалистов к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию для достижения квалификации соответствующего уровня и обеспечения карьерного роста.

В ходе реализации проекта были сформированы структурные компоненты системы (целевой модели) методического сопровождения педагогов, включающая в себя наставничество как составную часть системы. Почему управленческая команда позиционирует наставничество как многоуровневую двухконтурную систему?

Система методического сопровождения педагогов школы, частью которой является наставничество педагогических работников, представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ методического

сопровождения и наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

Все структурные компоненты системы методического сопровождения распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модели. Ряд структурных компонентов системы модели «Наставничество 20/23» может быть вынесены на внешний контур региона и некоторых субъектов РФ. Внешний контур выстроен по модели «Школа – регион: сетевые наставники – кураторы.



Рис.1. Система (целевая модель) методического сопровождения педагогов МБОУ СОШ № 95.

Внутренний контур включает в себя внутрифирменную составляющую: мобильная сеть наставников – кураторов для решения задач Программы развития школы в идеологии проекта «Минпросвещения России», образовательных программ школы и адресных запросов школьной команды педагогов.

Координацию между внешним и внутренним контуром осуществляет Методическое объединение наставников МБОУ СОШ №95 – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-

методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества, в том числе сетевых.

В процессе работы над проектом управленческой командой был разработан интерактивный маршрутизатор наставничества, представленный на областных Векторах образования, на хакатоне управленческих команд образовательных организаций Свердловской области в декабре 2022 года, на Всероссийском конкурсе «Вектор качества образования» в 2023 году.

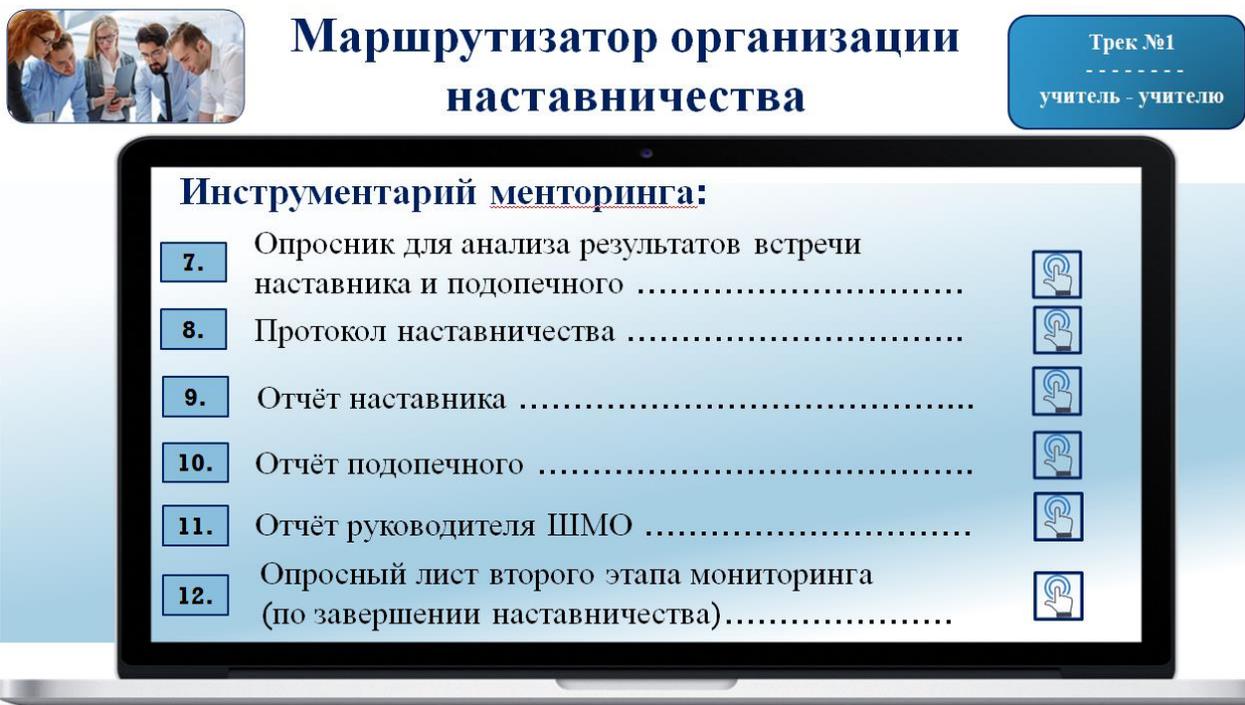


Рис.2. Интерактивный маршрутизатор наставничества педагогов МБОУ СОШ № 95 (фрагмент).

В качестве базовой модели наставничества была определена модель горизонтального обучения (система P2P, англ. «peertopeer («равный - равному»), которая представляет по своей сути повышение квалификации и сопровождение учителя без отрыва от работы в рамках открытых для педагогического сообщества школы совместных действий наставника и наставляемого в сетевой паре (партнерская модель организации совместной деятельности).

Данная модель может реализовываться как краткосрочное (консультирование, практикум, тренинг, мастер-класс и т.п.) так и как пролонгированное (наставничество сетевых пар, менторинг, тьюторство, супервизия и др.) сопровождение.

Приведем примеры успешных практик в рамках проекта:

- 1) Организационно-методическое сопровождение проекта: формирование базы наставляемых и наставников на учебный год; формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программы (системы) наставничества (при необходимости) (заключение соглашений с организациями – партнерами); организация обучения педагогических работников, наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий; организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате «нетворкинг» (комплекс упражнений на знакомство, взаимодействие и коммуникацию); формирование наставнических сетевых пар, оформление согласий на обработку персональных данных участников горизонтальной модели наставничества; организация работы наставнических сетевых пар (реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов).
- 2) Программно-методическое сопровождение деятельности: разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества, например, интерактивного маршрутизатора наставничества; разработка формы диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества; направление лучших практик наставничества для размещения на сетевом региональном портале <https://pedsovet66.irro.ru/>.
- 3) Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг: анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников; анализ анкет, заполненных после организации общей встречи, нетворкинга; организация диагностики компетенций, возможностей наставников и потребностей наставляемых (по специально разработанной форме); осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества.
- 4) Информационное сопровождение проекта: создание специальных рубрик в официальной группе школы в социальной сети «ВКонтакте» и на официальном сайте образовательной организации; размещение информации о реализации целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации; организация рабочих встреч с успешными выпускниками школы, партнерами,

представителями НКО и т. д. – потенциальными наставниками с целью информирования о реализации целевой модели наставничества.

Описание результатов проекта:

- 1) С учетом современной методологии ФИОКО и результатов международных исследований функциональной грамотности по модели международных сравнительных исследований качества образования (далее – МСИ) модернизирована и успешно работает ВСОКО – внутренняя система оценки качества образования.
- 2) Управление качеством образования в образовательной организации строится на основе завершеного управленческого цикла в методологии ФИОКО.
- 3) Педагогами используются новые методы и инструменты оценивания образовательных результатов, в том числе по модели МСИ.
- 4) Оценочная информация позиционируется как условие и средство информационной открытости образовательной организации, она перестала быть «складируемым» продуктом контроля, став источником комплекса управленческих мер по обеспечению конкурентоспособности образовательной организации.
- 5) Оценочная деятельность ориентирована на содействие индивидуальному развитию обучающихся, в её структуре в обязательном порядке отражены результаты индивидуального учета образовательных достижений.

