

Региональная модель ресурсного центра по внедрению наставничества

*Полякова Анастасия Сергеевна, Федосова Надежда Анатольевна, методисты ГБУДО
«Областной Центр дополнительного образования детей»*

Нас всех здесь сегодня объединила одна тема – наставничество. Актуальной она стала еще с 2019 года, когда Министерством просвещения была разработана и утверждена целевая модель наставничества для образовательных организаций, её внедрение рекомендовано во всех субъектах Российской Федерации. Были также утверждены показатели эффективности, которые нам необходимо достичь до 2024 года.

Показатели эффективности внедрения региональной целевой модели наставничества в Челябинской области

Наименование показателя	Контрольные значения по годам				
	2020	2021	2022	2023	2024
Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, вовлечённых в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %	10	20	35	50	70
Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлечённых в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %	10	20	35	50	70
Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, вовлечённых в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %	10	20	35	50	70

Как показывает практика и опыт наших пилотных площадок, это вполне достижимо и реально.

Но обо всём по порядку. Стартовой точкой нашего проекта можно считать конец 2019 года, когда у нас только-только начало складываться представление о том, какой грант мы бы хотели реализовать.

Кстати такой вопрос ко всем присутствующим: скажите, есть ли здесь те, кто реализовывал грант?

Готовясь и проходя каждый этап реализации гранта, мы получали колоссальный опыт. Мы начинали с идеи. На что можно ориентироваться при формулировании идеи гранта?

Мы учитывали 3 составляющие: идея может помочь в разрешении «боли» государства, «боли» организации и личной «боли». На момент написания гранта, уже было распоряжение и рекомендации по внедрению методологии наставничества, То есть соответственно для государства важно было сформировать систему поддержки, самоопределения как для обучающихся, так и для педагогов.

В нашей организации на тот момент уже существовали практики наставничества, но они не были никак регламентированы и закреплены. Не было нормативной базы и в принципе понимания, как развивать наставничество в организации. И лично нам

наставничество виделось, как хорошая технология преемственности, обмена опытом в неформальной обстановке, которая была незаслуженно забыта с советских времен. И нам хотелось популяризировать и переосмыслить её в контексте современных условий и запросов.

С этой идеи, поддержанной государством, и начался путь реализации грантового проекта «Региональная модель ресурсного центра по внедрению наставничества».

Перед нами стояла цель – внедрение 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.

Задачи проекта:

- внедрить целевую модель наставничества и программы наставничества при реализации разных форм наставничества;
- оказать организационно-методическую поддержку организациям, внедряющим и использующим методологию наставничества;
- вовлечь обучающихся в различные формы наставничества для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;
- обеспечить приток дополнительных кадровых, методических, научных, организационных и др. ресурсов за счёт создания партнёрств по реализации программ наставничества;
- сформировать базу данных программ, партнёров, экспертов по реализации программ наставничества, а также систему мероприятий по тиражированию лучших практик.

Для реализации цели и задач с 2020 года на базе Областного Центра дополнительного образования детей появился Ресурсный центр наставничества «Орбита». Его деятельность ведётся и до сих пор: оказывается информационно-методическая поддержка, пополняется база практик по наставничеству.

С марта по декабрь 2020 года мы разработали необходимый пакет документов для внедрения наставничества, провели множество мероприятий как для педагогов, так и для обучающихся в онлайн и офлайн форматах. Также были выбраны 17 пилотных площадок в 15 муниципалитетах, с которыми были подписаны соглашения:

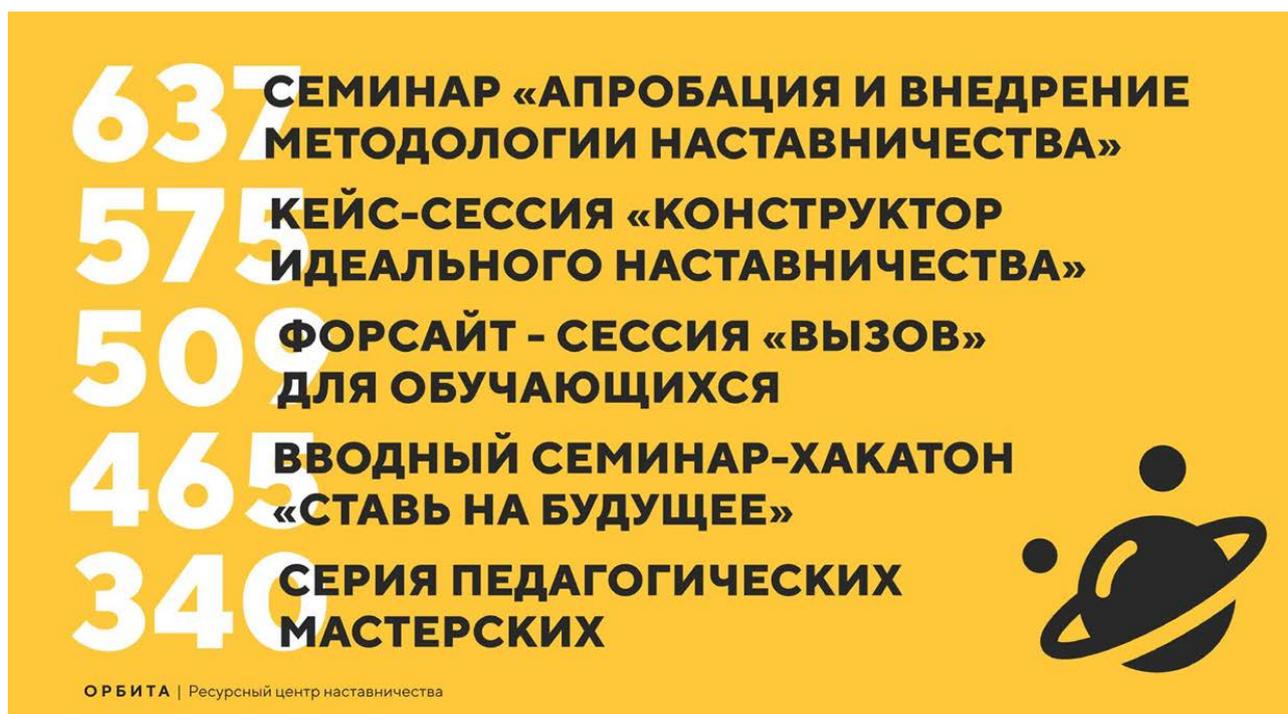
- Копейский городской округ;
- Кыштымский городской округ;
- Магнитогорский городской округ;
- Озёрский городской округ;
- Троицкий городской округ;
- Трёхгорный городской округ;
- Ашинский муниципальный округ;
- Аргаяшский муниципальный округ;
- Верхнеуральский муниципальный округ;
- Еманжелинский муниципальный округ;
- Кизильский муниципальный округ;
- Коркинский муниципальный округ;
- Саткинский муниципальный округ;
- Сосновский муниципальный округ;
- Чебаркульский муниципальный округ.

Это были организации разных типов: центры дополнительного образования, школы и даже колледж. В каждой организации своя специфика – кто-то разработал программу для вовлечения детей в социальные проекты, волонтерство (Коркино). Для кого-то актуальна адаптация молодых педагогов (Озёрск, Магнитогорск), а кто-то с помощью программ и проектов по наставничеству организует работу с детьми из группы риска (Аша). Наставничество – это та технология, посредством которой может быть организована деятельность по решению той или иной задачи организации. И вы можете использовать её в соответствии со своими нуждами и возможностями.

Возвращаюсь к пилотным площадкам. Именно они стали первыми участниками наших мероприятий, для них были разработаны шаблоны необходимых документов. Также с площадками работал специалист из Челябинского института переподготовки и повышения квалификации, курируя вопрос составления дорожной карты.

Сейчас вся база необходимых документов, видеомастер-классы, дорожные карты пилотных площадок доступны для всех на нашем сайте наставник74.рф, о нём чуть позже.

Итак, несмотря на ограничительные меры в связи с коронавирусом, нам удалось провести семинары, вебинары, педагогическую мастерскую, кейс-сессию и форум, а также форсайт-сессию для обучающихся «Вызов». В качестве экспертов были приглашены специалисты Федерального ресурсного центра наставничества EdMentor, Федерального агентства по делам молодёжи, специалисты из Санкт-Петербурга и Челябинска. Они представили свой опыт работы в наставнических проектах, области психологии, проектного управления и менеджмента социальных проектов. На слайде вы видите количество участников и название мероприятия.



Также для выявления, обобщения и тиражирования лучших практик в сфере наставничества был организован и проведён региональный конкурс лучших практик «Наставник будущего», а работы победителей представлены на нашем сайте.

