

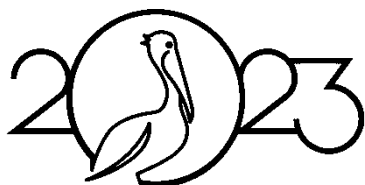
Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Набережночелнинский государственный педагогический университет»

Институт дополнительного профессионального образования
Научно-методический центр сопровождения педагогических работников
Лаборатория педагогических инноваций

НАСТАВНИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ОПЫТ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ



**ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА**

НАБЕРЕЖНЫЕ ЧЕЛНЫ
2023

Авторский коллектив

- Е. С. Чечина* (ИДПО НГПУ, Наб. Челны, Республика Татарстан)
Г. И. Гарипова (Пушкинский пролией №78, Наб. Челны, Республика Татарстан)
Р. Н. Карбанова (Детский сад № 38, Наб. Челны, Республика Татарстан)
Е. В. Коробейникова (СОШ ЗАТО Первомайский, Кировская область)
Ж. И. Минуллина (СОШ № 25, Наб. Челны, Республика Татарстан)
С. Х. Славина (СОШ № 35, Наб. Челны, Республика Татарстан)
О. Н. Соловьёва (Люльпанская СОШ, Республика Марий Эл)
Э. С. Таболова (филиал СГПИ в г. Железноводске, Ставропольский край)
Л. С. Халикова (СОШ № 1, Менделеевск, Республика Татарстан)
Г. Н. Хафизова (СОШ № 7, Азнакаево, Республика Татарстан)

Редакторы

Калинин К. А., канд. филол. наук, заместитель директора по научно-методической работе ИДПО, руководитель научно-методического центра сопровождения педагогических работников НГПУ

Чечина Е. С., заведующий Лабораторией педагогических инноваций института дополнительного профессионального образования НГПУ, Почётный наставник Республики Татарстан

Рецензенты

Гумерова О. В., канд. биол. наук, руководитель научно-методического центра сопровождения педагогических работников БГПУ им. М. Акмуллы (Уфа)

Хуснудинова Р. Р., канд. психол. наук, заведующий кафедрой психолого-педагогического и специального дефектологического образования НГПУ

Наставнические практики в образовательной организации: опыт педагогов-наставников: методические рекомендации для педагогов / под ред. К. А. Калинина, Е. С. Чечиной. – Набережные Челны: ФГБОУ ВО «НГПУ», 2023 – 60 с.
ISBN 978-5-98452-227-4

Настоящий сборник содержит методические рекомендации для педагогов по организации наставнических практик в образовательной организации, описаны теоретические основы наставничества и практические способы взаимодействия наставника и наставляемого. В сборник вошли разработки участников II Всероссийского профессионального конкурса «Педагог-наставник», приуроченного к Году педагога и наставника Российской Федерации.

УДК 37.02
ББК 74

ISBN 978-5-98452-227-4

© ФГБОУ ВО «НГПУ», 2023

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ. СПЕЦИФИКА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Чечина Елена Станиславовна,
заведующий Лабораторией педагогических инноваций
института дополнительного профессионального образования,
ФГБОУ ВО «Набережночелнинский государственный
педагогический университет», Республика Татарстан*

2023 год объявлен Годом педагога и наставника согласно Указу Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401.

Представления о наставничестве в современном обществе очень разнообразны. Они отличаются по следующим направлениям:

- сферы применения (от наставничества в бизнесе и производстве, до наставнической помощи детям в трудной жизненной ситуации);
- степень формализации наставнической деятельности (от жестко формализованных плановых встреч с обязательной отчетной документацией до свободного, нерегламентируемого общения);
- содержание деятельности (от консультативной помощи до выстраивания продюсерской поддержки);
- направление наставнической деятельности (от помощи в личностном росте и самоопределении до оказания помощи в освоении конкретной профессии).

Основные задачи деятельности наставника пытались определить учёные и философы от античных времен до современности.

Сократ считал, что главная задача наставника – пробудить мощные душевные силы ученика. Исходя из главного положения Сократа «Я знаю только то, что ничего не знаю», ученик и учитель находятся на одной ступени, и в их споре рождается истина¹.

¹ Никитина, В.В. Роль наставничества в современном образовании / В.В. Никитина // Отечественная и зарубежная педагогика, 2013. – С. 50–56.

Платон говорил, что учителя становятся своего вида правителями, ибо они имеют власть над умами тех, кого они ведут. Хорошие учителя, как и хорошие философы, должны быть умеренными, не алчными, мелочность не совместима с созерцанием всего пространства и времени².

Французский мыслитель Жан-Жак Руссо вовсе склонялся к той мысли, что наиболее сложное искусство наставника заключается в том, чтобы уметь ничего не делать с учеником³.

К.Д. Ушинский, будучи основоположником научной педагогики в России, считал, что гордиться своим опытом воспитательной деятельности нельзя, это превращает педагога в машину, призванную лишь задавать уроки и спрашивать их. Теоретические знания и опыт должны не замещать, а дополнять друг друга.

Дэвид Клаттербак в 1991 году писал в своей книге «Каждый нуждается в наставнике»: «Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии индивида»⁴.

И.А. Ворон считает, что наставничество включает в себя коучинг, фасилитацию, консультирование и создание сети контактов. Ключевыми стадиями процесса наставничества считает следующие:

Стадия 1. Утверждение плана индивидуального развития.

Стадия 2. Поощрение самостоятельного управления обучением.

Стадия 3. Обеспечение поддержки в процессе реализации плана индивидуального развития.

Стадия 4. Помощь в оценке результатов⁵.

А.Р. Масалимовой в модели компетенций современного наставника представлены специальные, необходимые для осуществления наставнической деятельности компетенции:

Блок психолого-педагогических компетенций:

² Там же.

³ Там же.

⁴ Ворон И.А. Наставничество: слияние теории и практики / И.А. Ворон // Альманах современной науки и образования. – 2009. – № 4. – С. 55–58.

⁵ Там же.

- готов помочь молодому специалисту в установке целей работы;
- помогает молодому специалисту обрести уверенность в себе;
- организует ясное, открытое двустороннее общение;
- оказывает поддержку или конструктивную критику при необходимости и помогает совершенствоваться в течение программы и др.

Блок методических компетенций:

- способен к различным стилям обучения;
- способен организовать усвоение знаний и упорядочить их, создавать свои собственные приёмы обучения;
- готов осуществлять контроль за профессиональной деятельностью молодого специалиста и др.

Блок коуч-компетенций:

- готов взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие подшефного;
- способен помочь молодому специалисту «прирастить» новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы;
- способен планировать и проектировать профессиональное развитие своего подшефного;
- готов помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем⁶.

Н.В. Ковалёва, И.В. Беткова, А.В. Леонтьева, Е.Н. Панченко считают, что наставничество как вид волонтерской (добровольческой) деятельности заключается в том, что это:

- эффективный способ решать сложные проблемы отдельного человека, общества и окружающей среды;
- механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тем, кто может их решить;
- движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь; помогая другим, наставники-волонтеры обретают уверенность в

⁶ Гибадуллина Ю.М. Акмеограмма как инструмент развития ролевых позиций педагога / Ю.М. Гибадуллина, И.И. Черкасова // Педагогическое образование в России. – 2016. – № 3. – С. 7–12.

своих способностях, обучаются новым навыкам, закладывают новые социальные связи;

- возможность найти себя и заложить в свою жизнь те ценности и привычки, которые позволяют человеку вести здоровую, продуктивную, насыщенную жизнь⁷. Наставник – это волонтер, сопровождающий любого человека, нуждающегося в помощи и поддержке, оказавшимся в трудной жизненной ситуации⁸. «Наставник – это, прежде всего социальный аниматор, который может совершенствовать, строить те социальные отношения, которые своими смыслами и красотой захватят, привлекут к нравственным ценностям и выборам проблемного ребёнка»⁹.

Наставник – уважаемый и авторитетный человек, способный к осуществлению связи между всеми институтами общества, помощи подростку советом и делом, содействию в решении вопросов его жизнеустройства (бытового, трудового)¹⁰.

С.И. Поздеева выделяет следующие модели наставничества:

- *авторитарная* (наставник – руководитель, предъявляющий нормы, требования, образцы выполнения профессиональных действий, молодой специалист – подчиненный, исполнитель предъявленных норм, требований, образцов);

- *лидерская* (наставник – лидер (организатор, направляющий), помогающий подопечному поставить и решить проблемы собственной профессиональной деятельности на переходном этапе от трудоустройства и становления к этапу работы и совершенствования в профессии; молодой специалист в такой модели взаимодействия – соисполнитель, который формулирует собственные профессионально-образовательные затруднения (проблемы, задачи) и ищет, выбирает наставника, который может помочь ему эти проблемы решить);

- *партнёрская* (наставник – партнер («значимый другой»), помогающий найти подопечному свою профессионально-карьерную траекторию на этапе совершенствования в профессии, а его подопечный

⁷ Ковалева Н.В. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков «групп риска». Сборник научно-методических материалов / Н.В. Ковалева, И.В. Деткова, А.В. Леонтьева и др.; под общ. ред. Е.Н. Панченко. – М.-Майкоп, 2006. – 180 с.

⁸ Там же.

⁹ Там же.

¹⁰ Там же.

находится в позиции значимого и влиятельного участника производственной, инновационной и общественной деятельности)¹¹.

И.А. Эсаулова выделяет следующие модели наставничества:

- *традиционная модель наставничества* (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев);

- *ситуационное наставничество*, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях; роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

- *групповое наставничество* – модель, в которой один наставник работает с группой из 2–4–6 подопечных одновременно;

- *краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

- *скоростное наставничество* – это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня или специалистом по развитию персонала с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами; такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения наставник – подопечный («равный – равному»);

- *флэш-наставничество* – сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации;

¹¹ Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С.И. Поздеева // Научно-педагогическое образование Pedagogical Review. – 2017. – № 2. – С. 87–91.

- *виртуальное наставничество* предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей;

- *саморегулируемое наставничество* - ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников;

- *реверсивное наставничество* предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками, при этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д;

- *командное наставничество* помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей; два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности¹².

Роли наставника многообразны. Субочева О.Н. выделяет следующие:

- *консультант* (помогает обучаемому разобраться в определении целей деятельности, решении возникающих проблем);

- *репетитор* (в силу своего более широкого и богатого опыта и знаний обучает своих подопечных);

- *советник* (друг, помощник, руководитель, опекун и т. д.) должен обладать высокой степенью сопереживания и навыками общения).