В результате внедрения и реализации описанной выше системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации создана эффективная среда наставничества, что подтверждается результатами мониторинга, проводимого во внутреннем контуре системы:

- 1) Обеспечен непрерывный профессиональный рост педагогов, в том числе, молодых специалистов, путем реализации модели горизонтального обучения в формате Р2Р.
- 2) В 2020-2023 гг. отмечается рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов – 1 учитель русского языка и литературы, 1 учитель истории и обществознания, 1 учитель биологии, 2 учителя иностранного языка.
- 3) Осуществляется информационное и методическое сопровождение системы наставничества – в практику работы внедрен интерактивный маршрутизатор наставничества.
- 4) Происходит регулярный обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников на муниципальном и региональном уровнях.

- 5) Отмечается улучшение образовательных результатов у наставляемых и наставников (по результатам независимой оценки качества образования).
- 6) Отмечается позитивная динамика в формировании функциональной грамотности обучающихся.
- 7) Пять наставляемых педагогов совместно с наставниками активно включились в инновационную деятельность в рамках стажировочной площадки НТФ ИРО по теме «Мотивирующее образовательное пространство в условиях реализации обновленных ФГОС».
- 8) Адаптация молодых специалистов происходит быстрее, в связи с кураторской методикой работы пары наставник – молодой специалист, сменного состава этой пары (2 раза в год): на данный момент в школе 15 наставников – кураторов, окончивших в 2019 году курсы по кураторской методике, 7 из них являются сетевыми наставниками – кураторами на уровне региона по теме «Мотивирующее образовательное пространство в обновленных ФГОС», 4 - являются сетевыми наставниками – кураторами для субъектов РФ – Алтайский край, Пермская область по AGILE – подходу в образовании, обеспечивая внешний контур целевой модели «Наставничество 20/23».
- 9) Обеспечивается оптимальная модель преемственности в обучении учащихся разных уровней, за счет того, что наставники – кураторы начальной школы, работают кураторами в основной школе в 5 классах, наставники – кураторы основной школы, работают – в старшей школе. Преемственность как система носит открытый характер.

### Список литературы

1. Методические рекомендации по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации. – URL: <https://fioco.ru/methodic> (дата обращения: 09.01.2023г.);
2. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников. – М., 2021;
3. Методические рекомендации для руководителей общеобразовательных организаций по организации наставничества в образовательной организации. - Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми. Государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Коми республиканский институт развития образования», 2019;

4. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года//Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019;
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013г. № 544-н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) в ред. от 05.08.2016г. – URL: <https://base.garant.ru/70535556/#friends> (дата обращения: 09.01.2023г.);
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. - М.: Перспектива, 2020;
7. Развитие системы сопровождения молодых педагогов: Методические рекомендации/О.Б.Даутова, М.Г.Ермолаева, А.Н.Шевелев. – СПб.: АППО СПб., 2019;
8. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях: методические рекомендации/сост. Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021;
9. Указ Президента РФ от 21.07.2020г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
10. Шушаров А.П. Проект «Многоуровневое наставничество 20/23» как внутришкольная система профессионального роста педагогов//Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет; главный редактор Г. А. Кругликова. – Екатеринбург, 2023.

*Уманская Марина Валерьевна,  
методист МБУ ДО ГДДЮТ*

## **ПРОЕКТ**

### **«Успешный старт»**

#### **1. ПРОЕКТНЫЙ ЗАМЫСЕЛ**

Реализация проекта «Успешный старт» призвана помочь успешной и быстрой адаптации молодого специалиста – педагога-психолога в МБУ ДО ГДДЮТ посредством метода методической супервизии. Каждый психолог (психоаналитик) в целях профессионального самосовершенствования проходит супервизию в форме консультирования с более опытным специалистом. Супервизор помогает решать конкретную проблему психолога. Методическая супервизия – это особый метод наставничества, в основе которого лежит интеграция двух компонентов: выявление профессиональных потребностей и поддержка в нахождении ресурсов для их удовлетворения, а также выявление профессиональных затруднений и помощь в их устранении для быстрого успешного старта молодого специалиста. Сроки реализации проекта с февраля 2020 года (начало работы наставляемого) по май 2021 (до получения первой квалификационной категории).

#### **2. ОПИСАНИЕ РЕШАЕМОЙ ПРОБЛЕМЫ**

С февраля 2020 года в штат ГДДЮТ была принята педагог-психолог Екатерина Александровна Бевз, которая успешно окончила Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал) Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный профессионально-педагогический университет» по специальности «Специальная психология и педагогика». Екатерина Александровна продолжила педагогическую династию, ее мама (С. В. Новикова) – методист ГДДЮТ с 2000 года. В ходе наблюдения за работой молодого специалиста и диагностических мероприятий была выявлена потребность в

социальном признании профессионализма Екатерины Александровны, а также ряд затруднений, связанных с отсутствием практического опыта представления своих профессиональных успехов и создания качественных и востребованных методических продуктов. Решением проблемы стал проект «Успешный старт», реализация которого осуществляется с 2020 года совместно с методистом Уманской Мариной Валерьевной, которая в 2019 года прошла профессиональную переподготовку в АНО НИИ ДПО по программе «Педагог-психолог с дополнительной специализацией в области детской психологии» (Диплом о ПП №772400025258 от 29.07.2019). Было принято решение о выборе и реализации метода (формы наставничества) методической супервизии для молодого специалиста для быстрого профессионального роста педагога-психолога.

### **3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОЕКТА**

Цель проекта – обеспечить качественную и быструю результативность методической деятельности молодого специалиста (педагога-психолога).

Задачи проекта:

1. Провести диагностические мероприятия, направленные на выявление потребностей и профессиональных дефицитов в процессе профессионального роста молодого специалиста.

2. Реализовать инновационную форму методической супервизии как ключевого условия для получения устойчивого результата в процессе профессионального роста и трансляции опыта.

3. Создать качественные методические продукты (электронные образовательные ресурсы, буклеты, публикации, конспекты занятий) за период наставничества и пройти аттестацию.

4. Подготовить молодого специалиста для участия в муниципальном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Педагог-психолог – 2021».

### **5. НОВИЗНА ПРОЕКТА**

Методическая супервизия – это инновационная форма наставничества, которая оправдывает себя в работе с талантливыми молодыми специалистами, нуждающимися в общественном признании своих успехов и быстром эффектном старте. Чтобы ее применять целесообразно, нами были сформулированы следующие подходы к работе:

1) Применяем проектное управление в методической деятельности.

Проект – это деятельность, через которую решается проблема или реализуется блестящая идея. Проектное управление: наличие цели, наличие проектной команды, единое (интегральное) управление, ограниченные ресурсы, объединение усилий, ресурсов, знаний из различных областей, опыта практической деятельности для достижения цели.

2) Внимательно изучаем наставляемого. Наставник универсал в том, что он передает и знание, и свое восприятие, свое видение. Главное здесь – разглядеть ученика (молодого специалиста), потому что многие, например, хотят участвовать в конкурсе, но мешает страх осуждения, ошибки и другие внутренние барьеры. Кому-то сложно самопредъявление, а легче методическая часть, кому-то – наоборот, проще написать, чем себя предъявить. Наставник работает с дефицитами, которые выявляются при подготовке, в этом смысле он универсал, конечно. Важно формировать культуру отношения к ошибкам, как к неизбежным точкам на пути изучения нового, и тогда молодые педагоги будут открываться.