Финальной точкой нашего проекта стал итоговый форум. Мы проводили его и для тех, кто только планирует реализовывать наставничество в нашей области, и для наших пилотных площадок, которые уже делились своими практиками. Также в рамках проекта к

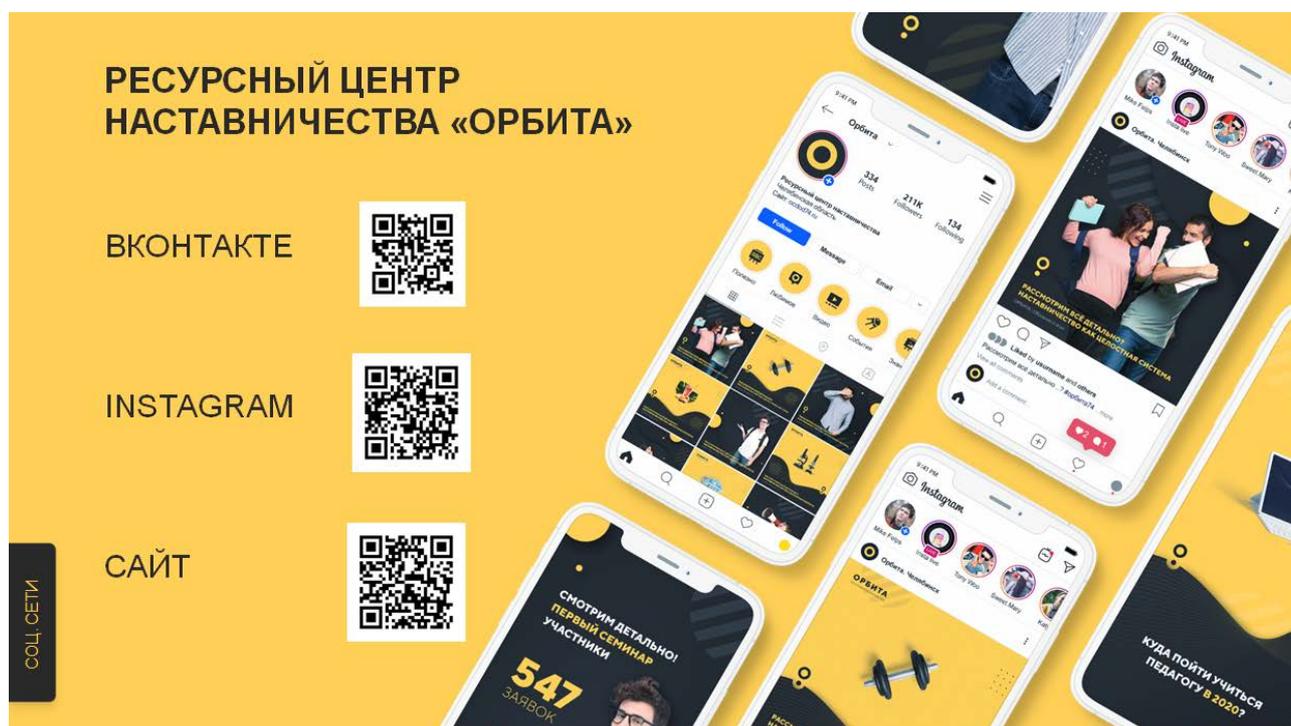
обмену опытом удалось привлечь представителей Казахстана. Они стали участниками онлайн-дискуссии итогового форума, а обучающиеся приняли участие в форсайт-сессии.

Таким образом, в рамках проекта различными формами взаимодействия и мероприятиями было охвачено 2365 человек, в том числе дети и представители молодёжи от 12 до 25 лет – 418 человек.

Хотелось бы отметить, что важным аспектом реализации нашего проекта было медийное его освещение и работа с онлайн-площадками.

Скажите, а вы часто пользуетесь социальными сетями и специализированными сайтами в профессиональных целях?

Сейчас любое событие, мероприятие, деятельность имеют свой цифровой след в виде публикации на сайте, Вконтакте, Инстаграме итд. И наша деятельность – не исключение. Анонс мероприятия, его итоги, позитивный отклик о посещении семинара, освещение совместной деятельности наставника и наставляемого – всё это оставляет цифровой след и повышает престиж вашей организации, наставников, а также может способствовать привлечению новых участников, партнёров программы.

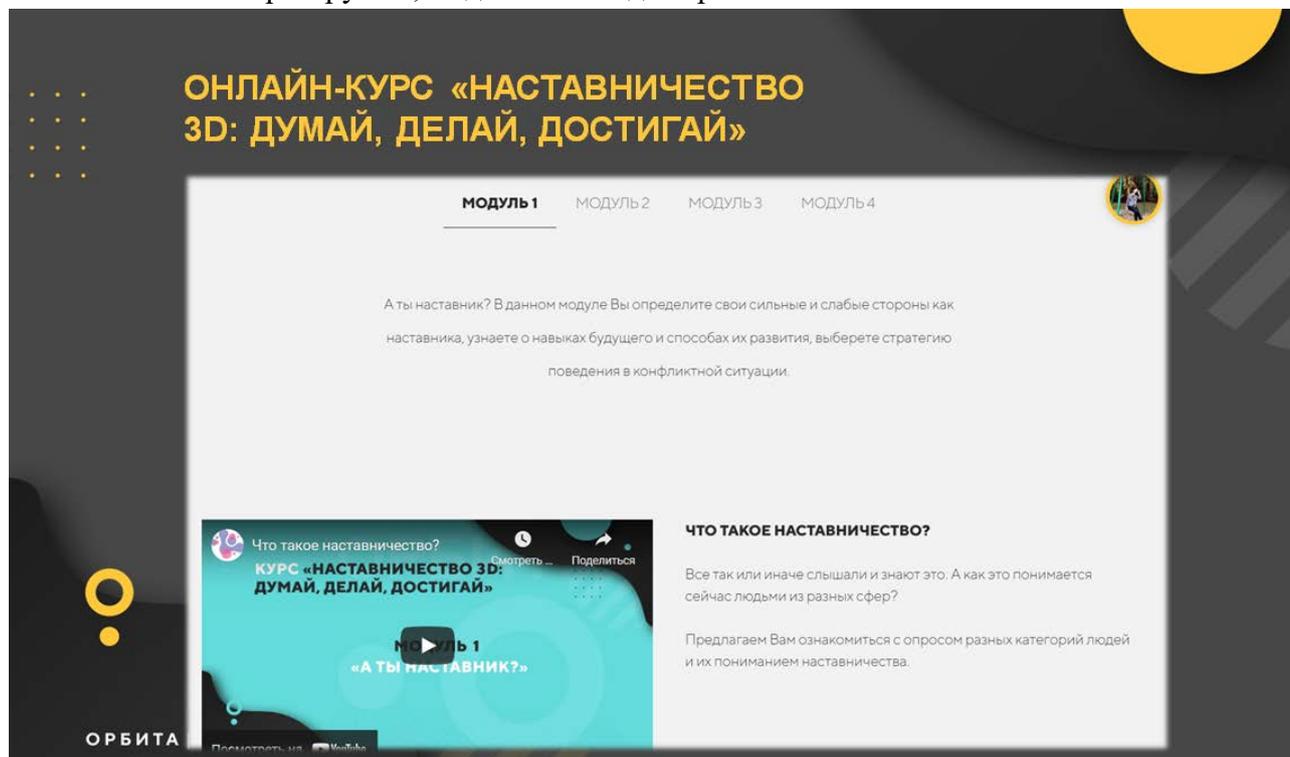


В рамках нашего проекта помимо групп во Вконтакте и Инстаграм был разработан цифровой ресурс. В нём мы собрали всю ту информацию по наставничеству, которая была актуальна для наших пилотных площадок. Сейчас она доступна для всех и постоянно пополняется. Здесь есть полезные статьи, видеомастер-классы наших экспертов, записи семинаров, тесты и другие инструменты, которые могут помочь в работе наставника. Также на сайте есть раздел «Атлас лучших практик», где опубликованы работы победителей нашего конкурса и дорожные карты пилотных площадок. А оперативные анонсы предстоящих событий, актуальные новости и развлекательно-образовательный контент по наставничеству мы публикуем, как я уже упоминала во Вконтакте и Инстаграм.

В этом году мы продолжаем реализовывать мероприятия проекта. В частности были проведены вебинары, семинары для педагогов в онлайн-формате, запись которых вы можете найти на сайте Областного центра. А для детей в августе была организована профильная смена по наставничеству «Вызов 2.0» в палаточном лагере на озере Тургояк.

Также с июня на нашем сайте наставник74.рф мы запустили онлайн-курс. Он предназначен для педагогов, обучающихся образовательных организаций от 15 лет и всех людей, заинтересованных во внедрении технологии наставничества.

Онлайн-курс по сути является полезным инструментом как для наставника, так и для наставляемого. Он будет состоять из 8 модулей, на данный момент доступно 3. Каждый модуль посвящён тем техникам, методам и способам, которые могут сделать работу в наставнической паре более эффективной. Например, на данный момент рассмотрены темы самопрезентации, планирования, а также анализа сильных и слабых сторон личности. В дальнейшем также будут освещены темы мотивации, стрессоустойчивости, взаимодействия наставнической пары/группы, модели и методы в работе наставника.



Каждый модуль включает в себя видеомастер-классы, упражнения по личностному развитию, статьи, тесты и практические материалы, доступные для скачивания.

По итогам прохождения курса все участники получают электронные свидетельства за каждый пройденный модуль. А для получения доступа к курсу необходимо пройти регистрацию в личном кабинете.

На сегодняшний день на основании приказа МОиН Челябинской области от 18 ноября 2020 года № 01/2428 ГБУДО «Областной Центр дополнительного образования детей» (ОЦДОД) является региональным центром наставничества, в части внедрения целевой модели наставничества в организациях Челябинской области, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам. В рамках реализации гранта в 2020 году были отобраны 17 пилотных площадок по реализации целевой модели наставничества, в которые входят организации дополнительного и общего образования из 15 муниципальных образований Челябинской области. В 2021 году у вас есть возможность присоединиться к «передовикам» наставничества и стать пилотной площадкой.

Мы подготовили для вас **чек-лист** того, что поможет вам более успешно реализовать программу наставничества в вашей образовательной организации:

1. **Мониторинг – это не страшно.** Начиная с 2020 года Министерство просвещения РФ отслеживает показатели роста внедрения программ наставничества, в том числе и в

дополнительном образовании. Мониторинг реализации программ наставничества – это один из способов отслеживания работы системы наставничества. Как Вы знаете, к 2024 году показатель вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества должен вырасти по Челябинской области до 70%. Мониторинг не будет сложностью, если организация сама периодически осуществляет контроль своих программ наставничества. Это поможет отследить как развивается наставничество в образовательной организации, а также внести необходимые изменения и корректировки в программу, ведь технология наставничества не является самоцелью, а призвана решить актуальные задачи образовательной организации. Также Вы можете посмотреть наш «Вебинар по вопросам внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях Челябинской области», в котором мы подробно рассказываем об особенностях заполнения формы мониторинга.