Каждая из перечисленных ролей может быть определена как набор навыков и умений и соотнесена с личными качествами, которыми каждый наставник обогащает эту роль.

В рамках государственной программы «Стратегическое управление талантами в Республике Татарстан 2015–2020» выделены следующие роли наставника:

¹²Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний / И.А. Эсаулова // Стратегии бизнеса. – 2017. - № 6. – С. 1–6.

Фасилитатор – наставник в раскрытии потенциала. В этой роли наставник контролирует процесс взаимодействия участников друг с другом, в том числе формирует дружеские отношения в молодежной группе, знакомит участников между собой, узнаёт особенности каждого, решает конфликты, настраивает на позитив, объединяет в группы, а также организует необходимое для этого пространство. Фасилитатор формирует ситуацию успеха, вдохновляет, организовывает.

Модератор-наставник в развитии групповых процедур. В этой роли наставник ведет групповые процедуры, удерживая фокус группы, объясняет цели и задания, фиксирует и проявляет мнения и позиции, актуализирует вопросы, резюмирует, собирает обратную связь и выступает в роли медиатора конфликтов. Модератор готовит и планирует дискуссии, публично выступает, контролирует и планирует время.

Наставник карьерной навигации – наставник кадровых программ. В этой роли наставник профориентирует, выстраивает индивидуальный план развития молодого человека/ребёнка, консультирует, анализирует рынок. Наставник карьерной навигации выстраивает технологию карьерного роста.

Тренер прорывных компетенций. В этой роли наставник осваивает тренинговые технологии, организует, проводит и создает тренинги по развитию прорывных компетенций, управляет групповой динамикой, процессами обучения и личностного развития в тренинге, оценивает проявления и уровень развития прорывных компетенций в тренинге, закрепляет у участников новые инструменты и способы действий на практике и мотивирует на применение в реальной деятельности.

Наставник проектного творчества. В этой роли наставник вместе с детьми выявляет проблемы, обучает использованию инструментов проектной деятельности, вдохновляет, вовлекает в создании продукта, объясняет, что такое проект, создает кейсы для решения, сопровождает молодого человека или ребенка в процессе реализации проекта.

Наставник предпринимательского творчества. В этой роли наставник создает вызовы для молодого человека или ребёнка, помогает увидеть и раскрыть предприимчивость, демонстрирует примеры предприимчивости, информирует о предпринимательских возможностях,

способах, инструментах, помогает прорабатывать предпринимательские проекты, проводит кастинги, стимулирует формирование команд, создает условия для предпринимательского творчества.

Наставник инженерно-технологического творчества. В этой роли наставник помогает находить проблемы, идеи и решения, составляет планы совместно с группой молодых людей или детей, анализирует и оценивает возможности реализации проекта, помогает в подборе технологий, адаптации идей, создании прототипа, сопровождает инженерно-технологическое творчество и обучает ему.

Наставник по организации научных, интеллектуальных состязаний. В этой роли наставник собирает и обобщает информацию, организовывает события, составляет план события, находит аудиторию, ищет спикеров, устанавливает администрацию контактов, упаковывает проекты, подбирает формат, продвигает мероприятия.

Продюсер – провайдер ребёнка. В этой роли наставник осуществляет поиск инвестора, создает идею, интегрирует продукт в экономику, ищет пути реализации готового продукта, ищет площадку применения себя, творческой молодежи, оценивает реальные возможности, продвигает продукт и молодого человека или ребенка, создает упаковку, ищет и выявляет таланты, защищает права.

Наставник родительского образования. В этой роли наставник идентифицирует ролевое поведение родителей. Обучает их функциям модератора и фасилитатора. Знакомит родителей с прорывными компетенциями и формирует у них навыки эмпатийного отношения к ребенку в условиях высокой неопределенности и стресса. Обучает родителей навыкам формирования условия для самореализации ребёнка.

В последнее время все чаще наставничество подменяют другими понятиями: «тьюторство», «коучинг», «менторинг». Слово *коуч* (от французского средневекового «coche», германского kotsche – карета) начало использоваться в 1830 году в Оксфордском университете в рамках студенческого сленга в значении наставник, который «проводит» студента через экзамен. В современном международном понимании «коуч» – это специалист, который способствует успешному достижению определенной цели, получению позитивно сформулированных новых результатов в жизни и работе. Он вместе со своим подопечным изучает

его «карту мира», далее на уровне желаемого жизненного (спортивного, профессионального) достижения совместно выбирается цель, прокладывается маршрут, изучаются возможные риски, составляется план, оцениваются имеющиеся ресурсы¹³.

Э. Парслоу и М. Рей попытались определить разницу между коучингом и наставничеством». Главная цель коуча и наставника — помочь людям научиться учиться. Наставничество чаще ориентировано на взаимообмен жизненным опытом, поддержку, обучение или руководство в целях личного, духовного, карьерного или жизненного роста; иногда наставничество используется для достижения стратегических бизнес-целей; содержание может быть весьма широким¹⁴.

Коучинг обычно направлен на достижение результата, успеха, цели, на овладение производственными навыками, причем акцент делается на осуществление действий и поддержание изменений во времени; часто используется для улучшения навыков, необходимых для успешной деятельности в конкретной области; коучинг скорее наполнен практикой, чем теорией; в значительной степени опирается на навыки межличностного взаимодействия¹⁵.

Э. Парслоу и М. Рей выделяют следующие стадии коучинга: 1) анализ ситуации и сбор информации; 2) планирование системы ответственности; 3) реализация плана с использованием стилей, техник и навыков; 4) оценка (успешности) результатов.

Ментор (от лат. *mentos* – намерение, цель, дух, *mon-i-tor* – тот, кто наставляет) – руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель. «Менторство» подразумевает отношения наставничества между человеком, не имеющим опыта в какой-то области, и человеком более опытным. В образовании менторство традиционно понимается как диадические, личностные долговременные взаимоотношения между опытным наставником и студентом-новичком,

¹³ Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С.И. Поздеева // Научно-педагогическое образование *Pedagogical Review*. – 2017. – № 2. – С. 87–91.

¹⁴ Александрова Е.А. Модернизация классической модели тьюторов в России, странах Европейского союза и Ближнего Востока / Е.А. Александрова, Е.А. Андреева. – М.-Тверь: СФК-Офис, 2013. – 156 с.

¹⁵ Там же.

которые позволяют последнему развиваться профессионально, академически или личностно¹⁶.

Тьютор (в переводе с англ. tutor) означает «домашний учитель, наставник, опекун». Существуют несколько подходов к определению понятия «тьютор». С.А. Фамелис и С.А. Щенников считают, что тьютор – это преподаватель-консультант. В определении Е.А. Александровой тьютор – это посредник между ребёнком, его родителями и психологами, социальными педагогами, педагогами-предметниками, человек, который поймёт и поддержит ребёнка, научит самостоятельно решать проблемы как личностного плана, так и в сфере учения, переводить их в задачи, имеющие условия, алгоритм решения и ответ. По определению Т.М. Ковалёвой тьютор – это педагог, который сопровождает выход ребёнка на индивидуальную образовательную программу¹⁷.

Министерство просвещения Российской Федерации в письме от 23.01.2020 № МР-42/02 даёт следующее определение: «наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого»¹⁸.

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

¹⁶ Соколова Е.И. Анализ терминологического ряда «коуч», «ментор», «тьютор», «фасилитатор», «эдвайзер» в контексте непрерывного образования / Е.И. Соколова // Непрерывное образование: XXI век. – 2013. – № 4. – С. 1–11.

¹⁷ Александрова Е.А. Модернизация классической модели тьюторов в России, странах Европейского союза и Ближнего Востока / Е.А. Александрова, Е.А. Андреева. – М.-Тверь: СФК-Офис, 2013. – 156 с.

¹⁸ О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций: письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02. – URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-23012020-n-mr-4202-o-napravlenii/>.

РАЗДЕЛ 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

ОПЫТ УЧАСТНИКОВ II ВСЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНКУРСА «ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК»

С февраля по апрель 2023 года в ФГБОУ ВО «Набережночелнинский государственный педагогический университет» прошёл II Всероссийский профессиональный конкурс «Педагог-наставник», приуроченный к Году педагога и наставника в Российской Федерации. В конкурсе приняли участие педагогические работники из Республики Татарстан, Республики Марий Эл, Кировской области, Нижегородской области, Ставропольского края.

Конкурс проводился с следующих номинациях:

1. Наставничество в детско-взрослых образовательных сообществах.

2. Наставничество в сопровождении детей с разными образовательными потребностями, в том числе детей с ОВЗ.

3. Современные технологии сопровождения непрерывного профессионального развития педагога в практике наставника.

4. Оценка результативности наставнической практики.

Основными критерии оценки работ были их актуальность, результативность, продуктивность, устойчивость наставнической практики.

В данном разделе представлен опыт победителей и призёров конкурса.

ВОПРОСЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Таболова Элита Солтановна,
декан психолого-педагогического факультета,
доцент кафедры педагогики и психологии,
кандидат педагогических наук,
Филиал ГБОУ ВО «Ставропольский государственный педагогический
институт» в г. Железноводске, Ставропольский край*

В 2022-2023 учебном году в Филиале государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ставропольский государственный педагогический институт» в городе Железноводске начала реализовываться целевая модель наставничества «Лаборатория наставничества».

Цель внедрения целевой лаборатории наставничества: раскрыть потенциал каждого субъекта образовательного процесса, помогая преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные в ходе формального обучения, активным и талантливым студентам планировать карьерную перспективу.

Основной формой наставничества данной программы является «педагог вуза – молодой педагог образовательной организации».

Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике – реверсивное наставничество».

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста, студента вуза с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые применяются в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей с наставниками, с учётом нехватки молодых специалистов, выпускников педагогических вузов.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское,

саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические) – предпочтительными компетенциями реверсивного наставника являются эмоциональный интеллект, готовность к разновозрастной коммуникации, обучению, педагогический такт, готовность к сотрудничеству, способность решать нестандартные задачи, толерантность

Основное взаимодействие между участниками: «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

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

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

- непрерывность – целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста будет продолжаться на протяжении 3 лет;

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

- наставляемый – начинающий педагог, выпускник нашего вуза, преподаватель колледжа, ему необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, способного управлять собственной деятельностью и деятельностью студентов, создавать условия для развития личности каждого студента, осуществлять целенаправленное самообразование, преобразование собственной профессиональной деятельности.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

Наставник, опытный педагог, кандидат педагогических наук, доцент, желает передать свой педагогический опыт и профессиональное мастерство начинающему учителю, в соответствии с планом, составленным в начале года, ведётся работа с начинающим педагогическую деятельность специалистом.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- проводить необходимое обучение;

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

В план работы наставника с наставляемым входят индивидуальные консультации, методические рекомендации и советы.