3) Реализуем партнерское взаимодействие. Наставничество не может быть «в одни ворота». Мы равны. Взаимно дополняем друг друга. У нас уважительные отношения. Молодые педагоги лучше владеют информационными технологиями, больше путешествуют, усваивают больший объем информации, учатся легче, активнее и быстрее. Молодой педагог может быть наставником педагога со стажем или даже группы таких педагогов в области, где он профи (дизайн, анимация и т.п.).

4) Общаемся из взрослой позиции. Наставник может быть даже очень странным и нетипичным, главное, чтобы был взрослым или близко к тому. Важно уметь слушать, важно и убеждать, говорить о трудностях. Хороший наставник не считает, что его точка зрения единственно верная, а способы решения проблем наилучшие из возможных. Также ему не кажется, что наставляемых нужно «спасать» как малых детей из плена некомпетентности.

9) Стремимся к идеалу. В идеале наставник – уже состоявшийся в жизни человек, истинный профессионал, которому не нужно самоутверждаться за счёт неопытных и юных. Эффективные наставники могут сопереживать, не испытывая при этом жалости. Гибкость, быстрая оценка ситуации и принятие необходимых решений, лёгкое переключение с одного способа действий на другой также необходимы для эффективного наставничества. Наставник помогает меняться к лучшему, умея меняться сам!

#### 4. СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

№ п/п	Перечень мероприятий наставничества	Форма взаимодействия	Ответственный	Сроки
1	2	3	4	5
<b>1-й этап</b>				
<b>Базовое обучение (подготовка к реализации проекта)</b>				
1	Вводное занятие: знакомство с учреждением, его историей, уставом, структурой, основными нормами и правилами, средствами коммуникации и т.д. Ознакомительное собеседование с руководителями. Предоставление наставляемому необходимых номеров телефонов, адресов сайтов, учреждений, фамилий сотрудников для взаимодействия	Занятие	Уманская М.В., методист	1-я неделя работы (03.02.-10.02.2020)
2	Изучение нормативных	Самостоятельно	Уманская М.В.,	1-11 месяцы

	правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Свердловской области, локальных актов учреждения, касающихся деятельности учреждения		методист	работы (февраль-декабрь 2020)
3	Изучение организационно-распорядительных документов, регламентирующих порядок исполнения служебных обязанностей в занимаемой должности	Самостоятельно		Февраль 2020
4	Ознакомление с системой оплаты труда в учреждении	Занятие	Стремилова Ю.В., специалист по кадрам	Март 2020
<b>2-й этап</b>				
<b>Исполнение обязанностей по занимаемой должности (этап реализации проекта)</b>				
5	Вводный инструктаж. Инструктаж на рабочем месте	Инструктаж	Шумская Л.С., зам. директора по образовательной деятельности; Камалтдинова Н.Н., специалист по охране труда	03.02.2020
6	Представление педагогического работника коллективу учреждения	Оперативное совещание	Шумская Л.С., зам. директора по образовательной деятельности; Уманская М.В., методист	07.02.2020
7	Определение рабочего места и его материально-технического обеспечения. Закрепление имущества, оргтехники и средств связи. Инструктаж о мерах безопасности.	Инструктаж	Шумская Л.С., зам. директора по образовательной деятельности; Камалтдинова Н.Н., специалист по охране труда	04.02.2020
8	Самостоятельное исполнение педагогическим работником должностных обязанностей под	Методическая супервизия (работа над проектом)	Уманская М.В., методист	1-12 месяцы работы (февраль 2020-март 2021)

	руководством наставника			
9	Систематическая поддержка исполнения педагогическим работником служебных обязанностей и процесса его профессионального роста	Методическая супервизия (работа над проектом)	Уманская М.В., методист	1-12 месяцы работы (февраль 2020-март 2021)
<b>3-й этап</b>				
<b>Диагностико-аналитический этап (итоговые мероприятия по проекту)</b>				
10	Проведение диагностических мероприятий	Анкеты, методики	Уманская М.В., методист; Бевз Е.А., педагог-психолог	1-12 месяцы работы (февраль 2020-март 2021)
11	Подготовка характеристики и портфолио для прохождения наставляемым аттестации на квалификационную категорию или соответствие с занимаемой должностью	Характеристика, портфолио педагога, проведение процедуры аттестации	Уманская М.В., методист; Бевз Е.А., педагог-психолог	Март-апрель 2021
12	Представление основных результатов по проекту «Успешный старт»	Выступление на педагогическом совете	Уманская М.В., методист; Бевз Е.А., педагог-психолог	29 апреля 2021

## **6. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА**

1. Проведены диагностические мероприятия, которые позволяют выявить потребности и профессиональные дефициты в процессе профессионального роста молодого специалиста.

2. Реализована инновационная форма методической супервизии как ключевое условие для получения качественного и устойчивого результата в процессе профессионального роста и трансляции опыта.

3. Созданы качественные методические продукты (электронные образовательные ресурсы, буклеты, публикации, конспекты занятий) за период наставничества и успешно пройдена аттестация (дата аттестации на 1 КК 22 апреля 2020 года).

4. Подготовлен молодой специалист для участия муниципальном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Педагог-психолог – 2021» (Приказ Управления образования Администрации города Нижний Тагил № 638 от 21.09.2021). Прямая ссылка на материалы: [https://drive.google.com/drive/folders/1e3i\\_xHN8SnH-BWn0MzaY1454\\_CCS\\_-cG?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1e3i_xHN8SnH-BWn0MzaY1454_CCS_-cG?usp=sharing)

## 7. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ПРОЕКТА

Благодаря методической супервизии за период наставничества были созданы следующие **электронные образовательные ресурсы**:

1. Персональный сайт «#У\_психолога\_во\_Дворце»: <http://project3338636.tilda.ws>. Общественное признание практики по ссылке: <http://гддют.рф/news/pedagog-psixolog-dvorca-aktivnyj-uchastnik-konkursov-professionalnogo-masterstva#more-14650>.

2. Интерактивный курс психологической самопомощи для подростков «#ПРО меня» <http://project3634367.tilda.ws/>. Над курсом велась работа в течение двух месяцев от замысла до воплощения. Этот ресурс станет большой поддержкой современному подростку в процессе поиска своей идентичности, в построении позитивной Я-концепции, в целях личностного и профессионального самоопределения. Представление курса уже успешно состоялось на смене для одаренных учащихся в ЗОЛ «Звездный» в марте 2021 года, а также представлен на вебинаре в рамках плана деятельности Муниципального ресурсного центра по развитию дополнительного образования г. Нижний Тагил педагогической общественности города с целью внедрения в деятельность классных руководителей. Прямая ссылка на вебинар: <https://youtu.be/WLp00UKCgOg>. Общественное признание практики по ссылке: <http://гддют.рф/news/vsem-podrostkam-posvyashhaem-pedagogi-psixologi-dvorca-anonsiruyut-interaktivnyj-kurs-psixologicheskoi-samopomoshhi-dlya-podrostkov-pro-menya#more-14357>.

## **ВЗАИМООБУЧЕНИЕ: НОВАТОРСТВО И МУДРОСТЬ**

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование». Сформировалось общее понимание того, что система наставничества помогает в повышении качества образования, тем самым ставя перед педагогом более существенные задачи.