	Образовательная организация (полностью)	Количество программ	Названия программ, форма наставничества	Всего программ	Количество наставников	Общее количество наставников	Количество обучающихся от 10 до 19 лет	Общее количество обучающихся от 10 до 19 лет	Количество наставляемых от 10 до 19 лет	Общее количество наставляемых от 10 до 19 лет
Муниципальное образование	ДЮЦ	3	«Ты и Я» - учитель — учитель	6	10	50	234	1000	174	600
			«Я и Ты» - ученик-ученик		15		178		98	
			«Мы вместе» - учитель -ученик		8		188		123	
	ДЮСШ	2	Ты...		10		133		73	
			Мы		3		114		25	
	ДДМ	1	Они....		3		153		107	

Когда мы начинали внедрять систему наставничества в нашем регионе, некоторые педагоги восприняли это начинание как очередную нагрузку в работе, но потом пришло понимание того, что это уже было, что наставничество не ново, что его надо адаптировать под современную систему образования. Один из вариантов внедрения наставничества – это включение в уже созданные программы наставничества как модуля, как блока, как этапа. И если идти по этому пути, можно сразу добиться определенных показателей в мониторинге.

Результатом наставничества является рост выпускников, которые возможно станут благодарными родителями.

2. Новые формы? Ещё одним пунктом нашего чек-листа будут формы наставничества. Целевая модель нам даёт ограниченное количество форм: ученик-ученик (студент-студент), учитель-ученик, учитель-учитель, работодатель-ученик, работодатель-студент. Но можно и, как показывает практика, нужно включать в работу новые формы. Например, родитель-ученик, родитель-педагог. В настоящее время родители играют большую роль в жизни образовательной организации, и их надо пробовать подключать к деятельности организации. Это задачу может решить наставничество. Вы как практики можете адаптировать наставничество «под себя», найти свои необычные формы работы и сделать так, чтобы наставничество помогало решать задачи образовательной организации.

В ноябре 2021 года Региональный модельный центр дополнительного образования детей будет проводить конкурс «Наставник будущего», приглашаем вас принять участие и поделиться своим наставническим опытом.

3. Продолжайте делиться опытом. Как показала практика наших пилотных площадок, необходимо делиться опытом. Вы можете создавать свои конкурсы, писать статьи, создавать методические пособия, проводить праздники, например, когда подводится итог проекта или программы – это всё поможет распространить опыт, утвердить вас в звании профессионалов своего дела.

Например, в 2021 году наши коллеги из Магнитогорска, которые являются пилотной площадкой, организовали свой конкурс «ПРОНаставничество», а после провели форум «ПРОНаставничество» с образовательными площадками, мастер-классами и награждением победителей. Это позволило познакомиться с другими организациями, которые развивают у себя систему наставничества, обменяются знаниями и опытом, совместно определить дальнейшую траекторию развития наставничества в муниципальном образовании, заключить соглашения о сотрудничестве.

Напомним, что со своей стороны мы разработали три методических пособия, которые находятся в открытом доступе на нашем сайте наставник74.рф во вкладке деятельность, там же мы запустили онлайн курс «Наставничество 3D: думай, делай, достигай», который будет полезен как наставникам, так и наставляемым. Бонусом этого курса является то, что по прохождению каждого модуля вы получаете электронный сертификат.

4. Сформируйте нормативно-правовую базу. Важно сформировать базу документов, от этого никуда не уйти, но если её проработать, то у Вас будет наглядный план действий по внедрению наставничества. Отметим, что в помощь пилотным площадкам был приглашён специалист ГБУ ДПО ЧИППКРО, заведующий кафедрой воспитания и дополнительного образования, к.п.н., доцент, почётный работник общего образования РФ Кисляков Алексей Вячеславович, который помог откорректировать дорожные карты и выстроить траекторию работы образовательных организаций. Все шаблоны документов, которые помогут Вам в работе, расположены на сайтах ocdod74.ru и наставник_74.рф. Напомним, что все документы и рекомендации образовательная организация подстраивает под свои запросы и требования.

5. Наставничество – это интересно. Стремимся сделать наставничество интересным. Как показывает практика, все участники образовательного процесса любят играть и участвовать в нестандартных формах работы. Так же и непосредственные участники процесса наставничества не являются исключениями. Не бойтесь использовать новые форматы, включайте интересные элементы. Вы всё это умеете! Ищите, развивайтесь, применяйте на практике! Как показывает практика, у вас всегда всё получается!

Спасибо за внимание.

Итоги реализации региональной модели наставничества в 2020/21 учебном году в Снежинском городском округе

*Карбанова Ирина Сергеевна, начальник отдела методического сопровождения
МКУ ЦОДОУ, к.э.н.*

Уважаемые коллеги!

Хочу представить вашему вниманию первые результаты внедрения целевой модели наставничества в 2020/21 учебном году в Снежинском городском округе. Хотелось отметить, что в настоящий момент региональная целевая модель наставничества реализуется только в общеобразовательных организациях и в учреждении дополнительного образования, но в перспективе возможна реализации и в дошкольных учреждениях.

Прежде, чем говорить о результатах, необходимо акцентировать внимание на нормативно-правовой базе, которую вы видите в разрезе уровней образовательной системы.



Направление наставничества напрямую связано с оценкой качества образовательной системы её эффективностью. Согласно письму Министерства образования и науки Челябинской области от 07.12.2020 № 1213/13480 определены алгоритмы действий по внедрению целевой модели.

В рамках муниципалитета алгоритм внедрения региональной целевой модели наставничества (РЦМН) выглядит следующим образом:

1. Планирование и подготовка: формирование управленческой команды, рабочей группы по работе над внедрением РЦМН в муниципальном образовании.
2. Анализ исходного состояния для внедрения РЦМН на уровне муниципалитета.
3. Распространение муниципальных практик наставничества; обсуждение и согласование программы наставничества с участниками образовательных отношений.
4. Мониторинг реализации РЦМН, формирование отчётности для регионального центра наставничества (далее – РЦН).
5. Корректировка муниципального плана / дорожной карты внедрения РЦМН на последующий год.

В рамках данного алгоритма был разработан приказ Управления образования от 11.12.2020 № 487, которым:

- назначен муниципальный координатор;

- определена рабочая группа из специалистов Управления образования и МКУ ЦОДОУ;
- определены сроки мониторинга и формирования отчётности;
- обозначен порядок действий для образовательных учреждений:
 1. Подготовка условий для запуска программ наставничества.
 2. Формирование базы наставляемых.
 3. Формирование базы наставников.
 4. Отбор и обучение наставников.
 5. Формирование наставнических пар или групп.
 6. Организация работы наставнических пар или групп.
 7. Завершение программы наставничества и мониторинг её результатов.

Как видим, алгоритм внедрения РЦМН для образовательных учреждений отличный.

Необходимо формировать базы наставников и наставляемых, проводить обучение наставников. Алгоритм также прописан в письме Министерства образования и науки Челябинской области от 07.12.2020 № 1213/13480.

Согласно этому же письму необходимо ежеквартально предоставлять отчёт в РНЦ по следующим показателям:

- количество программ, проектов по наставничеству;
- название программ и форма наставничества;
- количество наставников;
- количество обучающихся от 10 до 19 лет;
- количество наставляемых от 10 до 19 лет.

Формирование отчёта происходит централизованно муниципальным координатором, который в свою очередь принимает отчёты от ответственных по данному направлению в образовательных учреждениях.

Таблица 1. Результаты мониторинга по муниципалитету за II квартал 2021 г.

Наименование показателя	Значение
Количество ОО	9 (все МБОУ и ДТ)
Количество программ по наставничеству	21
Название проекта и форма	<ul style="list-style-type: none"> • Проектная деятельность (учитель–ученик). • Школа молодого учителя (учитель–учитель). • Проект «Шаг в профессию» (учитель–учитель). • Проект «Формула успеха» (учитель–ученик). • «Активный ученик» (начальная школа) (ученик–ученик). • «Успеваемость на 100%» (ученик–ученик). • «Будущий выпускник» (учитель–ученик). • «Учитель–учителю» (учитель–учитель). • «Профориентационный навигатор» (учитель–ученик). • «Авиамоделирование» (обучающийся–выпускник). • И др.

В мониторинге принимают участие все школы города и Дворец творчества. Как видно из Таблицы 1, в основном преобладают формы наставничества такие как: учитель–ученик, учитель–учитель. В недостаточном количестве применяется форма ученик–ученик. Хотелось отметить Дворец творчества, у которого есть форма обучающийся–выпускник и школу № 135 с программой наставничества для начальной школы.

Таблица 1. Результаты мониторинга за II квартал 2021 г.

ОУ	Количество программ	Количество наставников	Количество обучающихся от 10 до 19 лет	Количество наставляемых от 10 до 19 лет	Процент вовлечённых в наставничество
117	2	38	430	185	43%
121	2	31	637	275	43%
122	2	13	215	14	7%
125	2	22	641	237	37%
126	2	17	387	147	38%
127	4	36	690	142	21%
128	0	0	52	0	0
135	5	57	581	484	83%
ДТ	3	5	1135	31	3%

Результаты мониторинга в разрезе образовательных организаций представлены в Таблице 2. Как видим, практически все ОУ преодолели индикативный показатель, который в 2021 году должен достигать 20% вовлечённых в наставничество учеников, в 2022 году – 35%, в 2023 – 50%, в 2024 – 70%.