Система наставничества дает большой потенциал развития педагогов-наставников и молодых специалистов, а также способствует наибольшему успеху образовательной организации.

Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики «Лаборатория наставничества»: помогает построению профессиональной карьеры, позволяет использовать большую часть учебных ресурсов для освоения ключевых компетенций, обеспечивает взаимопонимание, постоянное и творческое общение студентов.

УНИВЕРСАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ОСОЗНАННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

*Гарипова Гульнара Ирековна,
директор МБОУ «Пушкинский пролиций № 78»,
Набережные Челны, Республика Татарстан*

Проблемное поле, стоящее перед руководителями-наставниками, педагогами-наставниками, наполняется общетипичными запросами, такими, как, например, психологические, методические, организационные пробелы в проектировании своей деятельности: сложности адаптации, отсутствие понимания своих внутренних ресурсов и неумение пользоваться внешними, знание теоретических методологических оснований и незнание технологий применений их в практике.

Традиционные алгоритмы способов решения проблем наставничества общеизвестны: приказ о назначении, планирование деятельности и далее формы взаимодействия: посещение уроков, совместная подготовка к урокам (педагог-наставник), методические семинары, чтение литературы, и завершение отчетом о проведённой работе.

Формальные способы решения проблем противостоят глубокой, вдумчивой, уместной, необходимой, совместной работе двух заинтересованных субъектов.

Модель осознанного наставничества (далее – МОН), на наш взгляд, наиболее конструктивная форма полезного сотрудничества субъектов в наставнической деятельности. Попробуем кратко изложить как мы представляем данную модель.

Цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить технологию модели осознанного наставничества для успешного и комфортного сопровождения субъекта в период запроса, выявленных проблем и необходимой поддержки.

Задачи:

1. Диагностика и мониторинг профессиональных потребностей педагогического коллектива.

2. Разработка кейса программ адаптации, выхода из стрессовых ситуаций, разрешение профессиональных затруднений и т.д.

3. Обеспечение эффективной адаптации новых сотрудников к работе в коллективе через реализацию МОН.

4. Применение приёмов осознанности обучения наставляемых и наставников.

5. Диагностика и мониторинг снятия профессиональных затруднений педагогического коллектива и т.д.

Принципы:

1. Принцип осознанности выполняемой наставнической деятельности.

2. Принцип системности и обратной связи.

3. Принцип мотивирования и стимулирования наставнической деятельности.

4. Принцип субъектности межличностных отношений.

5. Принцип этической нормированности взаимоотношений: равный равному

Направления форм наставничества, входящие в платформу МОН:

1. Создание условий для осознанного выбора оптимального сопровождения наставляемых в наставнической деятельности педагога.

2. Адаптация сотрудника в новом коллективе.

3. Создание эффективной продуктивной среды в педагогическом коллективе, включая синергию отношений начинающих и опытных педагогов.

4. Принятие ценностей, уклада ОО и целей проявления активной гражданской позиции наставляемого.

Применяемые технологии МОН:

Консалтинг педагогический – оказание консультативной помощи в решении проблем, связанных с профессиональными затруднениями, помощь в профессиональном становлении и развитии.

Супервизия – позволяет привлечь стороннего специалиста проанализировать результативность наставнической деятельности как наставника, так и наставляемого.

Рефлексия – совместное с наставником выяснение причин и сущности проблемы или профессионального затруднения в работе наставляемого.

Коучинг – система тренировок, в процессе которых наставник и наставляемый сфокусированы на достижении узкой цели профессионального решения задач, опираясь на потенциал наставляемого.

Тренинг педагогический – активное групповое обучение, направленное на развитие мыслительных, коммуникативных и рефлексивных способностей обучающихся, с применением методов интерактивного и интенсивного обучения.

Образовательное событие – совместное проектирование с целью развития понимания особой формы образовательной мотивации через эмоциональное восприятие конкретного события.

Активные формы и методы работы с наставляемыми: консультирование по запросу наставляемого и по проблемным зонам, выявленным в ходе диагностирования или в ходе наблюдения; активные методы: тренинги, творческие мастерские, парные уроки, микрообучение, мастер-классы наставников, стажировки, проекты; создание с наставником программ, планирование творческих мероприятий; совместные выезды; прохождение квестов; совместное участие в конкурсах, грантах; сетевое взаимодействие по схожим проблемам методического сопровождения с другими участниками сообществ и др.

Для реализации МОН создаётся платформа, позволяющая провести индивидуальную и групповую диагностику оценки компетенций, определения потребностей в обучении и т.д. Составляется чек – лист прохождения различных форм обучения и выбирается индивидуальный наставник. Вместе с наставником наставляемый знакомится с рекомендациями по составлению индивидуального учебного плана и построению образовательной траектории. В их арсенале возможность использования кейса программ и различных форм решения профессиональных затруднений, а также практических инструментов для решения задач собственных затруднений.

В числе форм наставничества возможны варианты: «педагог – молодой специалист»; «директор – заместитель директора»; «заместитель директора – молодой специалист»; «директор – педагог»; «директор – профессионально обучающееся сообщество» (по параллелям, по потребностям); «заместитель директора – профессионально обучающееся сообщество» (по параллелям, по потребностям); «педагог – профессионально обучающееся сообщество» (по параллелям, по потребностям). Групповой и индивидуальный формат сотрудничества представляет собой единую методологическую основу при возможности так же смешанных форматов.

Выбор конкретных форм, методов, технологий, представленных МОН в наставнические работы, является осознанным выбором наставника и зависит от собственных профессиональных знаний, умений и навыков, предпочтений с учётом профессионального запроса и личностных, возрастных и пр. особенностей наставляемого.

Осознанность является ключевой идеей модели, которая позволяет максимально раскрыть личностный потенциал, создать мотивацию к обучению, обнаружить внутренние ресурсы, развить навыки и умения, добиться эффективных результатов, как в профессиональной деятельности наставляемого, так и самого наставника.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА ПРОЕКТОВ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ

*Славина Зухра Хатимулловна,
учитель информатики МАОУ «СОШ № 35
с углубленным изучением отдельных предметов»,
Набережные Челны, Республика Татарстан*

Использование метода проектов способствует развитию познавательного интереса ребенка. Действенность этого метода обусловлена тем, что он позволяет детям выбрать деятельность по интересам, которая соответствует их способностям, способствует раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося. Тем более, что по виду деятельности существуют разные виды проектов: творческие, исследовательские, игровые, информационные и практические. Проекты могут выполняться как индивидуально, так и в группах. В групповых проектах отдельные разделы выполняются индивидуально с учетом склонностей и способностей учащихся.

В 2018 году мои ученики 8 класса стали призёрами V Всероссийского конкурса «Есть идея!», который направлен на формирование и проверку умений школьников решать задачи проектного или исследовательского характера, содержательного анализа ситуации, умения создавать общий творческий продукт, на освоение учащимися и педагогами форм совместной деятельности. При создании группового творческого проекта участники команды сами выбрали две задачи в зависимости от интересов и склонностей, которые они и решали. Учащиеся в группе осваивали следующие роли: лидер, сотрудник, исполнитель, получая социальный опыт практической деятельности.

Грозных Валерия, увлечённая рисованием, выбрала конкурс «Рисунок стихотворения», в котором нужно было придумать графический образ, отражающий смысл стихотворения Уильяма Блейка:

*В одном мгновенье видеть вечность,
Огромный мир – в зерне песка,
В единой горсти – бесконечность*

И небо – в чашечке цветка.

Уильям Блейк (перевод С.Я. Маршака).

Капустин Валентин, филолог и романтик, выбрал конкурс «Сермяжная наука». Нужно было выбрать несколько явлений (фактов) из любых областей знаний и объяснить каждый из выбранных фактов в духе персонажа рассказа А.П. Чехова «Письмо к ученому соседу».

Почему снежинки медленно падают?

Снежинки падают оттого медленно, что от холода капли, падающие с неба, сжимаются и к ним присоединяется воздух, а в итоге получаются снежинки, грациозно летящие, ибо зима вступает в силу.

Почему на небе появляется радуга?

Радуга на небе появляется оттого, что свет от солнца встречается с каплями воды, отражается в них и идет дальше сквозь и оттого, что замедляется.

Почему снег белый?

Снег белый оттого, что цвет того или иного предмета зависит от того, какой свет он поглощает и какой отражает и от того, что солнечный цвет состоит из всех цветов и не из какого одновременно.

Лоднев Павел, координатор проекта, оформил презентацию, в которой он обосновал название команды «Супербиты», связал информатику и великого поэта А.С. Пушкина 14 строфой 2 главы из романа в стихах «Евгений Онегин» (1823–1831) «Мы почитаем всех нулями, а единицами – себя ...». Высказал предположение, что Пушкин этой строчкой сделал предвидение компьютерной эры (все двоичные числа принимают значения 0 и 1), Пушкин А.С. – первый программист на Руси. Смело и восхитительно!

При создании проектов учитель является руководителем, консультантом, наставником, а ученик – активный участник процесса проектирования.

В каждом ребенке учитель ищет зерна таланта, формирует ценностные ориентиры. Учитель должен руководить и направлять учащихся в процессе работы над проектом. Это предполагает погружение в материал, в проектную деятельность. Чтобы стать наставником при создании творческого проекта мне пришлось заново перечитать такого

знакомого и, как оказалось, совсем незнакомого А.П. Чехова, познакомиться с творчеством Уильяма Блейка, перечитать «Евгения Онегина» и совместно с учениками прийти к выводу: «Идеи – это музыка, которая всегда играет, притом для всех. Нужно лишь позволить себе услышать эту музыку».

При создании исследовательского проекта «Что день грядущий нам готовит?» о пятой информационной революции на городской конкурс электронных проектов «Новые возможности» понадобилось Борикову Егору, призёру данного конкурса, ученику 7 класса не только заниматься сбором, анализом, выборкой информации, но изучить оформление исследовательской работы. В этом незаменимым помощником является сайт <http://obuchonok.ru>. Работа Егора, его проект – это проблемно-реферативная работа (информационно-описательная). Объектом исследования в данной работе являются информационные революции. Предметом исследования – временные промежутки между информационными революциями.