Наша модель партнерского наставничества «Равный-равному» подразумевает следующее: когда оба участника практики занимают равное положение по опыту работы, уровню профессиональной компетентности, в процессе работы каждый участник формирует для себя педагогические дефициты для более глубокого развития.

Гипотеза: если педагог в общении с коллегой, имеющий такую же компетентность, как и он сам, может видеть положительные и негативные моменты в своей педагогической деятельности, и сообщая преодолевать выявленные дефициты, то повысится профессиональное саморазвитие, появятся новые решения в педагогической практике, вовлеченность в инновационную деятельность, тем самым повысится качество образования учащихся.

Цель практики: Создание условий для профессионального саморазвития педагога, вовлеченности в инновационную деятельность.

Задачи практики:

1. Выявление и актуализация педагогических дефицитов и положительных практик в деятельности педагогических работников.
2. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую вовлечены оба участника практики.
3. Совершенствование компетенций, необходимых для профессиональной педагогической деятельности в сфере образования.
4. Повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Этапы практики:

этапы	Вид деятельности	сроки	результат
1 этап	Формирование пар на	сентябрь	Создание

Организационный	основе целенаправленного поиска по заданным требованиям (приложение 1)		пары
2 этап подготовительный	Знакомство педагогов в паре для определения пробелов в умениях и навыках педагогической деятельности для составления программы наставнической деятельности	октябрь	Программа деятельности пары (приложение 2)
3 этап основной	Взаимодействие в паре, коррекция умений и навыков, развитие профессиональных компетенций	Ноябрь-февраль	Дневник пары (приложение 3)
4 этап контрольно-итоговый	Взаимооценивание уровня профессиональных компетенций педагогов, отслеживание промежуточных результатов сотрудничества.	март	Дневник пары
5 этап итоговый	Представление опыта взаимодействия педагогов в паре, анализ данного взаимодействия со стороны других пар партнерского наставничества.	апрель	Пресс-тур «Вопросы и ответы»

В данной модели наставничества каждый из педагогов в паре побывает в роли наставника и наставляемого.

Роль наставника:

- наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой;
- эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям
- наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных профессиональных педагогических целей.

Роль наставляемого:

- Обе стороны этой формы наставничества должны научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные и коммуникативные особенности друг друга.

Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики:

1) Сформированные педагогические компетенции:

- предметные – знания в области преподаваемого предмета;
- психолого-педагогические – знания основ педагогики и психологии и умение их применять в педагогической деятельности;
- коммуникативные – практическое владение приемами эффективного общения
- методические – знание современных образовательных технологий.

2) Собственные высокие результаты деятельности.

3) Устойчивая внутренняя мотивация к профессиональному росту, формирование лидерских качеств.

4) Появление новых решений в педагогической деятельности.

5) Профессиональное саморазвитие, вовлеченность в инновационную деятельность.

Наставничество – это естественным образом сложившаяся форма передачи людьми знаний, культуры и опыта друг другу, это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, взаиморазвития, взаимообогащения обеих сторон – участников наставничества, которые порождают определенные чувства и несомненно приносят пользу. Так будем же его развивать.

## Приложение 1

### **Методика выбора пары. Проективный тест «Домики»**

В каждом домике живет наша деятельность, при выполнении которой мы испытываем определенные эмоции. Испытуемому предлагается каждому домику присвоить свой цвет, ассоциируемый с какой либо эмоцией.

**Инструкция:** *В этих домиках мы делаем что-то особенное, и жильцы в них – необычные. В первом домике живет ваша душа. Какой цвет ей подходит? Раскрасьте. И так далее.*

Данные двух заданий обрабатываются в таблице, которая выдает готовый результат.

На основании данных теста были выбраны пары. Имеются пары, которые совпали по показателям на 100%, есть пары, которые совпадают на 70%.

Данная методика позволяет разбить коллектив людей на пары для совместной деятельности по эмоциональному состоянию, по настроению, по отношению к окружающим объектам.

## Приложение 2

### Программа деятельности пары

**1. Постановка проблемы:**

---

**2. Причины:**

(формулировки с «не» и «нет»)

--	--	--

Ситуация «минус»

---

Ситуация «плюс»

**3. Цель:**

---

**4. Задачи:**

--	--	--

**5. Мероприятия, ответственные**


**6. Ресурс**

---

**7. Результат:**

1)

2)

## 8. Критерии эффективности:

1)

2)

### Приложение 3

#### ДНЕВНИК ПАРЫ

Дата урока	Предмет, класс тема урока	Анализ урока (0-2 балла) Сформированность критического мышления	Анализ урока (0-2 балла) Сформированность формирующего оценивания	Выводы по уроку	ФИО, подпись посетившего урок	Примечание
		<ul style="list-style-type: none"><li>*Деятельность учителя направлена на вызов у учащихся уже имеющихся знаний по поставленному вопросу</li><li>*Активизирует деятельность учащихся</li><li>*Мотивирует на дальнейшую работу</li><li>*Использует различные стратегии</li><li>*Сочетает индивидуальную и групповую работу</li><li>*Сохраняет интерес к теме урока, при непосредственной работе с информацией</li><li>*Грамотно распределяет время урока</li><li>*Организует обмен мнениями, обсуждение на стадии рефлексии</li><li>*Проводит самоанализ урока</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>*Планирует образовательные результаты по темам</li><li>*Планирует цели урока как достижение образовательных результатов</li><li>*Формирует задачи урока как шаги деятельности учащихся</li><li>* Формулирует конкретные критерии оценивания деятельности учащихся на уроке</li><li>*Оценивает деятельность учащихся по критериям</li><li>*Осуществляет обратную связь</li><li>*При оценивании сравнивает данные результаты достижений учащихся с предыдущим уровнем достижений</li><li>*определяет место учащегося на пути достижения цели</li><li>*Корректирует образовательный маршрут учащегося</li><li>*Учитель проводит самоанализ урока</li></ul>			

## **ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИКИ КОМАНДНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МБОУ СОШ №71**

Сегодня мы становимся наблюдателями и участниками развития идей наставничества в разных сферах деятельности, в том числе образовании. Повышение интереса к наставничеству всколыхнуло число научных работ, посвященных данному явлению. Однако в настоящее время это привело к появлению многообразия трактовок и понимания данного понятия. В научной литературе сегодня можно увидеть рассмотрение наставничества как социального и педагогического феномена, как социального института, как систему, как процесс, как инструмент, как технологии, как механизм, как ресурс, как форму, как метод, как способ и, наконец, как компонент педагогического взаимодействия или специфический вид педагогической деятельности.

В анкете для ОО Свердловской области по мониторингу внедрения целевой модели наставничества одним из вопросов был вопрос на понимание термина, что такое педагогическое наставничество. Исходя из многообразия трактовок выделяем для себя, наставничество как форму обеспечения профессионального становления педагогов с одной стороны, и как процесс вовлечения всех субъектов ОП в полезную и конструктивную деятельность, направленную на получение социально-значимого результата, личностной и профессиональной самореализации, с другой

Исходя из данного представления о наставничестве, предлагаем систему работы школы по реализации целевой программы по наставничеству, где одной из практик наставничества является командная работа педагогического коллектива

Условия деятельности нашего образовательного учреждения характеризуются рядом особенностей:

- в микрорайоне расположены две школы;
- в нашем ОУ обучаются 613 человек, открыты классы нормы (25) и классы коррекции (11), что составляет около 20 % детей с ОВЗ, есть дети с умственной отсталостью;
- социальный статус родителей определяется наличием только среднего уровня образования, с высшим образованием 27 % родителей от общего количества;

- процент семей, где детей или ребёнка воспитывает один из родителей 42%, кроме этого, доля детей иностранцев растёт ежегодно.