Вывод. Коллеги, хочется отметить, что на наш взгляд ежеквартальный мониторинг является не совсем корректным, так как:

- Формы наставничества различные, а мониторинг учитывает только процент вовлеченных обучающихся. А если это форма учитель-учитель? Или, например, в школе № 135 есть программа наставничества для начальной школы, а в мониторинге учитываются дети от 10 до 19 лет.
- Форма сбора информации для мониторинга неудобная, так как разработана в Google Документы, что предусматривает только однократное её заполнение, и отсутствует возможность доработать позже.
- Наставники и наставляемые могут дублироваться в различных программа. Это вносит большую погрешность в достоверность результатов мониторинга и затрудняет анализ полученных результатов.

Анна Александровна и Надежда Анатольевна, просим прислушаться к нашему мнению. Благодарю, коллеги!

Этапы и механизмы внедрения целевой модели наставничества во Дворце творчества

*Максименко Анжела Викторовна, заместитель директора по методической работе
Дворца творчества*

Добрый день, уважаемые коллеги.

Дворец творчества – это многопрофильное учреждение, которое удовлетворяет образовательные потребности различных категорий обучающихся. В учреждении реализуется около 70 программ по шести направлениям.

В 2020 году педагогический коллектив Дворца творчества начал работу по внедрению целевой модели наставничества, а весной 2021 года – работу по реализации **научно-прикладного проекта «Разработка механизмов внедрения целевой модели наставничества в практику реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ»** в рамках соглашения с ГБУ ДПО ЧИППКРО.

Тема была выбрана не случайно, на выбор темы повлияли следующие факторы:

– Во-первых, актуальность внедрения технологии наставничества для решения образовательных задач обоснована на государственном уровне и является одним из приоритетных направлений в Национальном проекте «Образование».

– Вторым фактором стал имеющийся опыт использования наставничества во Дворце творчества.

Я приведу примеры:

– Объединения «Юный исследователь», «Картинг», «Мир на ладошке». Специфика данных объединений позволяет в полной мере организовывать работу наставнической пары или группы в форме «ученик–ученик». Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется в совместной работе над проектом – творческим, образовательным.



– В направлениях «Авиамоделирование», «Кристаллография» – используется форма «выпускник–ученик».

– В качестве примера формы «работодатель–ученик» можно назвать два традиционных мероприятия – Научная и инженерная выставка городов ЗАТО и Городская открытая конференция молодых исследователей. Наставниками детей выступают специалисты градообразующего предприятия, специалисты организаций как на уровне

консультанта в процессе подготовки научно-исследовательской работы, так и в качестве экспертов работ, которые не просто оценивают, но и дают ценные рекомендации по дальнейшей работе, уточняют определённые тонкости темы.



Проектами, в которых реализована идея наставничества, стали:

– Вокальный фестиваль «Дети и Взрослые. Мы вместе!», который объединил юных и взрослых артистов. В состав команды наставников вошли участники вокальных коллективов учреждений культуры, известные артисты Снежинска. Результатом стало совместное выступление на сцене пары «ученик – наставник».



– Проект по Созданию выставки культурного наследия Южного Урала, в рамках которого обучающиеся направления «3Д моделирование» стали наставниками по изготовлению 3Д моделей скульптур каслинского литья для обучающихся участников проекта (направлений «Авиамоделирование» и «Музееведение»).



Ярким примером является программа Клуб «Юные инспектора движения». Совместно с сотрудниками Снежинского ГИБДД обучающиеся проводят профилактические акции и мероприятия. Это тесное взаимодействие осуществляется в течение всего периода реализации программы.



Опытными наставниками для педагогов стали Коротовских Анатолий Александрович, Юшко Мария Васильевна, Суковаткина Лидия Степановна.



Таким образом, актуальное содержание темы наставничества в сфере образования, существующий опыт работы, поиск интересных для современного ребёнка форм обусловили выбор темы научно-прикладного проекта.

В настоящее время педагогический коллектив Дворца творчества включился в работу по теме наставничества, и наша главная задача состоит в том, чтобы внедрить наш накопленный опыт, выстроить свою практику с учётом требований РЦМН.

Мы понимаем, что построение этой системы не может быть краткосрочным периодом и должно осуществляться по этапам.

Согласно методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества реализация программы наставничества должна включать семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.

6. Организация работы наставнических пар или групп.

7. Завершение наставничества.

В соответствии с рекомендациями мы начали с подготовки условий для запуска программ наставничества.

И **1 этапом** стало создание пакета локальных нормативных документов, а именно:

– «Положение о наставничестве во Дворце творчества», в котором описаны цели, задачи, механизм реализации целевой модели во Дворце творчества, формы наставничества, мониторинг и оценка результатов программы.

– Приказы о создании рабочей группы по разработке «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества (на период с 2020 г. до 2024 г.) и назначении куратора.

В мае творческая группа педагогических сотрудников Дворца творчества приняла участие в установочном семинаре для команд образовательных организаций, реализующих совместный с региональным ресурсным центром ДПО ГБОУ ДПО ЧИППКРО научно-прикладной проект. В ходе семинара были конкретизированы цели, задачи и мероприятия проекта, оформлено техническое задание. А также подписано соглашение о реализации научно-прикладного проекта.

Таким образом, на сегодняшний день у нас появился ещё один значимый для нас ресурс, помимо нашей педагогической практики, – это научно-методическая, консультационная и информационная поддержка со стороны ЧИППКРО.

Команда, осуществляющая проект по внедрению наставничества:

- Кириллова Е.В., директор;
- Максименко А.В., заместитель директора по МР;
- Кайдалова О.Л., заместитель директора по УВР;
- Дерибезова Л.М., методист.

На этапе внедрения модели наставничества нам было важно достигнуть понимания педагогами организационных и смысловых новшеств в учреждении, верной интерпретации наставничества как технологии. Поэтому, Дерибезова Людмила Михайловна, методист Дворца творчества, организовала и провела 3 семинара, на которых были рассмотрены основные положения РЦМН, а также педагоги поделились опытом использования наставничества в своей образовательной деятельности.

Результатом 1 этапа стали локальные акты и распорядительные документы, которые я называла ранее.

И уже после теоретической подготовки, анализа существующей практики наставничества во Дворце творчества мы перешли к следующим этапам:

- **2 этап.** Формирование базы наставляемых.
- **3 этап.** Формирование базы наставников.

Я их сознательно объединила, так как эти процессы на сегодняшний день у нас протекают неравномерно, нет жёстких границ.

Главная задача – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников и определение проблем, потребностей потенциальных наставляемых.

Мы начали эту работу со сбора данных о потенциальных наставниках из числа наших педагогов, внутри учреждения.

Л.М. Дерибезова подготовил рабочую тетрадь. Что она из себя представляет?



В ней даны краткие теоретические пояснения РЦМН, понятия наставляемый, наставник, целевые установки и функции собственно образовательной организации, внедряющей РЦМН.

Также представлены 3 анкеты (до начала работы):

1. **Анкета кандидата в наставники** – она небольшая, носит общий информационный характер об образовании, специальности и содержит один вопрос открытого типа для того, чтобы кандидат при желании мог представить значимую о себе информацию для возможности реализовать себя в роли наставника.

2. **Анкета для педагога-наставника.** Вопросы анкеты, их 20, касаются содержательной части наставничества (понимание роли наставничества, готовность к наставнической деятельности). Заполнение анкеты – это своеобразный самоанализ педагога на предмет соответствия его роли наставника.

Важно отметить, что часть педагогов не только ответили на вопросы, адресованные потенциальному педагогу-наставнику, но и указали, что сами нуждаются в опытном наставнике и, более того, даже предложили кандидатуру.

Проблемы, по которым необходима помощь наставника – это содержание преподаваемого предмета (например, специфика работы с танцевальным коллективом, театральная деятельность), «Современные информационные технологии», «Введение в профессию педагог».

3. **Анкета для подбора потенциальных наставников** адресована руководителям – её могут заполнять директор, заместители директора, заведующие отделами.

Собственно этот процесс уже является содержанием **4 этапа** – Отбор и обучение наставников.

Отбор наставников осуществляется путём анализа заполненных руководителем анкет и подсчёта набранных баллов, важными критериями отбора являются следующие позиции – это образование, опыт, профессиональные результаты и достижения, личностные качества, наличие желания и времени.

Таким образом, проведённые мероприятия позволяют нам начать работу по формированию наставнических пар или групп по форме «педагог–педагог» (это **5 этап** работы по внедрению РЦМН).

Основные мероприятия мы планируем провести в сентябре:

- собеседование с наставниками, их обучение;

- планирование работы, издание приказа «Об организации наставнических групп»;
- организовать встречи наставника и наставляемых.

А затем перейти непосредственно к **этапу реализации** в течение учебного года.

Отдельным вопросом я вынесла работу по формированию базы наставников и наставляемых из числа обучающихся Дворца творчества.

Хотя содержание этапов по внедрению наставничества одинаковое, но реализуется для педагогов и обучающихся немного по-разному.

И во-вторых, это непосредственно тема научно-прикладного проекта с ЧИППКРО.

Работу по формированию базы наставников и наставляемых осуществляет педагог направления. Он ведёт сбор данных по доступным каналам (родители, классные руководители, личные собеседования и анкетирование), информирует коллектив обучающихся, родителей о запуске программы. Он осуществляет методическое обеспечение этого процесса, и, прежде всего, разрабатывает Программу наставничества своего направления с приложением Плана работы на учебный год.