Особо интересны творческие проекты. Призёр Всероссийского конкурса компьютерного творчества «Пушкин и его эпоха» Макарова Амалия ученица 11 «Б» класса создала компьютерный рисунок с помощью программы Photoshop. Амалия показала, что А.С.Пушкин современен и сегодня.

24 марта в нашей школе прошла I Муниципальная научно-практическая конференция имени Розы Ахатовны Закировой «Шаг в науку». Роза Ахатовна – учитель с большой буквы, на протяжении долгих лет была наставником для нас учителей. Мы, вспоминая все ее трудовые достижения, посветили ей данное мероприятие.

Хайрова Вероника – победитель конференции, ученица 10 «А» класса представила исследовательскую работу на тему «Создание анимаций», где подробно рассмотрела различные технологии создания видео. Свою дальнейшую трудовую деятельность она связывает с этой темой. Изучаемый предмет – информатика помог найти профессию и место в жизни.

Выполняя проекты, школьники осваивают алгоритм инновационной творческой деятельности, учатся самостоятельно находить и анализировать информацию, получать и применять знания по

различным отраслям, восполнять пробелы, приобретать опыт решения творческих задач. Изучение материала, не входящего в школьную программу, обогащает детей новыми знаниями. Создавая проекты, развивается ученик и учитель, в нашем быстро изменяющемся мире человек должен быть мобильным. Мы – учителя-наставники формируем ценностные ориентиры, ищем в каждом ребенке зерна таланта, позволяем совершать ошибки, чтобы найти себя и свое призвание, стать счастливым и самодостаточным человеком, мотивированным профессионалом.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОПРОВОЖДЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА В ПРАКТИКЕ НАСТАВНИКА

*Минуллина Жанна Ибрагимовна,
учитель начальных классов МБОУ «СОШ № 25»,
Набережные Челны, Республика Татарстан*

В январе 2022 года на базе ФГБОУ ВО «НГПУ» я прошла курсы повышения квалификации по программе «Современные технологии сопровождения непрерывного профессионального развития учителей в практике наставника». Я познакомилась со структурой индивидуальной образовательной программы для молодого специалиста с использованием коучингового подхода, с приёмами и техниками организации взаимодействия наставника с молодым специалистом.

В августе 2022 года в нашу начальную школу пришли молодые специалисты: Романова Ксения Владимировна, Хадина Гузель Фасиловна. Я стала для них наставником.

В своей практике я использую следующие формы работы с молодыми специалистами:

- беседы и собеседование (индивидуальное и групповое);
- методические консультации (проектирование отдельных этапов уроков; возрастные особенности учащихся);
- посещение, взаимопосещение уроков;
- совместный анализ проведённых уроков;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки (посещение уроков у наставника и стажистов);
- сопровождение разработки и реализации индивидуальной программы молодыми специалистами.

В своей практике использую следующие способы организации поддерживающей среды для своих подопечных:

- наставник с подопечным на «ВЫ»;
- слова-благодарности от наставника;
- видеть положительные стороны в действиях молодого специалиста;

- создание доверительных отношений;
- совместное проектирование уроков.

Для организации развивающей среды для своих подопечных предлагаю участвовать в профессиональных конкурсах и семинарах муниципального уровня.

Для разработки индивидуальной образовательной программы предложила молодым специалистам коучинговый подход.

Фрагмент индивидуальной образовательной программы Мазитовой А.И.:

1. Образовательный запрос

Мне хотелось бы правильно составлять рабочие программы по предметам и план воспитательной работы; научиться сотрудничеству с родителями, уметь вести работу с детьми.

2. Самодиагностика

Смотреть в приложении 1.

3. Цель, задачи

Цель: научиться методически правильно составлять КТП по предметам, рабочую программу воспитания, находить формы работы с родителями и детьми.

Задачи:

1. Ознакомиться со школьной документацией (рабочая программа по предметам, программа воспитания в начальной школе).
2. Освоить общие вопросы организации работы с родителями, с детьми.
3. Учитывать в процессе обучения индивидуальные особенности детей.
4. Посетить уроки и внеклассные мероприятия наставника и опытных коллег.

4. Индивидуальный образовательный маршрут (включает планируемые результаты)

1. Местонахождение молодого педагога на данный момент по шкалированию от 1 до 10? (Готовность по шкале 8) – август.
2. Промежуточный результат № 1.

Что я умею, чтобы разработать самостоятельно рабочую программу? (Я умею различать темы рабочей программы по предметам, разделам) - 2 недели.

3. Промежуточный результат № 2.

Что я умею, чтобы самостоятельно в рабочей программе? (Я умею находить в рабочей программе календарные сроки соответствующих тем по предметам) – 2 недели.

4. Промежуточный результат № 3.

У меня уже хорошо получается – 2 недели.

5. Куда должен прийти молодой педагог?

Еще я хочу попытаться разработать индивидуальную рабочую программу домашнего обучения для ученика начальной школы на 1 четверть – 2 недели.

Мною составлены следующие рекомендации для молодых специалистов:

1. Всегда улыбайтесь и держите королевскую осанку.

2. Будьте приветливы.

3. Будьте смелыми.

4. «Окунитесь с головой» в свою работу. Тогда ничто не помешает вам плодотворно работать.

5. Превращайте процесс обучения в радость.

6. Верьте, что каждого обучающегося можно научить, только для этого необходимо время.

7. Верьте в уникальные способности каждого ученика.

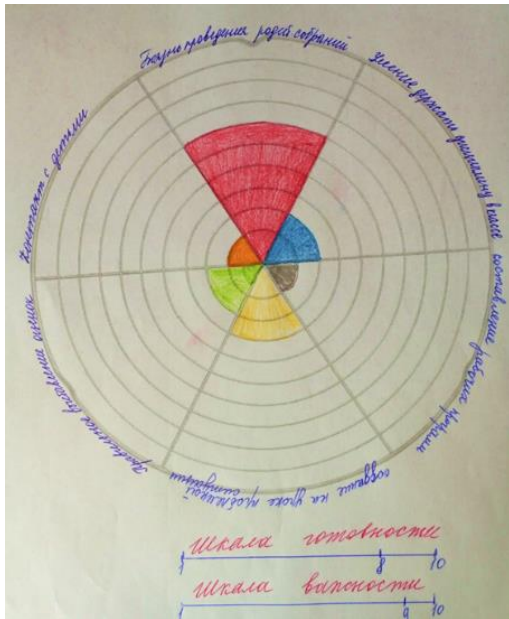
8. Рационально используйте каждую минуту урока.

9. Привлекайте учащихся к самостоятельному решению проблем на уроке.

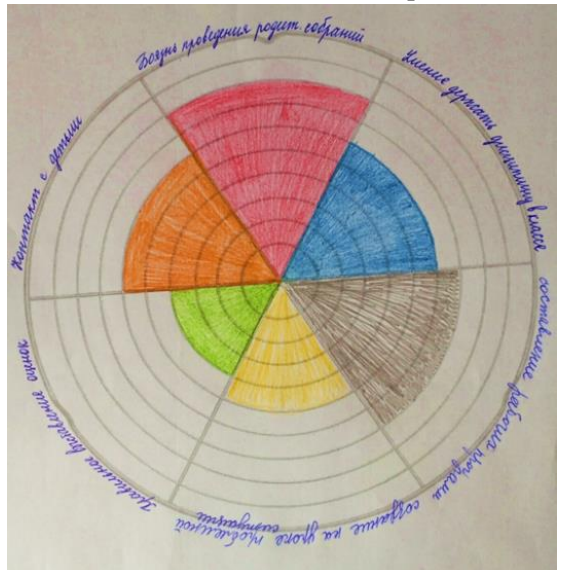
10. Старайтесь организовать самостоятельную работу на уроке. Предлагайте ученикам больше творческих заданий.

11. Пусть на занятиях свершаются открытия, рождаются истины, покоряются вершины, продолжают поиски!

Август 2022 г.



Апрель 2023 г.



МЕТОДЫ ОЦЕНКИ В ПРАКТИКЕ НАСТАВНИКА

*Халикова Луиза Сиреньевна,
учитель начальных классов МБОУ «СОШ № 1
им. Героя Советского Союза М.С. Фомина»,
Менделеевск, Республика Татарстан*

Я являюсь участником федерального инновационного образовательного проекта «Модель «Учитель→учителю» в условиях цифровой трансформации образования». Моими подопечными являются 4 молодых специалиста.

В своей практике использую разные методы оценки.

Метод оценки проекта ROE «возврат от ожиданий» наиболее перспективен. Перед проведением мероприятий по обучению наставников выясняются ожидания по поводу конечного результата от этих мероприятий. При использовании данного метода обнаружила, что я получила колоссальный заряд энергии при работе с молодыми специалистами. Мои ожидания оправдались. Участвуя во всех конкурсах, проектах и открытых мероприятиях, мои подопечные получили высокую оценку от администрации школ города, а также Управления образования.

Метод Д. Киркпатрика задействует систему оценок эмоциональной удовлетворённости наставляемых системой обучения. Используя данный метод, я увидела рост моих подопечных как в профессиональной деятельности, так и в эмоциональной сфере. Мои молодые специалисты стали более спокойны и инициативны к моим предложениям участвовать в той или иной программе.

Романова Э.М заняла 2 место в муниципальном этапе конкурса «Учитель года». Этот результат вдохновил её к участию в других конкурсах. Открытый урок на семинаре для учителей начальной школы Менделеевского муниципального района Юсуповой К.В. получил высокую оценку.

Оценка полученных знаний (оценка изменений уровня знаний (Learning))

Оценка знаний путем сравнения того, что знал сотрудник до обучения и что усвоил в результате обучения. Наилучший способ оценки на данном уровне – тесты. Имеет смысл давать один и тот же тест до начала обучения и после его завершения. Это даст возможность наглядно показать, что усвоил сотрудник. По сути, этот этап помогает определить, помимо конкретного объема приобретенных навыков и умений, будет ли сотрудник использовать новые знания на практике.

Работая с данной методикой, мы с молодыми учителями разработали анкету.