Педагогический коллектив школы столкнулся с рядом вызовов сегодняшнего дня – это низкая мотивация к успешности ребёнка, как со стороны родителей, так и самого ученика, рост рисков учебной неуспешности, рост доли обучающихся для которых русский язык является не родным

В то же время, в школе работает сплочённый коллектив учителей единомышленников, реализующих ФГОС на разных уровнях, как классов нормы, так и ОВЗ, и УО.

Таким образом, основной проблемой, с которой столкнулся коллектив, считаем: низкую мотивацию к получению образования всех участников ОП, организацию мотивационной среды, сориентированной на постоянное стимулирование интеллектуального развития.

Одной из целей деятельности педколлектива является повышение качества образования, создание педагогических условий метапредметного образования, позволяющего адаптироваться выпускнику к любой сфере профессиональной деятельности. Для решения выделенной проблемы педколлективу была предложена практика командного наставничества.

«Ключевым основанием для формирования и развития командного наставничества, безусловно, является сложившаяся и устоявшаяся теория и практика наставничества как в управлении персоналом, так и в обучении и профессиональном развитии кадров, в том числе в системе образования». [Ильина А. В. и др.]

Командное наставничество рассматривается как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Команды участников были выделены на основе прохождения теста в «Интенсиве Я-учитель 3.0. Компетенции современного успешного учителя», которое позволило выделить педагогические дефициты, где в компетенции ориентации на результат были показаны самые низкие баллы среди всех предложенных компетенций. В тестировании приняло участие 45 человек, поэтому было сформировано 7 команд, куда входят педагоги одного предметного профиля, учителя НОО, ООО и СОО. Состав команд от четырёх до семи человек. Во главе команды наставник. Это учитель - профессионал, обладающий лидерскими качествами, готовый транслировать свой педагогический опыт, заинтересованный в создании продуктивной педагогической атмосферы, развитии профессиональных и личностных

компетенций, показавший достаточно высокий результат при прохождении теста.

Специфика деятельности команд наставников, а следовательно, каждого их участника, заключается в том, что она реализуется одновременно в трех основных сферах - методической, проектной, профессиональной. Ключевое значение в деятельности участников командного наставничества заключается в передаче своего личного опыта, а не только имеющегося в теории и практике образования представления об этом опыте.

В процессе формирования команд выработаны общие правила функционирования и развития, определяющиеся особенностями командной деятельности: добровольность вхождения в команду; коллективное исполнение работы, наличие у каждого участника функций и обязанности выполнения заданий; коллективная ответственность; автономная самоорганизация и самоуправление команды; мотивация команды на конечный результат; повышенная исполнительская дисциплина (каждый член команды несет ответственность за конечный общекомандный результат); настроенность на открытый взаимообмен и взаиморазвитие. К деятельности команд привлекается педагог-психолог и в период формирования состава, и на занятия-тренинги для создания комфортной среды, «подстройки» друг к другу.

На первом этапе деятельности команды провели анализ рабочих программ по предметам с целью определения общих подходов и требований к уровню образования «знаниевого» и «деятельностного» компонентов ФГОС третьего поколения с целью выработки единых требований, начиная со ступени начального образования, основного общего и среднего общего образования. На втором этапе команды разработали единые алгоритмы по формированию метакомпетенций у обучающихся с учётом возрастных и предметных требований. На третьем этапе команды разработали технологические подходы к реализации требований обновлённых ФГОС, формирования метапредметных компетенций, на четвёртом завершающем этапе планируется разработка единых подходов к оценке метапредметных результатов обучающихся и мониторингу на уровне учителя предметника. Реализация проекта деятельности командного наставничества рассчитана на два года.

Команды формируют и организуют свою деятельность на принципах командообразования, где каждый ее участник разделяет цели, ценности и общие подходы к совместной деятельности, имеет взаимодополняющие компетенции, принимает на себя ответственность за конечные результаты. Поэтому в командах чётко распределяются функциональные роли, наставник –

лидер и координатор процесса, «генератор идей», «аналитик-стратег», «реализатор специалист идей». При формировании команд учитывался ещё один важный момент - это баланс, когда достоинства одних участников компенсируют недостатки других.

Методы наставнической деятельности в командах отличаются достаточным разнообразием. Это связано с тем, что в работе наставника, в зависимости от особенностей конкретной ситуации, могут быть использованы методы, заимствованные из педагогики, социальной работы, профконсультирования, практической психологии, коррекционной педагогики (в последних случаях необходимо наличие у наставника специальной подготовки). Среди основных методов наставнической деятельности можно обозначить: методы организации деятельности группы сопровождаемых, выступающей фактором как личного развития, так и командного, накопления личностно значимого опыта;

- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;

- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания;

- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;

- нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами;

- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации; – личный пример (наставник как носитель образа «успешности», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

- информирование (в том числе в форме инструктирования);

- консультирование

Командное наставничество реализуется в виде консультаций, творческих и педагогических мастерских, практических заданий, видеоконференций, «круглых столов», «мозгового штурма»

В деятельности команд наставников важным элементом являются коммуникативные связи. Коммуникации открытые, идут в нескольких направлениях. Это внутри команды, между командами наставников и на уровне руководителей школы. В коммуникациях характерны широкие горизонтальные связи, формальное лидерство сочетается с партнерскими отношениями. Здесь

мы можем проследить реверсивные формы наставничества, где происходит интенсивный обмен мнениями, взаимообучение на основе принципа «равный-равному». Данный принцип выделяется в качестве приоритетного, поскольку с точки зрения квалификационной иерархии преподаватели находятся в одном статусе и осуществляют обучение обучающихся одного уровня образования. Данный принцип позволяет:

- устранить психологический барьер между педагогами разных возрастов и уровней педагогического опыта, устанавливаются неформализованные отношения;

- лучше выявлять и понимать потребности и мотивацию друг друга;

- задавать вопросы и уточнять подробности, что позволяет, расширить профессиональные знания и навыки, компетенции, сделать их практичными;

- передавать личный опыт, неформализованный в виде обучающего курса, а «от себя».

В сфере развития командных коммуникаций широко используется сетевой ресурс. В школе все участники образовательного процесса работают на платформе Google class. В Классе создан кабинет наставничества, где в ленте курса можно свободно задавать вопросы, обсуждать появившиеся проблемы, выкладывать информацию, проводить видеовстречи, конференции, консультации, предоставлять комментарии и отзывы. Курс имеет рубрику «Публикация заданий», сроки их выполнения. Всё это делает коммуникации открытыми, доступными и позволяет контролировать процесс деятельности как со стороны наставников, так и участников команд.

В целом отдельные команды составляют единую команду школы, когда решается проблемная ситуация, Другими словами, происходит отбор ресурсов и разработка совместных продуктов «под профессиональный заказ» школы, которой реализуется всеми в форме командного наставничества. Данный подход позволяет обеспечивать выравнивание возможностей по достижению современного качества образования в школе.