Первый пробный опыт у нас есть. Елена Петровна Ковпак, педагог объединения «Мир на ладошке» такую программу уже создала и в этом учебном году будет её внедрять.

В разработке сейчас находятся Программы наставничества по направлениям «Классический танец», «Авиамоделирование», «Бисероплетение», «Дизайн».

Справедливо отметить, что есть педагоги, которые уже используют в работе с детским коллективом практику наставничества, я их называла в начале своего доклада, для них задача – оформить свою практику в логике РЦМН, внести изменения в дополнительные общеобразовательные программы.

Но есть и те, для кого это станет совершенно новой практикой при реализации программы дополнительного образования.

Надеемся, что наш эксперимент будет успешным.

В наших планах организовать работу с внешней средой – а именно с работодателями, представителями организаций в различных сферах, которые заинтересованы в реализации программ наставничества. Этому направлению работы мы придаём особое значение, считаем его важным и востребованным для учреждений дополнительного образования.

Завершая свой доклад, хочу отметить, что работу по внедрению РЦМН мы начали в прошлом учебном году, в конце учебного года подали заявительные документы на участие в научно-прикладном проекте по теме наставничества, можно сказать, мы находимся в начале пути.

Перед нами стоят конкретные задачи:

- разработать Программу наставничества Дворца творчества до 2024 года, которая станет результатом совместных творческих усилий педагогов, обучающихся и наших социальных партнеров и позволить нам обеспечить выполнение показателей Национального проекта «Образования»;
- обновить содержание дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ с использованием различных форм наставничества;
- привлечь к образовательной деятельности педагогов – носителей производственной практики, специалистов градообразующего предприятия и организаций города.

Организовать процесс обучения так, чтобы ребёнок, став выпускником, возвращался в наш родной Дворец творчества. И такие дети у нас есть.

Наставничество в творческом объединении «Авиамоделирование» Дворца творчества

Григорьев Игорь Александрович, педагог дополнительного образования Дворца творчества

Представляю вашему вниманию опыт объединения «Авиамоделирование» муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодёжи имени В.М. Комарова» в реализации формы наставничества «выпускник–обучающийся».

Авиамоделизм – один из видов технического творчества. На занятиях изготавливаются модели для соревнований. Юный спортсмен должен овладеть навыками пилотирования модели на должном уровне. Мой опыт показывает, что большинство детей легко осваивают «руками» все основные приёмы работы, но успеха добиваются лишь те, кто научится критически оценивать свои действия и постоянно совершенствует мастерство.

Одной из наиболее перспективных форм организации образовательного процесса в объединении я считаю наставничество. В советском образовании наиболее активным участникам образовательного процесса вручали удостоверение «Пионер инструктор». Сегодня их называют «Наставник».

Практика наставничества существует в объединении уже несколько лет. Это добровольческая практика и эффективный способ решать определённые задачи и проблемы отдельных категорий обучающихся. Наставничество старших над младшими, оказание им практической помощи на занятиях и соревнованиях способствует лучшему усвоению знаний, развивает коммуникативную компетенцию, формирует доброжелательные отношения в детском коллективе.

В объединении «Авиамоделирование» наставниками являются выпускники направления, которые после окончания обучения продолжают заниматься любимым делом и помогают ребятам, им нравится передавать свой опыт одногруппникам и обучающимся младших групп, к ним часто обращаются за советом и помощью. Таких наставников – выпускников у нас в объединении два – Глазунов Михаил (выпускник 2014 года школы № 125) и Николаева Виктория (выпускница 2020 года школы № 117). Они искренне болеют за развитие авиамодельного направления в городе и рост результатов юных спортсменов (школьников), являются неоднократными победителями и призёрами соревнований и научных конференций.

Таким образом, наставник – это обучающийся, который обучался в объединении не менее 3-х лет, имеющий:

- устойчивый интерес к выбранной деятельности;
- лидерские качества и авторитет;
- высокие образовательные результаты;
- стремление к совершенствованию мастерства и личных качеств.

В моём объединении **наставничество осуществляется в 3-х направлениях** – в учебной, соревновательной и научно-исследовательской деятельности:

1. В учебной деятельности:

- мотивация первенства наставляемого;
- развитие технических знаний (технологического процесса);
- выбор профессии.

2. В соревновательной деятельности:

- настройка и балансировка моделей;
- демонстрация полётов различных классов моделей;
- форсирование и настройка двигателей внутреннего сгорания;
- моральный настрой и поддержка наставляемого;
- обеспечение судейства на соревнованиях (являются квалифицированными судьями).

3. В научно-исследовательской деятельности:

- технологии изготовления;
- подготовка к защите исследовательских проектов (внутренние эксперты в объединении);
- моральный настрой и поддержка наставляемого.

Показателями и результатами наставничества в объединении являются результативное участие обучающихся в соревнованиях и конференциях различного уровня, можно отметить и повышение успеваемости детей, выросла общая производительность групп, что позволило изготавливать большее количество моделей за меньшее время. Наставляемые хорошо знакомы с достижениями наставников и, таким образом, у юных авиамоделистов формируются правильные жизненные ориентиры, которые положительно влияют на образовательный процесс, многие обучающиеся стремятся стать наставниками благодаря имеющемуся примеру.

В заключении, я хочу представить видео-выступление наставника – выпускника Николаевой Виктории (*показ видео*).

Реализация модели наставничества в урочной и неурочной деятельности как способ формирования субъектной позиции обучающегося

*Орлова Татьяна Николаевна, заместитель директора по учебной работе
МБОУ СОШ № 135*

ЦМН – целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации процесса наставничества и достижения поставленной цели в образовательных организациях.

Нормативно-правовые акты, необходимые для внедрения модели наставничества в МБОУ СОШ № 135:

- ✓ **Федеральный уровень:**
 1. Распоряжение Министерства просвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
 2. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся.
- ✓ **Региональный уровень:**
 1. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области».
- ✓ **Муниципальный уровень:**
 1. Приказ Управления образования Администрации г. Снежинска от 11.12.2020 № 487 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в образовательных учреждениях Снежинского городского округа».
- ✓ **Институциональный уровень:**
 1. Приказы образовательной организации (о внедрении целевой модели наставничества и др.).
 2. Положение о наставничестве в образовательной организации (является организационной основой для внедрения модели наставничества, определяет формы, программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества).
 3. Дорожная карта внедрения модели наставничества.

Почему есть запрос на целевую модель наставничества? Это обусловлено проблемами и потребностями.

Проблемы: низкая мотивация обучающихся и педагогов к изменениям в системе образования, низкая вовлечённость, профессионально-личностное выгорание педагогов, инертность образовательной системы.

Потребности: быть важным и признанным другими, понять, кто я, чего хочу, свои сильные стороны, интересы и мечты, понять, кем быть, знать, как проявить себя, свои таланты, получить поддержку от значимых людей.

Целью внедрения ЦМН в нашей школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, его **субъектной позиции**, необходимой для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ № 135.

Прошу обратить внимание на формулировку «субъектная позиция». В течение 3-х лет педагогический коллектив школы работал над методической темой «Индивидуализация обучения как основа формирования собственных образовательных смыслов и целей обучающегося», а наставничество, как ресурс, стало продолжением работы, и в нынешнем году мы выбрали тему «Реализация модели наставничества в урочной и неурочной деятельности как способ формирования субъектной позиции обучающегося» и будем её реализовывать.

Субъектная позиция – это способность занимать в обучении активную позицию, способность инициировать свою познавательную активность на основе внутренней положительной мотивации.



Субъектная позиция по отношению к своей деятельности формируется постепенно на протяжении всего периода обучения в школе. Внедряя сетевые стандарты «Школы Росатома», мы формируем её постепенно.

Каждый учащийся, по нашему замыслу, проходит следующие **этапы**:

1. *Пассивный наблюдатель* (1–2 класс) – образовательный процесс организован взрослыми, ребёнок воспринимает информацию, наблюдает за возможными формами и видами деятельности, отмечая для себя плюсы и минусы каждой по принципу «нравится-не нравится».

2. *Активный наблюдатель* (3–4 класс) – образовательный процесс организован взрослыми, ребёнок принимает участие в различных формах деятельности, пробуя свои силы

во всех предлагаемых активностях. Появляется возможность выбора форм деятельности в рамках образовательных событий. Содержание образования учащимся не выбирается.

3. *Пассивный участник* (5–6 класс) – образовательный процесс организован взрослыми, учащиеся в большей мере выступают как исполнители, осваивая отдельные элементы организаторской деятельности. Появляется возможность выбора элементов содержания образования: курсов внеурочной деятельности, образовательных событий.

4. *Активный участник* (7–8 класс) – элементы образовательного процесса (локальные совместные дела) организуются учащимися совместно с педагогами преимущественно по интересу (замыслу) детей. У школьника появляется выбор элективных и факультативных курсов для углубления изучаемых предметов. На данном этапе происходит формирование модели обучения в старших классах и первичная предполагаемая модель индивидуального учебного плана.

5. *Соорганизатор* – ученик (9–11 класс) организует деятельность по собственному замыслу в сотрудничестве со всеми субъектами образовательных отношений.

Пройдя все этапы, учащийся будет готов не только брать ответственность за себя, но и за другого человека, а это ключевое качество наставника.

Задачи ЦМН в МБОУ СОШ № 135:

– улучшение показателей школы по реализации общеобразовательных, дополнительных общеобразовательных программ, а также в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

– подготовка обучающегося к способности осуществлять осознанный выбор для самостоятельной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

– раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

– создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

– создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательных отношений;

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации.

Если обобщить задачи, то можно сказать, что педагогический коллектив создаёт развивающе-поддерживающую среду, где выстроены доверительные и партнёрские отношения, а каждому участнику образовательных отношений предоставляются ресурсы и возможности для личной и профессиональной самореализации.