Модули	Вопросы анкеты
Уровень комфорта	1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да, нет) 2. Полезны ли были личные встречи с наставником? (да, нет) 3. Полезны ли были групповые встречи с наставником? (да, нет) 4. Сбылись ли Ваши ожидаемые результаты от реализации программы? (да, нет) 5. Определите уровень комфорта при общении с наставником. (высокий, средний, низкий)
Расширение границ	6. Стали ли Вы интересоваться новой информацией? (да, нет) 7. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект? (да, нет) 8. Появилось ли у Вас желание заняться самообразованием? (да, нет) 9. Определите уровень удовлетворения от совместной работы с наставником. (высокий, средний, низкий)
Оценивание реальной помощи	10. Оцените полезность программы профессиональной адаптации. (да, нет) 11. Оцените эффективность отработки ролевой практик конкретной деятельности. (да, нет)

	12. Оцените уровень полезности организованных для Вас мероприятий по развитию профессиональных компетенций. (высокий, средний, низкий)
Ожидание перемен	13. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? (да, нет) 14. Ожидаете ли Вы перемен в жизни от работы с наставником? (да, нет) 15. Ожидаете ли Вы мероприятий на выявление профессиональных интересов? (да, нет) 16. Ощущаете ли Вы поддержку педагогического и ученического сообщества? (да, нет)
Создание зоны комфорта	17. Насколько необходимым для Вас является общение с наставником? (всегда, иногда, нет необходимости) 18. Важно ли Вам оставаться довольным совместной работой с наставником? (да, нет)

Ответы на вопросы позволили получить информацию, которая помогла накопить и проанализировать данные о качестве наставничества; выявить и понять причины удовлетворения или неудовлетворения от наставничества у молодых специалистов.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СОПРОВОЖДЕНИИ ДЕТЕЙ С ОВЗ

*Соловьёва Ольга Николаевна,
учитель начальных классов МБОУ «Люльпанская СОШ»,
Люльпаны, Республика Марий Эл*

Основная цель наставничества – обеспечение системного индивидуального сопровождения ребёнка с ОВЗ, непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию.

Наставник помогает поверить в свои силы и свои возможности, учит адекватно оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения, учиться справиться с ней и при необходимости обращаться за помощью. Наставник помогает войти в социум, учит овладевать социально-жизненными навыками для успешной социально-психологической адаптации и интеграции. Взаимодействие с наставником может быть полезно на этапе адаптации при переходе из одной ступени обучения на другую, при смене образовательного маршрута.

В нашей школе есть несколько детей с интеллектуальными нарушениями. Педагогический опыт показывает, что у этих детей отмечается пониженная работоспособность, неустойчивость внимания, наблюдаются недостатки памяти. Обнаруживается отставание в развитии мыслительной деятельности таких операций, как анализ, синтез, в неумении выделять существенные признаки и делать обобщение, на низком уровне развитие абстрактного мышления. Обучающиеся не контролируют свою эмоционально волевою сферу, не всегда умеют общаться со сверстниками и взрослыми. Таким образом, образовательная деятельность и воспитательный процесс детей с ОВЗ приводит к неусвоению программы.

Я хочу рассказать о своём опыте наставничества с обучающимся 2 класса. Он обучается в нашей школе третий год. По заключению ПМПК ему рекомендованы специальные образовательные условия, обучение по адаптированной программе. Нозология: интеллектуальные нарушения.

Образовательная программа: АООП образования обучающихся с умственной отсталостью (вариант 1).

Свою работу я начала с выстраивания доверительных и честных отношений с родителями. Выстраивала тесную и непрерывную работу: учитель – родитель - ребёнок. Родители участвовали в планировании конкретных мер помощи ребёнку с учётом его индивидуальных особенностей развития, трудностей в общении, видели динамику продвижения ребёнка в обучении, в развитии.

В своей работе с данным учеником я применяю следующие технологии:

- здоровьесберегающие технологии (динамические паузы, подвижные игры, гимнастика для глаз, пальчиковая гимнастика);

- игровая технология (игры-упражнения, игры-путешествия, игры-соревнования, настольные игры);

- кейс-технология (обучающемуся преподносится ситуация в результате активной исследовательской, творческой деятельности приобретаются знания по разработке и решения проблемы);

- информационно-коммуникационные технологии (использование презентаций, интерактивной доски, работа с интернет-ресурсами);

- технология проблемного обучения (я на занятии предлагала проблемную ситуацию, а к решению приходили в одном случае совместно с обучающимся, в другом случае достигается ребёнком самостоятельно).

Моя работа доказала свою эффективность на основании положительной динамики в развитии и активизации обучающегося на занятиях, повышения интереса к собственным результатам. У данного обучающегося существенно снизились тревожность, замкнутость, выросла мотивация к творчеству и саморазвитию, стала проявляться уверенность в собственных силах, отношения со сверстниками дружественные.

НАСТАВНИЧЕСТВО В РЕАЛИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

*Коробейникова Елена Владимировна,
заместитель директора МКОУ СОШ ЗАТО Первомайский,
Кировская область*

Я представляю в своей работе воспитательную деятельность МКОУ СОШ ЗАТО Первомайский Кировской области. Закрытое административно-территориальное образование – особенная территория, градообразующим объектом которой является войсковая часть. Поэтому абсолютно не случайно, что ведущее направление воспитательной работы – гражданско-патриотическое воспитание. А какое детско-взрослое сообщество, если не «Юнармия», может представить это направление?!!

Предлагаю рассмотреть модель наставничества в юнармейском движении нашей школы. Стержнем юнармейского отряда школы являются наши педагоги-организаторы – два учителя и представитель ветеранской организации войсковой части. Именно они те наставники, которые «горят» сами и «зажигают» других. Для наших педагогов-организаторов патриотизм – это не просто ценность, понятие. Это и образ жизни, и образ мысли, и взгляды, и мечты, и настоящее, и будущее. Всё это каждый день они передают своим воспитанникам, готовя их к взрослой жизни.

Юнармейский отряд школы включает в себя учащихся и выпускников кадетских классов, воспитанников военно-патриотического клуба «Мелитополец». Проводя параллель с моей ассоциацией наставничества (пирамидой), замечу, что стержень и первая деталь – фундамент, без которого невозможно наставничество в юнармейском движении школы. Но и эти два звена не представляют собой целостной пирамиды. Поэтому перейдём к следующему звену, являющемуся необходимым при реализации воспитательной деятельности в «Юнармии». Это родители. Педагог-организатор добивается наилучших результатов в воспитании, если плотно взаимодействует с родительской общественностью. Ни одно большое мероприятие не проходит без

участия родителей: «Уроки Мужества», акции патриотической направленности, торжественные мероприятия, митинги... Везде и всюду родители с нами как помощники, а иногда даже как организаторы. В работе с родителями педагоги-организаторы выступают как мудрые наставники, советчики, товарищи, не забывая донести до них мысль А.С.Макаренко: «Ваше собственное поведение – самая решающая роль. Не думайте, что вы воспитываете ребёнка только тогда, когда с ним разговариваете, или поучаете его, или приказываете ему. Вы воспитываете в каждый момент вашей жизни, даже тогда, когда вас нет дома... А если дома вы грубы или хвастливы...вам не нужно думать о воспитании: вы уже воспитываете ваших детей и воспитываете плохо, и никакие самые лучшие советы и методы вам не помогут».

Возможно ли воспитать патриота, если в школе этим будут заниматься только три человека? Ответ прост: «Конечно, нет». Поэтому следующая модель наставничества в воспитании юнармейцев – «учитель-учитель». Педагоги-организаторы взаимодействуют с учителями-предметниками, педагогами дополнительного образования, классными руководителями. Совместно они идут к одной цели – воспитать патриотов нашей Родины посредством учебных предметов, внеклассных занятий, внеурочных воспитательных мероприятий. Применяя цитату великого К.Д.Ушинского, скажу, что деятельность наших педагогов в системе воспитания юнармейского движения подчиняется правилу: «Преподаватель должен иметь необыкновенно много нравственной энергии...Педагог должен понимать душу ребёнка во всех её явлениях и много думать о целях, предмете и средствах воспитания».

В нашей школе в юнармейском движении применяется модель наставничества «ученик-ученик». Старшие юнармейцы являются наставниками младшим: обучают строевым приёмам, проводят совместные мероприятия, занимаются в клубе настольных интеллектуальных игр «Лабиринт».

Получается, что наша пирамида построена. Каждая из деталей соприкасается с главной – стержнем пирамиды – педагогом, который в системе наставничества выполняет главную функцию.

Чтоб осуществлять воспитание, в том числе и по гражданско-патриотическому направлению, в рамках юнармейского движения, необходима поддержка. Для нас таковой является муниципальная программа «Развитие системы образования на территории муниципального образования городской округ ЗАТО Первомайский Кировской области», а точнее подпрограмма «Развитие юнармейского движения на базе МКОУ СОШ ЗАТО Первомайский Кировской области через работу кадетских классов и военно-патриотического клуба «Мелитополец». Совместно с администрацией мы поставили перед собой задачи по воспитанию у молодежи высокой гражданско – социальной активности, патриотизма, противодействия идеологии экстремизма; по формированию гражданской позиции посредством изучения истории страны и военно – исторического наследия Отечества на героическом прошлом Мелитопольской краснознаменной ракетной дивизии; по формированию системы юнармейского движения как особой образовательной структуры. Администрация ЗАТО Первомайский помогает реализовывать модель наставничества в юнармейском движении школы.

Таким образом, подводя итог моим размышлениям, я с уверенностью могу сказать, что наставничество в детско-взрослых образовательных сообществах помогает сделать воспитательный процесс эффективным и результативным, ведь наши юнармейцы, закончившие школу, это доказали и продолжают доказывать: они курсанты военных учебных заведений, учебных заведений МЧС и МВД, военнослужащие. Я не сомневаюсь, что мы идём верным путём: воспитываем настоящих патриотов, которые видят своё будущее в служении Родине и оправдывают доверие своих наставников.

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИИ

*Хафизова Гульшат Нашатовна,
учитель начальных классов МБОУ «СОШ № 7»,
Азнакаево, Республика Татарстан*

Коллектив МБОУ «СОШ № 7 города Азнакаево» работает в режиме развития по программе: «Адаптивная школа как пространство самореализации личности, ориентированной на успех». Идея адаптивной школы опирается на один из главных принципов государственной политики в области образования: общедоступность образования, адаптивность системы к уровням развития и подготовки обучающихся, воспитанников.