Отличительными особенностями командного наставничества можно считать две ключевые позиции. Первая заключается в том, что в процессе командного наставничества происходит развитие профессиональной компетентности абсолютно всех его участников. Вторая - в повышении эффективности деятельности субъектов наставничества по выравниванию возможностей по достижению качества образования в условиях данной школы в достаточно короткие сроки.

Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики командного наставничества в ОУ:

1) устраняется психологический барьер между педагогами разных возрастов и уровней педагогического опыта, устанавливаются неформализованные отношения, способствующие формированию коллектива единомышленников;

2) вырабатываются единые подходы и требования к отслеживанию сформированности уровней овладения метакомпетенциями обучающимися;

3) формируется ЦОР предметных и метапредметных диагностических заданий, заданий по развитию смыслового чтения;

4) определяются критерии оценивания исследовательских, творческих, практико-ориентированных проектов на разных уровнях образования;

5) реализуется дифференцированный подход к обучению;

6) повышается процент участия педагогов в инновационной деятельности;

7) рост качества образования по школе

*Штанько Екатерина Владимировна,  
педагог дополнительного образования*

*Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Дом детского творчества Тагилстроевского района*

## **МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «СО ШКОЛЬНОЙ СКАМЬИ В ПРОФЕССИЮ»**

Почти каждому учителю хотя бы раз в своей профессиональной жизни доводилось слышать соблазнительное «Хочу быть как Вы!». С одной стороны это довольно приятно, а с другой - очень ответственно. То, что взрослому человеку может показаться обычной фразой для ребёнка, тем более подростка, может быть крайне важным, учитывая их психоэмоциональные особенности. Именно поэтому было принято решение создать и применять данную практику.

Рассматриваться она будет на примере Студии танца «DanceАвеню», но применена практика может быть в любом учреждении дополнительного или общего образования, где существует некий постоянный и стабильный коллектив детей, что делает практику довольно универсальной.

**Цель практики:** создать благоприятные условия для профессиональной адаптации и раскрытия потенциала молодого педагога с этапа начала его профессионального обучения и до момента уверенной самостоятельной деятельности.

### **Задачи практики:**

- Выявить учеников, желающих реализоваться в педагогической сфере
- Помочь студентам, проходящим практику, понять суть и структуру педагогического труда
- Сделать адаптацию молодого педагога в коллективе максимально комфортной и результативной

Итак, кто же **целевая аудитория** практики? Это и школьники старших классов, и студенты педагогических специальностей, выбирающие место для ежегодной практики, и молодые педагоги, пришедшие на работу в учреждения дополнительного и общего образования, нуждающиеся в педагоге-наставнике ввиду отсутствия опыта. В идеале, практика должна затрагивать всю цепочку, ведя объект практики со школьной скамьи до момента трудоустройства в учреждение дополнительного либо общего образования. В нашем примере будет именно так, но, повторюсь, начать работу по данной практике можно на

любом этапе. *Совершенно спокойно можно применять её на этапе становления и «взятия под крыло» молодого педагога более опытным наставником.*

**Актуальность модели** заключается в том, что она даёт возможность максимально комфортно и адаптивно погружаться в профессию, помогая избежать такого важного сейчас понятия как «профессиональное выгорание», а также может быть хорошей базой для работы с профессиональным самоопределением старших школьников.

На всех этапах практики наставник взаимодействует с наставляемым (или группой, если речь идёт о школьниках), давая им возможность пробовать себя в роли педагога.

Суть взаимодействия варьируется в зависимости от того этапа, на котором находится «практикант».

Ученик старшей школы получает возможности:

- вести «шефскую» работу с младшими группами коллектива;
- организовывать «дни самоуправления»;
- участвовать в разработке костюмов и непосредственно номеров;
- участвовать в подготовке отчетных мероприятий.

Студент, пришедший в учреждение на практику, может:

- получить опыт педагогической работы во всех её аспектах (от непосредственной работы с детьми до подготовки базовой документации);
- участвовать, а также самостоятельно проводить мероприятия различного уровня и сложности;
- получать консультации по дальнейшему самоопределению.

Молодой педагог, пришедший на работу в учреждение, получает возможность:

- создать свой коллектив, либо быть одним из руководителей уже существующего;
- получить полное сопровождение наставника по любым аспектам деятельности учреждения и системы образования в течение первого года работы;
- получить консультации по подготовке к первой аттестации на присвоение квалификационной категории.

Привлекательность данной практики состоит в том, что она охватывает, в среднем, около 8 лет жизни человека, начиная от периода старшей школы, закачивая первым годом работы в учреждении, *при этом три блока практики могут использоваться самостоятельно и обособленно друг от друга.*

Практика помогает подросткам в профессиональном самоопределении, студентам даёт уверенность в своих силах, а молодым педагогам – хороший старт в профессиональную деятельность.

А теперь предлагаю рассмотреть практику более подробно на конкретном примере (Студия танца «DanceАвеню»).

**Этап 1: ученик**

Решение о внедрении этой практики сформировалось еще в 2011 году, когда Студия только создавалась. Сразу была набрана небольшая группа девочек 14-15 лет, одна из которых планировала связать свою жизнь с преподаванием хореографии. Работа осложнялась тем, что у подростка явно наблюдались проблемы с доверием как к педагогу, так и к другим членам детской группы, поэтому было принято решение поэтапно вводить её в практику и отслеживать промежуточные результаты.

Через несколько месяцев работы с группой и педагогического наблюдения был объявлен «день самоуправления» - прекрасная инициатива для тех коллективов и групп, где уже есть хотя бы относительная сплочённость.

В данной ситуации группа и педагог «поменялись местами», подростки проводили занятия как внутри своей группы, так и с младшими группами, план занятия был составлен совместно с наставником. На этом этапе важно не разделять группу, выделяя фаворитов, а дать им проявляться самостоятельно, так как подростковый период достаточно сложный с точки зрения психологии.

По итогам «дня самоуправления» проводится беседа одновременно со всей группой. Большой плюс в данной ситуации имеет именно беседа, а не слепое анкетирование, так как школьники без непосредственного живого общения либо могут приукрасить ситуацию, если анкета именная, либо, наоборот, смазать картину и затруднить диагностику, если анкета будет анонимная. Живые эмоции в групповой беседе помогают педагогу лучше понять климат в коллективе и определить результативность тех или иных действий. Примерные варианты вопросов к беседе по итогу «Дня самоуправления» представлены в Приложении 1.

Если мы условно берём за день начала данной практики первый день учебного года, то день самоуправления разумно сделать примерно в ноябре, чтобы планомерно подготовиться к следующему этапу. В каждом учреждении образования, и наше учреждение – не исключение, каждый год стартует новогодняя компания. Этот тот самый момент, когда стоит привлекать наставляемых к организации мероприятий.

В нашей Студии воспитанники, с которыми педагог работает в рамках практики (как правило, это старшая группа коллектива) всегда принимают активное участие в подготовке новогодних мероприятий. В последние 5 лет на базе Студии полностью организуются игровые развлекательные программы для школьников. Далее будем называть их «анимация у ёлки».