Планируемые результаты:

– измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

– рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

– улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнёрства;

– практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

– измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

– привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ, реализуемых в МБОУ СОШ № 135, и формирование устойчивых связей между образовательной организацией и партнёрами, формирование сообщества благодарных выпускников.

Говоря о планируемых результатах, следует отметить, что результаты для участников программ наставничества и результаты для организации различны: от частных к общим.

Это хорошо просматривается на модели, она перед вами.



Модель имеет два контура – внутренний и внешний. В центре – 7 этапов внедрения ЦМН, о них подробно говорится в методологии наставничества, именно так, поэтапно, мы и работали в прошлом учебном году.

Начали с **инструментария**:

1. Анкеты для оценки наставнической программы:

- Опросник для наставника после начала работы по программе.
- Опросник для наставляемого после начала работы по программе.
- Анкета куратора по полученным результатам для проведения SWOT-анализа.

2. Анкеты для оценки эффективности наставнической деятельности:

- Анкета наставника по итогам работы по программе.
- Анкета наставляемого по итогам работы по программе.
- Анкета куратора – количественный анализ результатов программы.
- Анкета куратора – оценка программы наставничества.

Для разработки инструментария была создана творческая группа из числа активных педагогов, членов школьного Клуба педагогов, а также активистов-старшеклассников.

Форма наставничества – это способ реализации модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Формы наставничества в МБОУ СОШ № 135:

- «учитель – учитель» – программа «Учитель – учителю»;
- «учитель – ученик» – программа «Будущий выпускник», проект «Профориентационный навигатор» (уровень ООО и СОО);
- «ученик – ученик» – программа «Активный ученик» (уровень НОО), программа «Успеваемость на 100%» (уровень ООО).

В первый год внедрения ЦМН мы сосредоточились на 3 формах: У–У, Уч.–Уч., У–Уч. В рамках этих направлений было создано **4 программы и 1 проект по наставничеству:**

– «Активный ученик» (уровень НОО) – в рамках этой программы создано несколько пар учащихся НОО по принципу активный–пассивный. Ребята помогают своим одноклассникам в выборе спортивной секции, обучают игре в шахматы, готовят к выступлениям перед аудиторией;

– «Успеваемость на 100%» (уровень ООО) – в рамках этой программы старшеклассники выступают в роли наставников в написании проектов учащимися 7-х классов, а также помогают в разборе трудных тем по ряду предметов и в организации разного рода активностей (например, «умные перемены»);

– «Будущий выпускник» (уровень ООО и СОО) – здесь учителя выступают наставниками в части написания выпускниками проектов, участия выпускников в различных конкурсах (например, «Большая перемена» или «Олимпиада НТИ»), также оказывается индивидуальное консультативное сопровождение по вопросам медиации и формирования ИУП, снижения тревожности перед экзаменами;

– «Учитель – учителю» – программа рассчитана на помощь молодым и малоопытным педагогам. Помимо традиционной работы в этом направлении мы внедрили в работу ещё одну форму – методическая декада, уже 2-ой год одна из декад в учебном году называется «Тандем», в рамках таких декад, объединяясь в пары и тройки, педагоги проводят учебные занятия, события, «умные перемены» и другие активности;

– проект «Профориентационный навигатор» – по сути это рабочая тетрадь для индивидуальной работы, в которой есть ряд анкет, тестов по профориентации, работа над которыми помогает учащемуся сделать осознанный выбор будущей профессии или направления деятельности.

Итоги 2020/21 учебного года:

- Реализованы 4 программы и 1 проект по наставничеству.
- Количество обучающихся от 10 до 18 лет, охваченных программами наставничества – 361 человек.
- Количество педагогов, охваченных программами наставничества – 57 человек.

В наступившем учебном году коллектив школы продолжит реализацию программ и проекта. Но мы планируем подключить направление «профессионал – ученик» и «родитель – ученик», поскольку работа с шефами и родителями ведётся, но программ нет. Кроме того, нам необходимо сформировать систему наставничества в рамках урочных и неурочных форматов. В сентябре 2021 года запланирован педагогический совет «Формы наставничества

на уроке и во внеурочной деятельности», в рамках которого пройдёт обсуждение этих вопросов, а также будет разработан необходимый инструментарий.

Реализация модели наставничества в МБОУ СОШ № 135

Урочная деятельность	Неурочные форматы
<ul style="list-style-type: none"> • Наставнические пары и группы в рамках учебных занятий. • Разновозрастные группы (зачёты; контрольные) 	<ul style="list-style-type: none"> • Образовательные события. • Выездные образовательные сессии. • Социальные и профессиональные пробы. • Реализация инициатив обучающихся и освоение основных видов деятельности (проектной, исследовательской, конструкторской, управленческой, коммуникативной)
<ul style="list-style-type: none"> • Проблемная творческая группа педагогов по разработке инструментария «наставничество на уроке» 	<ul style="list-style-type: none"> • Тьюторская служба для сопровождения ИУП. • Наставничество в рамках проектов учащихся 7х, 9х, 11х классов

Завершая своё выступление, хочу отметить, что наставничество – это перспективная образовательная технология передачи личностного, жизненного и профессионального опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве. Но, чтобы процесс внедрения прошёл неформально, каждая образовательная организация должна разобраться, какие конкретные задачи будут реализовываться.

Внедрение целевой модели наставничества в форме «учитель-учитель» на примере «Школы молодого педагога», реализуемой в МБОУ СОШ № 117, и её применение на муниципальном уровне

*Иванова Татьяна Петровна, заместитель директора по учебной работе
МБОУ СОШ № 117*

Современной школе нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнёрства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Рассмотрим, что представляет собою форма наставничества «учитель – учитель».

Учитель-наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Среди **основных задач** взаимодействия наставника с наставляемым мы называем следующие:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- высокий уровень включённости молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах;
- развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов (для молодых специалистов):

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

Идея создания «Школы молодого педагога» родилась в 2018 году, когда в школе было 10 молодых педагогов с опытом работы от 0 до 5 лет, и обойтись привычной системой наставничества (закрепление педагогов-наставников по приказу директора) уже было трудно. Собрали команду заинтересованных людей, провели опрос молодых педагогов, выявили проблемы, составили план работы, обращая внимание на формы занятий.

В ноябре 2018 года проходила декада молодого учителя, во время которой начинающие педагоги вместе с наставниками подготовили и провели открытые уроки. 7 педагогов провели 8 открытых уроков по предметам: физическая культура, математика, русский язык, литература, окружающий мир. На уроках присутствовали учителя школы, всего 22 человека (по 3–4 человека на каждом уроке). После проведения урока учитель представил самоанализ, а присутствующие высказывали своё мнение. В конце года на методсовете поведены итоги работы с молодыми педагогами, намечен план на новый учебный год.

Определилась тематика занятий следующего года:

1. Современный учитель. Чекалкина Н.И.
2. Современный урок. Богатырёва Т.С.
3. Воспитательный потенциал современного урока. Иванова Т.П.
4. Формы и методы работы с родителями в современных условиях. Иванова Т.П.

Занятия проходили в различных формах: педагогическая мастерская, деловая игра, мастер-класс, консультация.

В октябре–ноябре 2019 года наставники совместно с молодыми учителями подготовили открытые уроки под девизом «Стажёр и наставник – уроки совершенства». Наставники проводили для молодых открытые уроки, консультации, разрабатывали вместе со стажёрами конспекты уроков, технологические карты. На открытые уроки приглашали учителей 1–11 классов. Молодой педагог не только проводил урок, но и готовил самоанализ своего урока, выступали с анализом и опытные педагоги.

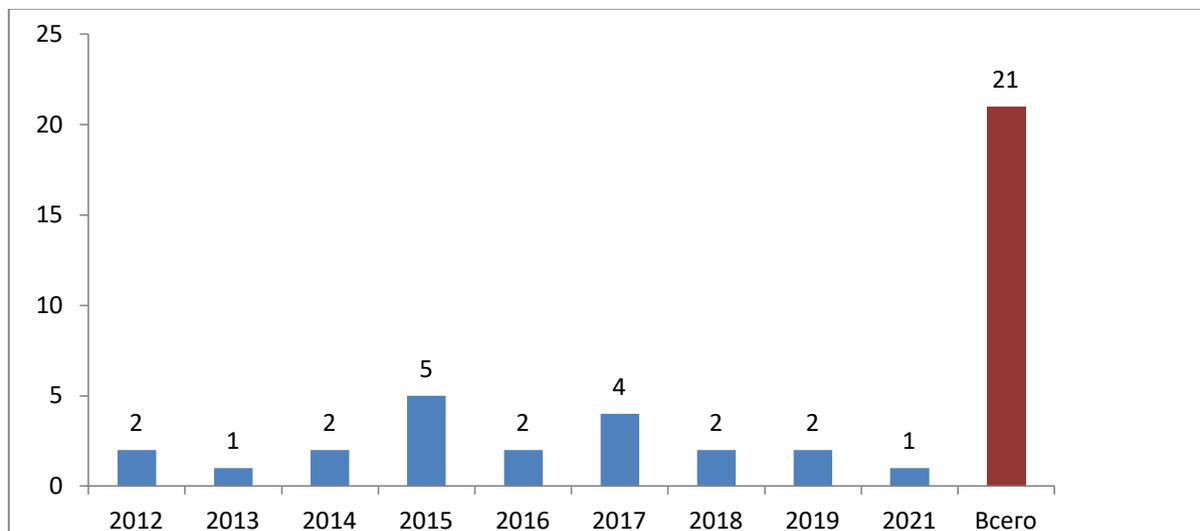
В 2020/21 учебном году в связи с неблагоприятной обстановкой **работа строилась на основе пар «наставник – наставляемый»** и представляла собой:

- оказание помощи молодому педагогу в соответствии с выявленными проблемами и потребностями;
- совместную разработку конспектов уроков;
- проведение уроков наставниками и обсуждение их;
- посещение уроков наставниками у молодых учителей и анализ проведенных уроков;
- оказание помощи молодому педагогу в умении отбирать наиболее эффективные методы и приёмы организации учебной деятельности на уроке.