Развитие адаптивной образовательной среды ориентировано на дифференцированное включение ребёнка в систему школьного образования в зависимости от его особенностей, состояния здоровья и обеспечивает адаптацию к интеллектуальным и физическим нагрузкам, социальное и профессиональное определение школьника.

16 лет я работаю с детьми с ОВЗ. Передаю свой опыт работы учителям, которые только начинают работать с детьми с ОВЗ.

Я, как наставник, разработала следующий план действий:

№	Виды деятельности	Содержание	Форма проведения	Срок
1	Аналитическая деятельность	1. Выявление профессиональных затруднений и запросов учителей начальных классов. 2. Создание базы данных об участниках по проблеме обучения детей с ОВЗ. 3. Определение	Анкетирование, беседы, методические консультации.	Сентябрь

		перспектив профессионального роста учителя. 4. Планирование работы с учителями.		
2	Информационная деятельность	1. Изучение нормативных документов, регламентирующих обучение и воспитание детей с ОВЗ. 2. Изучение методических рекомендаций психологов по работе с детьми с ОВЗ. 3. Изучение методических рекомендаций психологов по работе с родителями детей с ОВЗ.	Самостоятельная работа, встречи с опытными учителями, методические консультации.	Октябрь - декабрь
3	Практическая часть	1. Изучение опыта использования образовательных технологий в работе с детьми с ОВЗ на стажировочных площадках (проектирование программы психолого-педагогического сопровождения, СИПР, организация дифференцированного обучения и т.п.)	Мастер-классы, практикумы, методические мастерские.	Январь-май

		<p>2. Проектирование урока в соответствии с требованиями ФГОС ОВЗ.</p> <p>3. Участие в школьном педчтении из опыта работы с детьми с ОВЗ «Образование сегодня: идеи, достойные распространения».</p> <p>4. Проведение совместных внеклассных мероприятий с детьми с ОВЗ и их родителями.</p> <p>5. Разработка адаптированных образовательных программ с учётом ФГОС для детей с ОВЗ.</p>		
--	--	--	--	--

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ У ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА ЧЕРЕЗ ЭКСПЕРИМЕНТЫ С ФИЗИЧЕСКИМИ ЯВЛЕНИЯМИ

Карабанова Римма Наилевна,

*воспитатель высшей квалификационной категории
МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 38 «Аленький
цветочек», Набережные Челны, Республика Татарстан*

Ребёнок – исследователь по своей природе. Важнейшими чертами детского поведения является любознательность, наблюдательность, жажда новых открытий и впечатлений. Деятельность экспериментирования способствует формированию у детей познавательного интереса, развивает наблюдательность, мыслительную деятельность. Однако самостоятельно развивать исследовательские учебные действия дети дошкольного возраста не могут. Для этого им нужно наставник. Таким наставником может стать воспитатель в дошкольной образовательной организации.

Цель: поддержать и развивать интерес к исследованиям, открытиям, создать необходимые для этого условия посредством использования наставнических практик.

Для того чтобы экспериментирование стало ведущим видом деятельности, оно должно возникать по инициативе самого ребёнка. Эксперимент, самостоятельно проводимый ребёнком, позволяет ему создать модель явления и обобщить полученные действенным путём - результаты, сопоставить их, классифицировать и сделать выводы данных явлений для человека и самого себя. Например, при знакомстве со свойствами песка, можно рассмотреть его через лупу понаблюдать и описать крупинки: они жёлтые, круглые, все крупинки лежат отдельно друг от друга. Затем устроить «бурю в пустыне», подуть через трубочку в банку с песком. Дети придут к выводу, что крупинки песка не соединены друг с другом, поэтому песок рыхлый, рассыпчатый. Детям понравятся эксперименты с магнитами, они смогут определить материалы, взаимодействующие с магнитами, выявят такую особенность

при взаимодействии двух магнитов как притяжение и отталкивание, способность металлических предметов намагничиваться.

Знания, полученные во время проведения опытов и экспериментов, запоминаются надолго. Важно, чтобы каждый ребёнок проводил собственные опыты под руководством наставника – своего воспитателя.

Подобная работа позволяет достичь следующих результатов:

1. Создание условий для формирования основного целостного мировидения ребенка старшего дошкольного возраста средствами физического эксперимента.

2. Развитие наблюдательности, умение сравнивать, анализировать, обобщать, развитие познавательного интереса детей в процессе экспериментирования, установление причинно-следственной зависимости, умение делать выводы.

3. Развитие внимания, зрительной, слуховой чувствительности.

4. Создание предпосылок формирования практических и умственных действий.

Задачи экспериментальной работы с физическими явлениями:

1. Расширять представление детей о физических свойствах окружающего мира:

- знакомить с различными свойствами веществ: твердость, мягкость, сыпучесть, вязкость, плавучесть, растворимость

- знакомить с основными видами и характеристиками движения (скорость, направление);

2. Развивать представления об основных физических явлениях (отражение, преломление света, магнитное притяжение)

3. Развивать представления детей о некоторых факторах среды (свет, температура воздуха и её изменчивость; вода-переход в различные состояния: жидкое, твердое, газообразное их отличие друг от друга; воздух - его давление и сила; почва - состав, влажность, сухость)

4. Расширять представление об использовании человеком факторов природной среды: солнце, земля, воздух, вода, растения и животные – для удовлетворения своих потребностей

5. Расширять представление детей о значимости воды и воздуха в жизни человека

6. Знакомить детей со свойствами почвы и входящих в её состав песок и глину

7. Формировать опыт выполнения правил техники безопасности при проведении физических экспериментов

8. Развивать эмоционально-ценностное отношение к окружающему миру.

В наиболее полном, развернутом виде исследовательское обучение предполагает следующее:

- ребенок выделяет и ставит проблему, которую необходимо разрешить

- предлагает возможные решения

- проверяет эти возможные решения, исходя из данных

- делает выводы в соответствии с результатами проверки

- применяет выводы к новым данным

- делает обобщения

Как у взрослых, так и у ребенка экспериментирование направлено на познание свойств и связей объектов и осуществляется как управление тем или иным явлением. В процессе свободного экспериментирования ребенок приобретает возможность вызывать или прекращать какое-либо явление, изменять его в том или ином направлении; получая новую, порой неожиданную информацию, устанавливает практические связи между собственными действиями и явлениями окружающего мира, совершает своего рода открытия. Самостоятельное экспериментирование дает ребенку возможность опробовать разные способы действия, снимая при этом и страх ошибиться, и скованность мышления готовыми схемами действия.

В чем заключается роль наставника в этом процессе? Не только в том, чтобы показать способ действия или руководить действиями ребенка, но и в том, чтобы стимулировать его интерес к предметам, пробуждать любознательность и познавательную активность.

О чем должен помнить наставник, организуя экспериментальную деятельность детей?

1. Критика – враг творчества. Надо избегать отрицательной оценки детских идей, использование директивных приёмов.

2. Проявлять искренний интерес к любой деятельности ребенка, уметь видеть за его ошибками работу мыслей, поиск собственного решения.

3. Воспитывать веру ребенка в свои силы, высказывая предвосхищающую успех оценку.

4. Воспитывать настойчивость в выполнении задания, доведении эксперимента до конца.

5. Заканчивать обсуждение по решаемой проблеме до появления признаков потери интереса у детей.

6. Подводить итоги эксперимента. Педагог может задавать наводящие вопросы, но дети должны сами назвать поставленную проблему, вспомнить все предложенные гипотезы, ход проверки каждой, сформулировать правильный вывод и оценить свою работу.

На первом уровне педагог-наставник сам ставит проблему и намечает основные пути ее решения. Затем предоставляет детям возможность самостоятельно решить проблему и убедиться, что для достижения цели их знаний явно недостаточно. Взрослый сознательно подчеркивает возникшие противоречия, стимулирует попытки найти выход из создавшегося положения и принимает участие в построении доступной детям звеньев рассуждения. По мере накопления новых знаний, дошкольники становятся более самостоятельны в поиске решения.

На втором уровне педагог-наставник только ставит проблемы, а метод ее решения дети ищут самостоятельно. Педагог лишь, в крайнем случае, оказывает минимальную помощь.

Организация экспериментальной деятельности дошкольников посредством наставничества

Дети дошкольного возраста очень наблюдательны. Наблюдая окружающий мир, они делают свои выводы, умозаключения, устанавливают причинно-следственные связи. Эффективно использовать в работе с детьми по ознакомлению с явлениями природы благоприятные периоды каждого сезона. Например, познание свойств снега проводить в зимний период, а изучение песка – в теплое время года, в него можно играть; ознакомление же с Луной, звездами, ночным

небом организовывается в ноябре, декабре, январе - в это время самый короткий день, и поэтому возможны наблюдения на прогулке и т.д.

Дети проявляют познавательный интерес к практическим опытам, что способствует пробуждению детской любознательности, вовлечению ребенка в активное освоение окружающего мира.

Обычно на вопрос как можно увидеть и почувствовать воздух, дети затрудняются ответить. Для поиска ответов на этот вопрос можно провести ряд опытов:

- мы дышим воздухом (в стакан с водой дуем через соломинку, появляются пузырьки)

- у нас есть вдох и выдох.

- сколько весит воздух?

- можно ли поймать воздух?

- бывает ли воздуху холодно?

- вдунь шарик в бутылку.

- может ли воздух быть сильным?

Из опытов дети узнают, что воздух есть везде, он прозрачный, легкий, не заметный. Воздух нужен для дыхания всем живым существам: растениям, животным, человеку.

Знакомить детей с песком и глиной, их свойствами.

Эксперименты с песком:

- песчаный конус (течение песка)

- свойства насаженного песка

- свойство мокрого песка

- песочные часы

- своды и тоннели

Знакомство детей со свойствами воды:

«Тонет, не тонет». В ванночку с водой опускаем различные по весу предметы. (Вытаскивает более легкие предметы)

«Подводная лодка из яйца». В одном стакане соленая вода, в другом пресная, в соленой воде яйцо всплывает. (в соленой воде легче плавать, потому что тело поддерживает не только вода, но и растворенные в ней частички соли).

«Чудесные спички». Надломить спички по середине капнуть несколько капель воды на стобы спичек, постепенно спички

расправляются, (волокна дерева впитывают влагу, и не могут сильно сгибаться и начинают расправляться)

«Можно ли склеить бумагу водой?» Берем два листа бумаги, двигаем их один в одну другой в другую сторону. Смачиваем листы водой, слегка прижимаем, выдавливаем лишнюю воду, пробуем сдвигать листы - не двигаются, да обладает склеивающим действием.