Эта анимация всегда делается силами старших групп детей под руководством педагога, причём главную роль здесь на себя берут именно воспитанники. Всё, начиная от разработки сценария, подбора костюмов, распределения ролей, подбора музыки, постановки танцевальных движений, подбора игр у ёлки осуществляется учащимися. Педагог берёт на себя корректирующие функции. Все занятия по подготовке проходят в

формате «мозговой штурм». Как правило, в сложившейся детской группе сразу определяется неформальный лидер, который берёт на себя основную организацию процесса. Важно то, что педагог всегда должен быть рядом, чтобы не допустить многих некорректных моментов. Самостоятельность детей не предполагает отсутствие педагога. Педагог, помимо технической и информационно-корректирующей помощи, должен отслеживать тех, кто проявляет инициативу, и направлять их в нужное русло. Так, на базе Студии именно из детей, проводивших и организовывавших «анимацию у ёлки», трое на данный момент работают в учреждениях дополнительного образования (одна из них прошла полный цикл практики и на данный момент является сотрудником нашего учреждения), ещё четверо проходят обучения в высших и средне-специальных учебных заведениях по педагогическому профилю.

Следующая (третья) точка, в которой со старшими школьниками проводится работа в контексте практики – это окончание учебного года. На примере Студии танца «DanseAvenue» — это отчетный концерт, но также это может быть любое итоговое детское мероприятие в детском коллективе. Старшие группы коллектива всегда принимают активное участие в подготовке концерта: помимо номеров, поставленных педагогом, они помогают педагогу с младшими детьми, организуют постановочную и закулисную работу: помощь в смене костюмов, выход на сцену вовремя – во всё это вовлекаются старшие группы. Дополнительно на каждом концерте делается начальный и финальный выходы всех групп, на усмотрение педагога, эти выходы также могут быть организованы детьми, с корректировкой педагога.

На этом этапе ярче всего проявляется «шефская» деятельность, потому что в большой массе участвующих в мероприятии детей старшие школьники невольно начинают «работать» с младшими. Для некоторых это станет основой будущей профессиональной деятельности.

На этих трёх точках «день самоуправления - новогодние мероприятия -итоговые мероприятия» можно планомерно выстраивать работу с учениками 9-11 классов, постоянно осуществляя педагогическое наблюдение, проводя беседы с группой (группами) об их дальнейших планах, о том, как они видят свою роль в коллективе или о том, какую бы роль они хотели для себя избрать. Важно проводить не только групповые, но и индивидуальные беседы с теми учениками, которые самостоятельно изъявили желание заниматься в будущем педагогической деятельностью, а также с теми, кто открыто подобного не заявлял, но имеет определённые задатки в данной сфере.

## **Этап 2: студент**

До этого этапа, конечно же, дойдут не все, кто по итогам первого этапа определил свой профессиональный путь. Как минимум потому, что профиль деятельности педагога, проводившего первый этап практики,

может не совпадать с профилем, выбранным вчерашним учеником в студенчестве. Из нашей Студии вышло несколько педагогов дошкольного образования, которые, соответственно, практику проходили в детских садах, но также и несколько педагогов дополнительного образования, которые проходили практику на базе Студии. О них дальше и пойдёт речь.

Как правило, обучение по педагогическим специальностям, позволяющее работать в учреждениях общего и дополнительного образования, занимает 4 года. Первые 2 года студенческая практика обычно носит ознакомительный характер, студенты посещают занятия педагога-наставника, знакомятся с деятельностью учреждения и структурой учебных занятий. 3 и 4 год обучения практика носит уже более осознанный характер – это и работа с детьми, и выезды на мероприятия – полное погружение в деятельность.

Студенты, проходящие практику у нас в Студии, в обязательном порядке проходят через несколько этапов, которые могут варьироваться в связи с тем, в какое время деканат ставит производственную практику, а также какова её продолжительность.

1. *Знакомство с коллективом и определение перечня работ.* В Студии студенты-практиканты занимаются со всеми возрастными группами детей, которые на данный момент есть в коллективе. Поскольку Студия работает с воспитанниками от 5 до 17 лет, то у студентов всегда есть возможность попробовать себя не только на уже подготовленных и простых в постановочной работе подростках, но и на малышах, к которым тоже нужно найти подход. В ходе практики студенты могут определить для себя приоритеты и понять, на какой возраст детей им бы хотелось ориентироваться в первые годы самостоятельной работы.

2. *Участие в проведении внеурочных мероприятий.* Помимо основных занятий в зале, студенты привлекаются к проведению «внеурочки». Опять же, в зависимости от дат, выбранных учебным заведением под практику своих студентов, это могут быть мероприятия, приуроченные к памятным датам, а могут быть текущие праздники внутри коллектива или группы. Разработка сценария мероприятия, подбор костюмов, проведение (совместно с наставником или самостоятельно) данных мероприятий – всё это полноценно на практике может освоить студент.

3. *Проведение отчётных мероприятий.* В данном случае, «отчётным» может считаться не только весенний концерт, но и открытый урок, и новогодний капустник – любое большое мероприятие, в котором задействованы не только ученики конкретной группы, но и родители, и другие педагоги, а, возможно, и весь коллектив в полном составе.

По итогам этого этапа практики студент с помощью наставника сможет определиться с профилем дальнейшей деятельности, попробовать свои силы на разных возрастных группах детей, а также получит опыт проведения мероприятий различного уровня.

### **Этап 3: педагог**

До этого этапа из всех, кто в той или иной степени участвовал в практике, на данный момент дошёл один молодой педагог, принятый на работу в МБУ ДО ТДДТ, в котором обучался, будучи школьником и где проходил практику, будучи студентом. В настоящее время заканчивается второй год работы данного молодого специалиста.

В учреждении разработано и успешно применяется «Положение о наставничестве» (Приложение 2), которое регламентирует работу педагога-наставника и подопечного. Весь первый год работы молодого специалиста работа ведётся почти непрерывно. Оказывается помощь как в изучении нормативных актов и заполнении документов и отчётов, так и помощь непосредственно в работе с детьми и родителями.

На основании данного положения разрабатывается индивидуальный план (Приложение 3), в котором прописаны все шаги взаимодействия наставника и молодого педагога на весь первый год его работы.

Следует сказать, что, хотя план предполагает работу в течение одного учебного года, добрая традиция взаимодействия «молодой и педагог-наставник» сохраняется и по истечении данного периода.

**Формы наставничества** варьируются в зависимости от того, на каком этапе практики находится подопечный.

На первом этапе, когда наставляемый находится в позиции «ученик» основной формой будет групповой и индивидуальные тренинг, чаще, конечно же, групповой, потому что ведущим связующим звеном в этом моменте является «общее коллективное дело», вписанное в программу наставничества.

На этапе работы со студентами формы интегрируются друг в друга. Здесь индивидуальный тренинг граничит с обучением на рабочем месте, при этом не последнюю роль играет и план, выставленный деканатом и кафедрой.

На этапе работы с молодыми педагогами большую часть производится обучение на рабочем месте, но оно не может существовать эффективно без постоянных индивидуальных тренингов, потому что, в отличие от предыдущих двух этапов, нагрузка и ответственность подопечного резко увеличиваются.

**Критерии эффективности** практики также зависят от её этапа. Некоторые параметры оцениваются лишь на основании педагогического наблюдения, особенно это касается периода «ученик». На уровне «студент» освоенные компетенции уже структурируются более четко, ну а отследить освоение навыков на этапе «педагог» косвенно можно по освоению индивидуального плана прохождения наставничества. (Приложение 1).