Если позволит обстановка, то хотим продолжить общие занятия в виде тренингов, мастер-классов, деловых игр с привлечением опытных педагогов.

Некоторые итоги работы с молодыми педагогами:

1. С 2012 года в школу пришёл 21 молодой педагог.



2. «Текучка» (анализ ситуации).

предмет	пришли	уволились
Начальная школа	13	4 (31%)
Физическая культура	3	1
химия	1	1
Английский язык	2	-
Педагог-организатор	2	1
За 10 лет	21	7 (32%)

3. Участвовали в конкурсах педагогического мастерства – 3 человека (2016 год – 2 человека, 2019 – 1 человек в конкурсе «Педагогический дебют»).

4. Участвовали во всероссийском конкурсе «Мой лучший урок по ФГОС» – 9 человек за три последних года (1 раз – 6 человек, 2 раза – 3 человека).

5. Опубликовали свои материалы (конспект урока, статья, презентация) – 7 человек (за три последних года).

6. Проводили открытые уроки – 11 человек.

Как видим, проведена большая работа с молодыми педагогами в общеобразовательной МБОУ СОШ № 117. Это не одномоментные мероприятия, а система работы с небольшой группой молодых педагогов, с которыми нужно «возиться», уделять им достаточно много времени. Не каждый опытный учитель способен на это, но результаты есть.

О планах по работе с молодыми учителями в г. Снежинске.

Создание Клуба молодых педагогов. Цели:

1. Объединить молодых педагогов в профессиональное сообщество.
2. Создать условия для роста их профессионального мастерства.
3. Удовлетворить профессиональные и социальные запросы молодых педагогов.
4. Закрепить молодых специалистов в педагогических коллективах г. Снежинска.

Задачи:

1. Обеспечить процесс профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов.
2. Оказать помощь молодым учителям по внедрению современных подходов и педагогических технологий в образовательный процесс.
3. Защитить права свободы молодых педагогов г. Снежинска.
4. Пропагандировать педагогический опыт молодых педагогов.
5. Создать условия для самореализации и содействовать развитию творческих способностей молодых педагогов в организации их досуга.

Основные направления работы:

- Обеспечение защиты трудовых прав и повышение правовой грамотности.
- Научно-методическое сопровождение деятельности (семинары, круглые столы, конференции, выставки, конкурсы, направленные на повышение уровня профессионального мастерства с целью обмена опытом и демонстрации творчества молодых педагогов).
- Встречи с педагогами-лидерами образования, ветеранами педагогического труда, победителями конкурсов профессионального мастерства.
- Организация культурно-массовых, социальных, благотворительных и спортивных мероприятий, программ, акций с участием молодых педагогов.
- Организация индивидуальных и коллективных консультаций по возникающим у молодых педагогов проблемам профессионального и социального характера.
- Информационная поддержка молодых педагогов в образовательном пространстве через Интернет-ресурс клуба.

Участие МБОУ СОШ № 125 в реализации региональной модели наставничества на примере «Школы проектов» «Школы Росатома»

Ремезова Мария Евгеньевна, учитель математики МБОУ СОШ № 125

Кузьмина Евгения Валерьевна, учитель биологии МБОУ СОШ № 125

В актуальности проблемы наставничества вряд ли кто-нибудь сомневается. Но нова ли эта тема? Самой мысли о том, что всё движется по спирали и возвращается на круги своя, уже века.

Но вот неожиданная интерпретация: Всё новое – это нехорошо забытое старое. Нехорошо забывать опыт предшественников, не использовать богатые методические копилки отечественного и мирового образования. Действительно, учителя среднего и старшего поколения, вспоминая годы учебы в школе и начало педагогической деятельности, хорошо помнят, как в школе было распространено и развито наставничество. Широко применялись такие формы наставничества, как «ученик – ученик» и «учитель – учитель». К вариациям ролевых моделей «ученик – ученик» относились: успевающий – неуспевающий, равный – равному, лидер – пассивному. И, конечно же, одна из самых развитых в своё время моделей: старший – младшему, шефство учащихся старших классов над младшими. Также в традициях отечественной педагогики активно практиковалась форма наставничества «учитель – учитель», в рамках которой опытные учителя–предметники оказывали методическую помощь молодым учителям, педагоги–новаторы разрабатывали и обучали коллег новым технологиям.

А вот об учителе средней школы, как о наставнике ученика, практически не говорили. Полагалось, что личность учителя сама по себе, кроме передачи предметных знаний, способствует формированию личности ученика. Категория «учитель» во многом отождествлялась с категорией «наставник». А это в корне неверно. Различия возникают уже на уровне целеполагания практической деятельности.



«ученик – ученик»



«учитель – ученик»

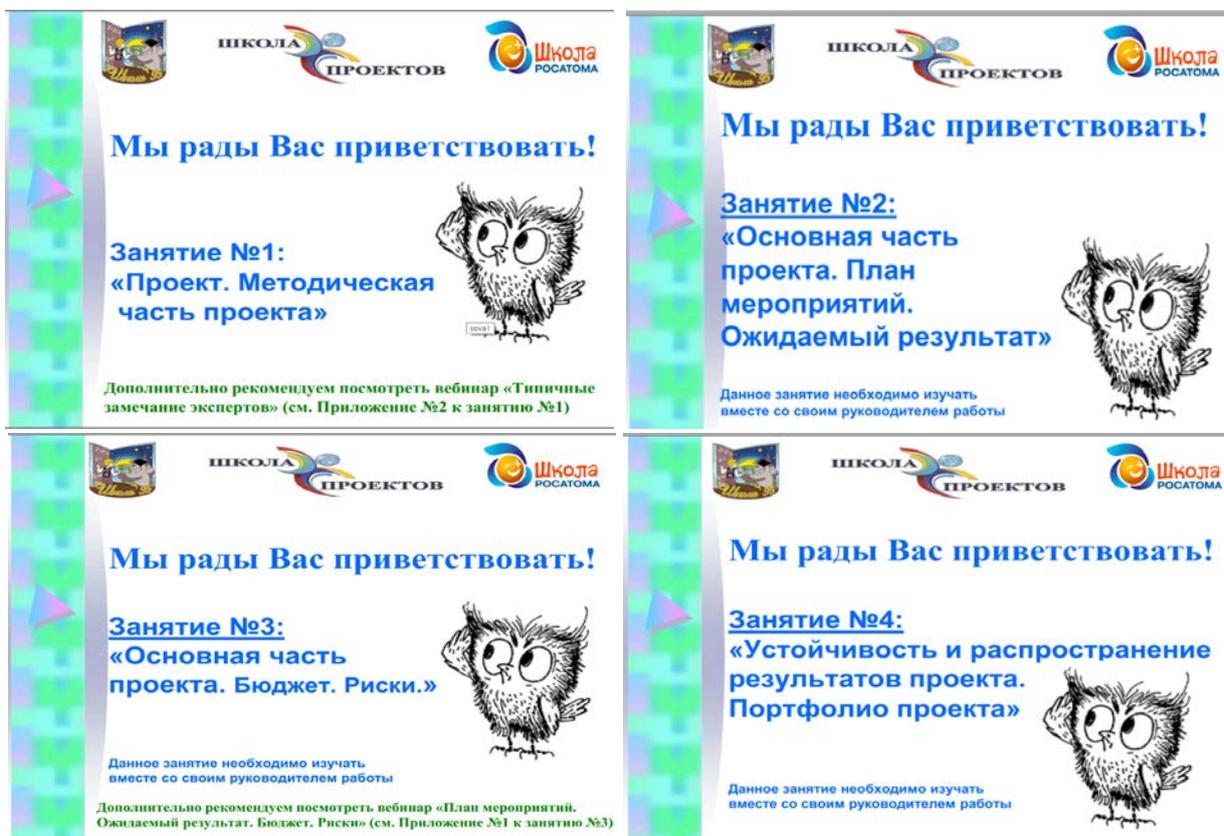
Широкие возможности для наставничества в форме «учитель – ученик» открывает проектная деятельность, которая стала уже во многом привычной и понятной как педагогам, так и обучающимся. Приобрести большой, серьезный опыт проектирования можно, участвуя в Системном мероприятии «Школа проектов» «Школы Росатома». «Школа проектов» приобретает всё большую актуальность и популярность. Для сравнения:

– во II сезоне из 81 финалиста 1 работа (Дворец творчества) выполнена снежинским школьником;

– в IV сезоне от нашего города было представлено уже 15 работ учащихся трёх школ города;

– в минувшем 2020/21 учебном году в VIII сезоне были представлены 24 работы учащихся большинства школ и Дворца творчества г. Снежинска. 9 работ (11 учащихся) вышли в финал и показали высокие результаты, притом, что за победу сражались 152 участника финала из 22 городов присутствия Госкорпорации «Росатом». 5 из 9 работ-финалистов выполнены учениками МБОУ СОШ № 125.

Обучение в школе проектов состоит из дистанционного и очного этапов. Дистанционный этап включает в себя 4 занятия.



Для каждого занятия есть две обучающие презентации (одна для новичков, другая – для опытных участников), записи вебинаров и новинка VIII сезона – дополнительный формат взаимодействия – интервью с руководителями «Школы проектов» «ШП. 5 вопросов о сложном».