«Чем пахнет вода». Даем три стакана воды с сахаром, солью, чистую. В один из них добавляем раствор валерианы. Есть запах (Вода начинают пахнуть теми веществами, которые в неё положены).

«Сравнить вязкость воды и варенья». (Варенье более вязкое, чем вода)

«Есть ли у воды вкус?» Дать детям попробовать питьевую воду, затем соленую и сладкую. (Вода приобретает вкус того вещества, которое в него добавлено)

«Куда делись чернила? Превращение». В стакан с водой капнули чернил, туда же положили таблетку активированного угля, вода посветлела на глазах. (уголь впитывает своей поверхностью молекулы красителя)

«Делаем облако». Наливаем в банку горячей воды 3см, на противень кладем кубики льда и ставим на банку, воздух внутри банки поднимается вверх, охлаждается, водяной пар концентрируется, образуя облако.

В процессе экспериментирования ребенок получает возможность удовлетворить присущую ему любознательность (почему? зачем? как? что будет, если?), почувствовать себя ученым, исследователем, первооткрывателем. При этом педагог-наставник – равноправный партнер, соучастник деятельности, что позволяет ребенку проявлять собственную исследовательскую активность.

РАЗДЕЛ 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ЛАБОРАТОРИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ ИДПО НГПУ

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

*Чечина Елена Станиславовна,
заведующий Лабораторией педагогических инноваций
института дополнительного профессионального образования,
ФГБОУ ВО «Набережночелнинский государственный
педагогический университет», Республика Татарстан*

Возможная структура индивидуальной образовательной программы молодого специалиста с использованием коучингового подхода (авторы Е.С. Чечина, Т.А. Фомина):

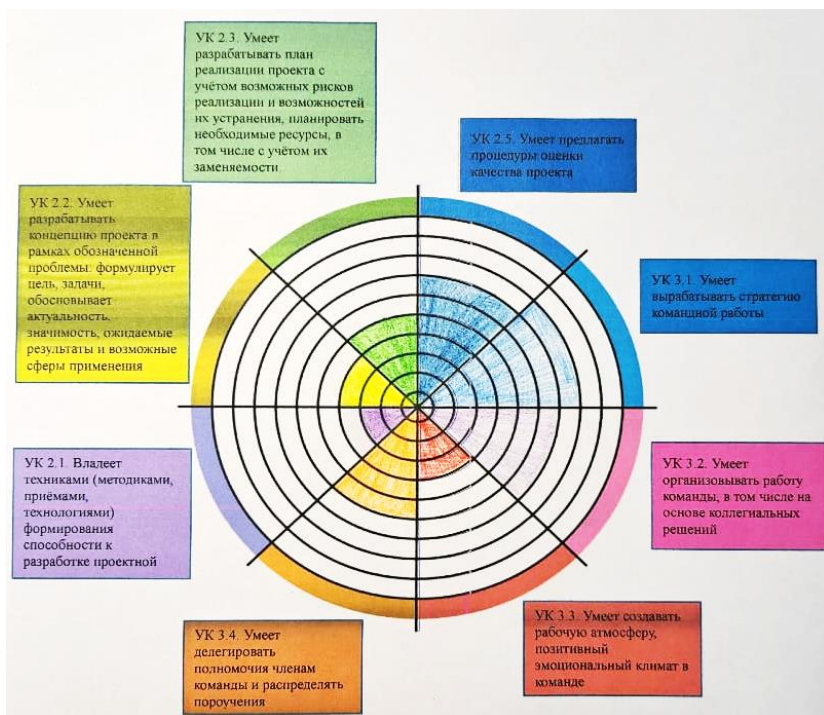
1. Образовательный запрос
2. Самодиагностика
3. Цель, задачи
4. Индивидуальный образовательный маршрут
5. Содержание

Пример индивидуальной образовательной программы Ахмадышевой Е. А., учителя биологии и географии МБОУ «Химико-технологического лицея № 3 «Потомки Менделеева» города Менделеевск, участника федерального инновационного образовательного проекта «Модель «Учитель→учителю» в условиях цифровой трансформации образования».

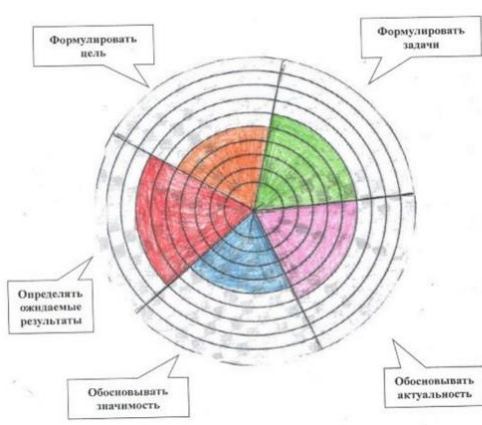
1. Самодиагностика

Составлена на основе диагностики сформированности универсальных компетенций (ФГОС ВО по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (магистратура)): способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, способен

организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

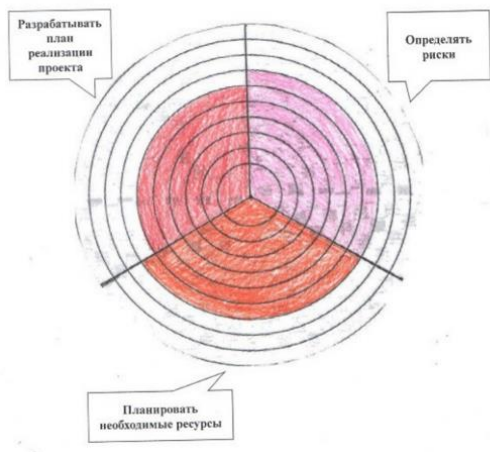


КОЛЕСО КЛЮЧЕВОЙ ОБЛАСТИ № 1



УК 2.2. Умеет разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует **цель**, **задачи**, обосновывает **актуальность**, **значимость**, ожидаемые **результаты** и возможные сферы применения.

КОЛЕСО КЛЮЧЕВОЙ ОБЛАСТИ № 2



УК 2.3. Умеет разрабатывать **план** реализации проекта с учётом возможных **рисков** реализации и возможностей их устранения, планировать необходимые **ресурсы**, в том числе с учётом их заменяемости.

2. Цели и задачи

Цель: к 01 сентября 2023 года освоила работу над педагогическим проектом на этапах разработки концепции и планирования.

Задачи:

1. Научиться разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулировать цель, задачи, обосновывать актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы применения.
2. Научиться разрабатывать план реализации проекта с учётом возможных рисков реализации и возможностей их устранения, планировать необходимые ресурсы, в том числе с учётом их заменяемости.

3. Индивидуальный образовательный маршрут (включает планируемые результаты)

1. Где я нахожусь сейчас?

- формулировать цель — 5 б.,
- формулировать задачи — 6 б.,
- обосновывать актуальность — 6 б.,
- обосновывать значимость — 5 б.,
- определять ожидаемые результаты — 7 б.,

- разрабатывать план реализации проекта — 6 б.,
- определять риски — 7 б.,
- планировать необходимые ресурсы — 7 б.

2. Промежуточный результат № 1

31.03.2023 — разработаю концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы.

3. Промежуточный результат № 2

27.04.2024 — презентую проект на форуме «XI Международный открытый педагогический форум «Образование: реалии и перспективы».

4. Промежуточный результат № 3

01.09.2023 — проект готов к реализации.

5. Куда я должен прийти?

- формулировать цель — 8 б.,
- формулировать задачи — 9 б.,
- обосновывать актуальность — 8 б.,
- обосновывать значимость — 8 б.,
- определять ожидаемые результаты — 9 б.,
- разрабатывать план реализации проекта — 9 б.,
- определять риски — 9 б.,
- планировать необходимые ресурсы — 9 б.

4. Содержание

1. Анализ социальных проектов на предоставление грантов Президента Российской Федерации (<https://президентскиегранты.рф/public/application/cards>).

2. Анализ социальных проектов на сайте: <https://socprojects.org/>.

3. Упражнение в формулировке цели, задач проекта, в обосновании актуальности и значимости проекта, в определении ожидаемых результатов, в разработке плана реализации проекта, определении рисков, планировании ресурсов.

4. Участие во II Всероссийской научно-практической конференции «Образование в сельских территориях: опыт и направления развития» 17.11.2023 на базе ФГБОУ ВО «НГПУ». Работа над проектом «Адресная работа педагога с детьми девиантного поведения».

5. Участие в вебинаре по теме «Структура социального проекта»
08.04.2023.

6. Доработка проекта «Адресная работа педагога с детьми девиантного поведения».

Т.А. Фомина, психолог, коуч, предлагает следующие **этапы работы с колесом баланса**:

1. Подготовить чистый лист (бланк). Разделить его на области.

2. Определить с молодым специалистом (учеником) название каждой области (сектора). Записать эти области на колесе.

3. Определить шкалу (что такое 1, что такое 10):

1 – ты об этом знаешь, слышал, читал;

10 – знаешь в совершенстве, можешь рассказать всем, обучить, никогда не ошибался в этой области.

4.

- Давай поисследуем!

- С чего хочешь начать заполнять?

- Определи уровень своей уверенности (компетенции) в этой теме (области).

- Укажи цифрой, выдели дугой.

- Продолжай заполнять все области до конца.

- Выполни штриховку областей колеса или раскрась!

Это важно!

5.

- Посмотри, насколько это напоминает идеальный круг?

- Что у тебя получается хорошо?

Похвалите.

- Определи свои слабые стороны.

Молодой специалист (ученик) сам определяет слабые стороны.

- Ты готов это изменить?

- С чего начнём наши изменения? Что для тебя важнее всего? А что ещё?

- Выдели 1–3 области для работы.

- Пропиши шаги (план действий: 1 - ..., 2 - ..., 3 - ...).

МЕТОДЫ И ПРИЁМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

*Чечина Елена Станиславовна,
заведующий Лабораторией педагогических инноваций
института дополнительного профессионального образования,
ФГБОУ ВО «Набережночелнинский государственный
педагогический университет», Республика Татарстан*

По результатам исследования отношения взрослого человека к обучению можно сделать следующие выводы:

1. Взрослый человек, как большой ребёнок, нуждается в постоянной педагогической поддержке. Ему требуются непрерывная мотивация и постоянная опора.