Более подробно ознакомиться с возможными формами оценивания можно в приложении. (Приложение 2,4)

Как уже говорилось в начале данной работы, практика находится в работе на протяжении 10 лет, то есть с момента основания Студии. За это время из стен учреждения вышло три педагога, прошедших полный цикл, один из педагогов на данный момент является педагогом Студии танца DanceАвеню, 16 человек связали или планируют связать свою жизнь с педагогической деятельностью, то есть непосредственно работают в учреждениях общего и дополнительного образования или обучаются по данным специальностям. Старшая группа коллектива в количестве 12 человек находится на первом этапе практики, прогнозировать что-то пока сложно, так как впереди у них еще 1-2 школьных года, но одна ученица планирует в этом году поступать на хореографический факультет, чтобы освоить профессию педагог-хореограф.

Практика может применяться не только в конкретной Студии танца, но также и в любом учреждении дополнительного или общего образования, в котором есть стабильный детский коллектив: это может быть конкретно взятый класс, а может быть и творческая группа.

На этапах «студент» и «педагог» практика может быть даже не привязана к конкретной группе. Стандартное положение о наставничестве позволит эффективно выстроить работу.

#### **Сведения об авторе.**

Штанько Екатерина Владимировна, педагог дополнительного образования, квалификационная категория высшая.

Общий педагогический стаж – 11 лет, стаж работы в качестве наставника – 10 лет.

На момент подачи заявки количество наставляемых:

«Ученик» - 12 человек

«Студент» - 1 человек

«Педагог» - 1 человек

«Наставничество, как форма организации проектно-исследовательской деятельности обучающихся по математике»

Ключевым элементом модернизации российской школы является федеральный государственный образовательный стандарт, реализация которого закреплена Законом «Об образовании РФ». В нем необходимо сделать акцент на организации проектной и исследовательской деятельности школьников как эффективных методов, формирующих умение учащихся самостоятельно добывать новые знания, работать с информацией, делать выводы и умозаключения.

Наставничество, как форма организации проектно-исследовательской деятельности обучающихся по математике направлено на формирование математической грамотности обучающихся на основе построения прямой связи между получаемыми знаниями и их практическим применением, пониманием и использованием информации на настоящий момент и в долгосрочном периоде, и ориентирует на формирование, во взаимодействии с наставником, ответственности у подростков за принятые решения.

В Политехнической гимназии проектно-исследовательская деятельность обучающихся по математике ведется с опорой на следующие принципы:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию проекта с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации проекта;

- принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации проекта законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- принцип аксиологичности подразумевает формирование у обучающегося ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества.

Классификация учебных проектов по математике:

1. Практико-ориентированный проект (инженерный проект, IT – проект, дизайн-проект и прочие) – проект, имеющий на выходе конкретный продукт; проект, направленный на решение какой-либо проблемы, на практическое воплощение в жизнь какой-то идеи. Данный продукт может использоваться как самим участником, так и иметь внешнего заказчика, например, социальных партнёров образовательной организации.

2. Социально-образовательный проект – проект, предусматривающий комплексный характер деятельности по получению образовательной продукции.

3. Социально-культурный проект (медиа-проект, издательский проект, и так далее) – проект, являющийся средством сохранения или воссоздания

социальных явлений и культурных особенностей с помощью творческих продуктов.

4. Социально-ориентированный проект (проект по организации какого-либо события, профориентационный проект и прочие) – проект, предполагающий сбор, анализ и представление информации по какой-нибудь актуальной социально-значимой тематике и направленный на повышение гражданской активности обучающихся и представителей какой-либо целевой группы (сконструированное социальное нововведение, целью которого является создание, модернизация или поддержание в изменившейся среде материальной или духовной ценности, которое имеет пространственно-временные и ресурсные границы и воздействие которого на людей признается положительным по своему социальному значению).

Интеллектуальными продуктами учебных проектов могут быть: Web-сайт, мультимедийный продукт, лонгрид, скрайбинг, инфографика, лэпбук5, таймлайнб, интерактивный атлас, интерактивная карта, видеофильм, видеоролик, мультфильм, выставка, газета, журнал, дайджест, справочник, каталог, сопоставительный анализ, сборник и многое другое.

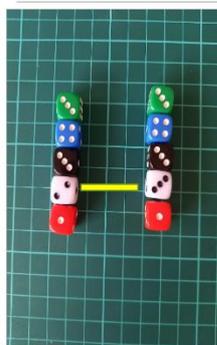
Формирование надлежащего уровня компетентности в проектной и исследовательской деятельности (то есть самостоятельное практическое владение технологией проектирования и исследования) должно достигаться к концу 10 класса. Темы и проблемы проектных и исследовательских работ подбираются в соответствии с личностными предпочтениями каждого обучающегося и должны находиться в области их самоопределения.

Так, например, для реализации практико-ориентированного проекта по математике, в гимназии была составлена работа по созданию электронного атласа шаблонов, который можно будет использовать на уроках геометрии в 10 классе и при подготовке к олимпиадам по предмету. «Программа «Geogebra», как средство обучения решению стереометрических задач» - это проект, который будет полезен ученикам и

учителям старшего звена на уроках математики. Атлас шаблонов наглядно показывает самые распространенные фигуры и методы построения сечений. Проект объединяет теоретическую базу, примеры построения и задачи для самостоятельного решения, а также план построения и создания собственной задачи.

Примером социально-образовательного проекта стал комплекс упражнений на тему «Решение комбинаторных задач с применением треугольника Паскаля в программе кружковой деятельности учащихся 7-8 классов» или сборник заданий по

### Первый тип комбинаций - количественные



Пусть наше вероятностное пространство – это множество всех упорядоченных наборов чисел на кубиках, которые и будут являться элементарными событиями. Рассмотрим вероятностное пространство как граф, вершины которого это элементарные события, а ребром будем соединять два набора отличные ровно одним кубиком.



теории игр, который поможет ученикам в подготовке к олимпиадной математике от школьного этапа до региональной олимпиады (рис. 1).

Рисунок 1

В ходе реализации социально-культурного проекта был создан фильм из истории математики. Автор выбрала самостоятельно исторический материал, создала сценарий и анимацию, сделала музыкальное сопровождение в соответствии с выбранным историческим периодом. Презентация проекта проводилась на заседании научного общества учащихся, получившийся фильм был интересен старшеклассникам и педагогам. (рис. 2).



Рисунок 2

К социально-ориентированному проекту можно отнести разработку и реализацию квеста для старшеклассников «Безумный профессор», в ходе которого учащиеся решают практико-ориентированные задачи по математике. Подготовка заданий для станций и проведение мероприятия позволяет посмотреть на изучаемый предмет в ином ракурсе, почувствовать себя в роли учителя (рис.3).



Рисунок 3

В каждом из приведенных примеров наставник играл важную роль в создании проекта. Самое сложное – определение направления и конкретизация темы в соответствии с возможностями и предпочтениями учащегося. Не менее значимы постановка цели, задач проекта, характеристик конечного продукта, тайминг процесса работы, создание условий для апробации продукта. И самое главное – сохранить (или сформировать) внутреннюю мотивацию учащегося к самостоятельной исследовательской или проектной деятельности.

На сегодняшний день в системе образования появляется множество новейших методов, меняются задачи и цели обучения. Современный образовательный процесс немислим без поиска новых, более эффективных технологий, одной из которых является технология наставничества. Ключевым направлением в работе, должно стать содействие закреплению успешного опыта наставничества и дальнейшего внедрения данной технологии в практику.