Изучение обучающих презентаций во многом успешнее, если ученик это делает совместно со своим наставником – руководителем проекта. Участие в обучении наставника-взрослого – обязательное требование руководителей «Школы проектов». После освоения обучающих презентаций необходимо выполнить 2 задания: № 1 – задание на понимание теории проектирования, № 2 – выполнение определенной части проекта. Каждое выполненное задание проверяется экспертом «Школы проектов» с выставлением отметок: «зачтено», «зачтено, необходимо доработать», «не зачтено». Эксперт подробно комментирует выполненные задания и выдаёт рекомендации, которые помогают исправить ошибки (если они есть), устранить небольшие недочёты или улучшить свой проект.

Таким образом, осваивая учебный материал 4-х занятий и последовательно **выполняя** задания к ним, ученик, совместно со своим наставником, **выполняет** свой проект.

Необходимо отметить, что понимание содержания и структуры проекта на разных конкурсах, конференциях немного разнятся. В «Школе проектов» придерживаются требований к проектам, выдвигаемых грантовыми конкурсами.

Здесь мы не увидим традиционной теоретической и практической части, которая характерна более для исследовательских работ. **Структура проекта** состоит из 3 частей: методической, основной и портфолио.

Оглавление	
Методическая часть	3
Актуальность.....	3
Проблема.....	3
Объект.....	3
Предмет.....	3
Цель проекта	3
Задачи.....	3
Основная часть.....	4
План мероприятий по реализации проекта	4
Ожидаемый результат.....	6
Бюджет проекта	7
Риски проекта.....	9
Устойчивость проекта.....	10
Распространение результатов	11
Портфолио проекта.....	12

В методической части присутствует актуальность, описание противоречий, из которых вытекает проблема, на решение которой направлен данный проект. Затем следует цель, задачи, объект и предмет. Методическая часть является очень важной, так как определяет всё содержание проекта. В основной части большое внимание уделяется плану мероприятий по реализации проекта, ожидаемому результату (количественному и качественному), бюджету, рискам и их минимизации, устойчивости проекта и распространению результата. Именно созданию методической и основной части обучают на дистанционном этапе.

Портфолио проекта складывается из всех документов, которые появляются в ходе реализации проекта и четко соответствует методической и основной части. **Портфолио проекта** предъявляется на очном этапе вместе с основным проектом.

- | |
|--|
| 1. Организационные документы: |
| 1.1 Список членов рабочей группы; |
| 1.2 Список классов и классных руководителей, участвующих в апробации проекта. |
| 1.3 План работы группы. |
| 2. Технические документы. |
| 2.1 Описание программ, в которых создавался проект; |
| 2.2 Описание механизма создания видеоролика; |
| 2.3 Сценарий видеоролика; |
| 2.4 План проведения классного часа «История одной вакцины: открытие, которое спасло миллионы жизней» |

2.5 План проведения классного родительского собрания «История одной вакцины: открытие, которое спасло миллионы жизней»

2.6 Электронные макеты презентаций.

3. Материалы СМИ:

3.1 Статья в газете «Место встречи – школа 125»;

3.2 Скрин-шот сайта школы № 125 с разделом «Новости»;

3.3 Скрин-шот группы ВК «Экоclub»

4. Фото и видео документы, печатная продукция:

4.1 Фотографии, показывающие работу группы;

4.2 Фотографии, показывающие ход реализации проекта;

4.3 Печатные варианты презентаций.

В чём заключается залог успешного участия в Школе проектов? Какой опыт мы, как наставники получили от этого участия?

– Во-первых, это удачно выбранная, выигрышная, интересная тема проекта, способная покорить строгое жюри. Такая тема может родиться только совместным мозговым штурмом обучающихся и наставника.

– Во-вторых, при определении темы проекта следует избегать попыток переделки уже имеющегося исследования в проект. Дело в том, что в «Школе проектов» есть чёткое разграничение разных видов деятельности: проектной и исследовательской. Подобные попытки очень заметны экспертам, и шанс пройти в финал у таких проектов очень низок.

– В-третьих, это формирование рабочей группы для реализации проекта. В состав рабочей группы обязательно входит автор, его руководитель, могут включаться родители, друзья родителей, одноклассники, друзья. Как правило, участники рабочей группы работают в качестве волонтеров. Многолетний опыт участия в «Школе проектов» показывает, что есть ребята, которые сразу приходят в проектную деятельность в качестве авторов, а есть ребята, которые сначала участвуют в качестве волонтеров в составе рабочей группы, а затем становятся авторами проектов.

– В-четвертых, проект должен быть реализован полностью или частично.

– В-пятых, чёткое выполнение заданий обучающихся презентаций и рекомендаций экспертов.

Положительным моментов в «Школе проектов» является **многоуровневая оценка достигнутых результатов:**

– Сертификат о прохождении обучения. Если ученик получил «зачтено» по 4 занятиям, то получает сертификат о прохождении обучения в «Школе проектов».

– Дипломы полуфиналистов и финалистов. Набранный итоговый балл определяет полуфиналистов и финалистов.

– Дипломы лауреатов, победителей и призёров (1, 2, 3 степени), Гран-при. Финалисты защищают свои работы, и в зависимости от набранных баллов им присуждается звание лауреата, 1, 2, 3 место или Гран-при.

Нужно отметить, что в последнее время прохождение в финал становится всё труднее в связи с увеличением числа соискателей, растущим мастерством проектирования участников и ограничением количества проектов, допущенных к финалу.

Ещё одной особенностью Школы проектов является проведение очного этапа не по направлениям, а по возрастам участников. Таким образом, на одной секции могут встретиться и социальные и инженерные проекты. Автору следует подготовиться к тому, что ему будут заданы вопросы не только по содержанию проекта, но и по основам проектирования, например:

- Из каких расходов складывается бюджет проекта, и как он рассчитывается?
- Что такое риски проекта и для чего их нужно указывать в проекте?
- И т.д.

Достижения учащихся МБОУ СОШ №125 в «Школе проектов» – проектируем династи:

Участник	Класс	Руководитель	Результат
Коссобудский Ярослав	10	Ремезова Мария Евгеньевна	Гран-При
Передернина Мария	10	Кузьмина Евгения Валерьевна	Гран-При
Кузьмин Алексей	5	Ремезова Мария Евгеньевна	I место
Кузьмина Анастасия	7	Кузьмина Евгения Валерьевна	II место
Шерстянкина Ирина	6	Куршева Елена Анатольевна	II место
Коссобудская Владислава	8	Кузьмина Евгения Валерьевна	III место

Стоит ли участвовать в «Школе проектов»? Ответ – однозначно да! Вы приобретёте опыт проектирования, который пригодится не только в учебной, но и повседневной жизни, прекрасный опыт наставничества и совместной продуктивной деятельности с учениками и их родителями.

В заключение хочется отойти от практической значимости рассматриваемого вопроса и остановиться на эмоциональной составляющей. Становясь наставником, учитель переходит на другой уровень личного общения с учащимся. Наставник работает *непосредственно* с наставляемым, способствует раскрытию его потенциала, формированию жизненных ориентиров, лидерских качеств, оказывает разностороннюю поддержку обучающемуся. Общаясь вне рамок урока, учитель и ученик видят друг друга более многогранно. Так называемый слабый ученик может обладать нестандартным и креативным мышлением, а строгий учитель оказывается не таким уж «сухарём». У большинства детей, прошедших школу проектной деятельности, наблюдается улучшение психоэмоционального состояния, рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, формирование/развитие коммуникативных навыков, лидерских качеств. Значительная часть детей продолжает работу над проектом, расширяя и углубляя его, либо находит новую тему и добивается поставленной цели более самостоятельно. У нас в школе есть дети, которые 3, 4 раза выполняли индивидуальные проекты, стали лидерами такой деятельности среди студентов и, продолжая учебу в вузе, оказывают помощь нынешним школьникам, т.е. по сути, являются наставниками в форме «студент–ученик». Таким образом, цепочка наставничества объединяет единомышленников, соратников, творческих личностей разных возрастов.

Итоги работы секции «Опыт внедрения региональной целевой модели наставничества в Снежинском городском округе»

*Карабанова Ирина Сергеевна, модератор секции,
начальник отдела методического сопровождения МКУ ЦОДОУ, к.э.н.*

Эффективное внедрение модели наставничества решает ряд проблем:

– Современный учитель и воспитатель заинтересованы в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне.

– Одновременно происходит обогащение педагогического наставничества в отношении обучающихся общеобразовательных организаций в таких формах, как тьюторство, коллективное взаимодействие старших и младших школьников (содружество, шефство), волонтерство и добровольчество.

Необходимо развивать всё новые и новые формы наставничества, например, решая комплексно ряд проблем: от успеваемости до интеграции в школьное сообщество. Наши дети выпадают из общественной системы, особенно подростки, которым нужна сильная привязка, доверие, комфортное самоощущение.

Наставник-ровесник поможет им и влиться в коллектив, и подтянуть учебу, и найти себя. Это и клуб по интересам, и друг с определённой субординацией, и мотиватор, и человек, в чей реальный опыт успеха веришь (в отличие от блогеров на YouTube, которые никак не могут доказать свой успех).

Образовательным учреждениям необходимо провести анализ своих нормативных актов и дорожных карт и при необходимости доработать их.

Благодарю за внимание!

Поздравляю всех с началом учебного года! Пусть для нас этот год будет удачным и приносит только положительные плоды. Пускай наш вклад в образование и науку будет по достоинству оценён и признан. Желаю всем сил, терпения, стремления к новым вершинам, здоровья и успехов.