2. В отличие от ребёнка, взрослый ответственный и думающий человек, способен к саморазвитию и может сам понимать важность своего ежедневного развития.

3. Взрослые люди ощущают ответственность за себя и других в полной мере, они больше подвержены переживаниям из-за возможных неудач.

4. Взрослый нуждается в развивающей среде, причём в любом формате: как онлайн, так и офлайн.

5. Взрослый нуждается в поддерживающей среде.

6. Взрослый нуждается в повышении самооценки.

Для повышения самооценки молодого специалиста мы рекомендуем использовать метод «Дорисовывание» Ш. Амонашвили. «Дорисовывайте» своих детей и друг друга. Девяносто процентов нашей жизни управляется подсознанием, и каждая подобная фраза - это штрих, которым мы буквально дорисовываем подсознание человека. В будущем этот человек станет таким, каким вы его видели уже сейчас. Дорисовывайте мужа или жену, друзей, коллег. Преувеличивайте. Мы

ведь все любим комплименты и добрые слова. Так вы поливаете семена нравов других в будущем»¹⁹.

Для организации взаимодействия наставника с молодым специалистом эффективным будет метод «Интервьюирование», который состоит из следующих этапов²⁰:

1 этап. Структурирование. Определяется тема взаимодействия, создаётся благоприятный психологический климат через взаимное эмоциональное и когнитивное принятие субъектов.

2 этап. Сбор информации. Определяется проблема, выявляются потенциальные возможности. Как видит свою проблему молодой специалист? Какие личностные возможности он видит в решении проблемы? Какими ресурсами он обладает?

3 этап. Проектирование желаемого результата. Чего в итоге вы хотите получить? Что произойдёт, когда вы получите желаемое?

4 этап. Определение альтернативных путей решения проблемы. Какие возможности ещё имеются для решения проблемы? Составление личностно-ресурсной карты.

5 этап. Проектирование индивидуальной образовательной программы. На данном этапе наставник сопровождает процесс проектирования индивидуальной образовательной программы молодым специалистом.

Для создания поддерживающей среды эффективнее использовать приёмы **активного слушания**²¹:

1. Открытые вопросы

Задавая открытые вопросы, можно получить от собеседника максимально подробную информацию и прояснить его потребности. Открытые вопросы начинаются со слов «что», «как», «почему», «какой» и т.п. Это побуждает собеседника давать развёрнутые ответы (в отличие от закрытых вопросов, на которые можно получить лишь однозначный ответ: «да», «нет»).

¹⁹ Искра Божья // Вести образования. – URL: https://vogazeta.ru/articles/2018/4/24/essay/2985-iskra_bozhya (дата обращения 26.05.2023).

²⁰ Гладкая Е.С. Технологии тьюторского сопровождения: учебное пособие / Е.С. Гладкая, З.И. Тюмасева. – Челябинск: Изд-во Юж.-Урал. гос. гуман.-пед. ун-та, 2017 – 93 с.

²¹ 7 приёмов активного слушания // HR-Portal. – URL: <https://hr-portal.ru/article/7-priemov-aktivnogo-slushaniya> (дата обращения 26.05.2023).

Примеры:

Что вы имеете в виду, когда говорите о..?

Почему для вас это важно?

2. Уточнение

Этот приём помогает уточнить, правильно ли вы поняли информацию, прояснить детали вопроса. Вы просто просите собеседника прояснить моменты, которые для вас важны.

Примеры:

Расскажите, пожалуйста, поподробнее о...

Вы могли бы уточнить, что означает для вас...

Я правильно вас понимаю, вы говорите о...

3. Эмпатия

Эмпатия, или отражение эмоций — это установление контакта с клиентом на эмоциональном уровне. Приём позволяет создать атмосферу доверительного общения и показать уважение к чувствам собеседника. Если во время беседы вы уловили эмоции собеседника, вы подстраиваетесь к его эмоциональному состоянию и либо усиливаете его чувства, либо скрашиваете их, направляя течение беседы.

Примеры:

Я понимаю ваши чувства и могу помочь вам решить эту задачу.

Я вижу, что вы сомневаетесь.

Похоже, для вас это важное событие.

4. Перефразирование

Перефразирование позволяет лучше понять мысль собеседника, прояснить информацию по отдельным вопросам, перевести разговор в нужное русло. Приём заключается в краткой передаче той информации, которую вы услышали от собеседника.

Примеры:

Другими словами, вы считаете, что...

Вы имеете в виду...

То есть, вы говорите о...

5. Эхо

Этот приём заключается в дословном повторении фраз, которые произнёс собеседник. Он помогает прояснить информацию от собеседника и акцентировать внимание на отдельных деталях разговора.

Таким образом, собеседник начинает яснее формулировать свои мысли, облегчая задачу прояснения потребностей.

Пример:

- У вас есть ежедневники жёлтого цвета?

- Ежедневники жёлтого цвета? А вам нужны датированные или нет?

- Датированные.

- Датированные есть!

6. Логическое следствие

Суть приёма в выведении логического следствия из высказываний собеседника. Будет лучше, если при построении фразы вы будете пользоваться формулировками собеседника. Назначение его такое же, как и у предыдущего — прояснить информацию и выделить детали.

Примеры:

Если исходить из ваших слов, то...

Я правильно вас понимаю, вам нужно...

7. Резюме

Приём позволяет обобщить и прояснить важные вопросы, затронутые в беседе.

Примеры:

Итак, мы с вами выяснили, что для вас важны следующие критерии...

Обобщая то, что вы сказали, можно сделать вывод...

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Александрова Е.А. Модернизация классической модели тьюторов в России, странах Европейского союза и Ближнего Востока / Е.А. Александрова, Е.А. Андреева. – М.-Тверь: СФК-Офис, 2013. – 156 с.
2. Бутенко О.С., Бутенко В.С. Модели оценки качества работы наставника / О.С. Бутенко, В.С. Бутенко // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 2. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=24427> (дата обращения 26.03.2023).
3. Ворон И.А. Наставничество: слияние теории и практики / И.А. Ворон // Альманах современной науки и образования. – 2009. – № 4. – С. 55–58.
4. Гибадуллина Ю.М. Акмеограмма как инструмент развития ролевых позиций педагога / Ю.М. Гибадуллина, И.И. Черкасова // Педагогическое образование в России. – 2016. – № 3. – С. 7–12.
5. Гладкая Е.С. Технологии тьюторского сопровождения: учебное пособие / Е.С. Гладкая, З.И. Тюмасева. – Челябинск: Изд-во Юж.-Урал. гос. гуман.-пед. ун-та, 2017 – 93 с.
6. Искра Божья // Вести образования. – URL: https://vogazeta.ru/articles/2018/4/24/essay/2985-iskra_bozhya (дата обращения 26.05.2023).
7. Ковалева Н.В. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков «групп риска». Сборник научно-методических материалов / Н.В. Ковалева, И.В. Деткова, А.В. Леонтьева и др.; под общ. ред. Е.Н. Панченко. – М.-Майкоп, 2006. – 180 с.
8. Никитина, В.В. Роль наставничества в современном образовании / В.В. Никитина // Отечественная и зарубежная педагогика, 2013. – С. 50–56.
9. О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена

опытом между обучающимися»): письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02. – URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-23012020-n-mr-4202-o-napravlenii/> (дата обращения 26.05.2023).

10. Парслоу Э. Коучинг в обучении: практические методы и техники / Э. Парслоу, М. Рей. – СПб.: Питер, 2003. – 204 с.
11. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С.И. Поздеева // Научно-педагогическое образование Pedagogical Review. – 2017. – № 2. – С. 87–91.
12. Соколова Е.И. Анализ терминологического ряда «коуч», «ментор», «тьютор», «фасилитатор», «эдвайзер» в контексте непрерывного образования / Е.И. Соколова // Непрерывное образование: XXI век. – 2013. – № 4. – С. 1–11.
13. Фаляхов И.И. Диверсификация моделей наставничества: ментор, тьютор, коуч, фасилитатор и идентификация их готовности к осуществлению наставнической деятельности / И.И. Фаляхов // Казанский педагогический журнал, 2016. – № 2. – С. 45–49.
14. Эсаулова И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний / И.А. Эсаулова // Стратегии бизнеса. – 2017. - № 6. – С. 1–6.
15. 7 приёмов активного слушания // HR-Portal. – URL: <https://hr-portal.ru/article/7-priemov-aktivnogo-slushaniya> (дата обращения 26.05.2023).

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ	3
<i>Чечина Е. С.</i> Представление о наставничестве. Специфика наставнической деятельности.....	3
РАЗДЕЛ 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ	13
Опыт участников II Всероссийского профессионального конкурса «Педагог-наставник».....	13
<i>Таболова Э. С.</i> Вопросы наставничества в профессиональном становлении студентов педагогических вузов и молодых специалистов.....	14
<i>Гарипова Г. И.</i> Универсальная модель осознанного наставничества...	18
<i>Славина З. Х.</i> Использование метода проектов в наставничестве.....	22
<i>Минуллина Ж. И.</i> Современные технологии сопровождения непрерывного профессионального развития педагога в практике наставника.....	26
<i>Халикова Л. С.</i> Методы оценки в практике наставника.....	30
<i>Соловьёва О. Н.</i> Наставничество в сопровождении детей с ОВЗ.....	33
<i>Коробейникова Е. В.</i> Наставничество в реализации воспитательной работы.....	35
<i>Хафизова Г. Н.</i> Организация наставничества в условиях инклюзии...	38
<i>Карбанова Р. Н.</i> Наставничество как инструмент развития исследовательских способностей у детей старшего дошкольного возраста через эксперименты с физическими явлениями.....	41
РАЗДЕЛ 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ЛАБОРАТОРИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ ИДПО НГПУ	47
<i>Чечина Е. С.</i> Проектирование индивидуальной образовательной программы молодого специалиста.....	47
<i>Чечина Е. С.</i> Методы и приёмы организации взаимодействия наставника с молодым специалистом.....	52
Рекомендуемая литература	56

Для заметок

Учебно-методическое пособие

НАСТАВНИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ОПЫТ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ

Методические рекомендации для педагогов

под редакцией К. А. Калинина и Е. С. Чечиной

ISBN 978-5-98452-227-4



ФГБОУ ВО «Набережночелнинский государственный
педагогический университет»

423806, Набережные Челны, ул. им Низаметдинова Р.М., д. 28

E-mail: ngpi@tatngpi.ru