

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
организация дополнительного профессионального образования
«Центр развития образования» городского округа Самара

ISSN 2619-0133

**РЕСУРС УСПЕХА:
методический альманах**

Выпуск 2(27)

ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Самара
2024

РЕСУРС УСПЕХА: методический альманах

Учредитель издания – муниципальное бюджетное образовательное учреждение
организация дополнительного профессионального образования
«Центр развития образования» городского округа Самара

Издается с 2018 года

ISSN 2619-0133

<http://almanah-samara.ru/>

Выпуск 2(27)

Эффективные практики наставничества

Сост. И. В. Соболевская, Н. В. Серебрякова

В выпуске представлены лучшие практики наставничества в организациях общего и дополнительного образования г. о. Самара, являющиеся ресурсом для обмена опытом работы по реализации целевой модели наставничества, средством обеспечения профессионального роста педагогических работников при реализации разных форм и видов наставничества. Материалы адресованы педагогам и руководителям образовательных организаций.

Содержание

СТРАТЕГИИ И ФОРМЫ ВЛИЯНИЯ НАСТАВНИКА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

Юдин Владимир Иванович, МБОУ ОДПО ЦРО г. о. Самара

ИСКУССТВО НАСТАВНИЧЕСТВА

Верекина Людмила Викторовна, МБУ ДО ЦЭВДМ г. о. Самара

ВЛИЯНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СРЕДЫ НА ИНСТИТУТ НАСТАВНИЧЕСТВА

Волкова Мария Николаевна, МБОУ Школа № 148 г. о. Самара

Я – ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК

Воронкова Татьяна Евгеньевна, МБОУ Гимназия № 133 г. о. Самара

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК – УЧЕНИК» В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ

Галузина Ольга Александровна, Копосова Лариса Александровна, МБОУ Школа № 53 г. о. Самара

НАСТАВНИЧЕСТВО: ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА

Григоревская Ольга Владимировна, МБОУ Школа № 132 г. о. Самара

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ УСПЕШНОГО ВХОЖДЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Григорьева Наталья Степановна, МБОУ Школа № 36 г. о. Самара

РЕАЛИЗАЦИЯ ИНТЕРНЕТ-ПРОЕКТА КАК СПОСОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Губанова Татьяна Сергеевна, МБОУ Школа № 93 г. о. Самара

ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Игнатьева Полина Карленовна, Кульков Александр Евгеньевич, МБУ ДО «ЦДО «Экология детства» г. о. Самара

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ ДЛЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ ИСТОРИИ ГОРОДСКОГО ЦЕНТРА НАСТАВНИЧЕСТВА

Кирова Лариса Сергеевна, МБОУ Школа № 6 г. о. Самара

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ИНТЕРНАТУРА: РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – СТУДЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА»

Лепилина Светлана Васильевна, МБОУ Гимназия № 3 г. о. Самара

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА СРЕДИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

Литвиненко Оксана Леонидовна, МБУ ДО ЦДТ «Ирбис» г. о. Самара

СОЗДАНИЕ МОДЕЛИ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Мистюкова Елена Анатольевна, МБОУ Гимназия № 133 г. о. Самара

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мухортова Мария Васильевна, Силянова Татьяна Владимировна, Ставицкая Ирина Ивановна, МБОУ Школа № 176 г. о. Самара

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ» КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Пятакова Елена Васильевна, Родионова Елена Евгеньевна, МБУ ДО ЦДЮТ «Мечта» г. о. Самара

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА: МОДЕЛЬ «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

Романенко Оксана Александровна, МБОУ Школа № 174 г. о. Самара

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА

Сиротина Елена Викторовна, МБОУ Школа «Дневной пансион-84» г. о. Самара

НАСТАВНИЧЕСТВО: АЛГОРИТМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

Чугунова Антонина Владимировна, МБОУ Школа № 53 г. о. Самара

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «УЧЕНИК – УЧЕНИК»

Шамина Ирина Фильсуновна, Обухова Елена Владимировна, МБУ ДО ЦЭВДМ г. о. Самара

СТРАТЕГИИ И ФОРМЫ ВЛИЯНИЯ НАСТАВНИКА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

*Юдин Владимир Иванович, к. п. н.,
доцент кафедры реализации новых методов, технологий, проектов в образовании
МБОУ ОДПО ЦРО г. о. Самара*

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных. Задачи развития наставничества отражены в Послании президента В. В. Путина Федеральному собранию (2018 г.), федеральных проектах «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы». В целом наставничество является мировой тенденцией, и оно охватывает все сферы деятельности: предприятий различных форм собственности, предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и, безусловно, образование. Наставничество в образовании – важнейшее условие профессионального становления молодого или начинающего учителя (далее – начинающего педагога), повышения его педагогического мастерства.

В целом основная задача или цель деятельности педагога-наставника может быть сформулирована так: *помочь* начинающему педагогу) *определить* имеющиеся у него профессиональные дефициты, *выявить* их причины, *помочь встать на путь* их устранения и *научить* пользоваться необходимыми для этого профессиональными и личностными средствами.

Работа наставника в рамках данной задачи может иметь различные особенности и варианты методической поддержки начинающего педагога.

С одной стороны, она должна строиться с ориентацией на конкретную цель, связанную с устранением профессиональных дефицитов начинающего педагога, и в определённой мере (в большей или меньшей) способствовать реализации и развитию его внутренних ресурсов в её достижении. С этой стороны работа наставника предполагает реализацию конкретных вариантов *стратегии проявления заботы* о своих подопечных. С другой стороны, содержание этой заботы существенно зависит от особенностей *ситуации* или обстоятельств, в которых возникает необходимость в помощи наставника, от особенностей и способов оказания этой помощи. С этой стороны его работа характеризуется использованием определённой *формы наставничества*.

Таблица 1

Основные стратегии педагогической поддержки ученика и формы наставничества

Стратегии наставничества	Функции наставника и соответствующие формы наставничества	Цель наставничества	В каких случаях используется	Ограничения
Кураторство	Опекун, опека	Направить или побудить педагога к исполнению установленного регламента профессиональной деятельности, способствующего устранению имеющихся профессиональных дефицитов	Когда возможно лишь формальное взаимодействие с педагогом, ориентирующее его в содержании и исполнении установленных регламентов педагогической деятельности, но	1) не раскрывает творческих возможностей педагога в устранении профессиональных дефицитов; 2) не способствует развитию инициативы и самостоятельности педагога; 3) побуждает педагога к пассивности, следованию указаниям на-

			нет возможности оказывать ему помощь в её осуществлении	ставника
----//----//-----	Консультант, консультирование	Оказание запрашиваемой педагогом помощи инструктивного содержания (разовой или эпизодической), помогающей устранить соответствующие профессиональные дефициты	Когда педагогу необходимо и достаточно оказание разовой или эпизодически осуществляемой помощи инструктивного содержания в устранении профессиональных дефицитов	1) не раскрывает творческих возможностей педагога в устранении профессиональных дефицитов; 2) не способствует развитию инициативы и самостоятельности педагога; 3) порождает у педагога привычку пользоваться предложенной информацией, а не добывать её самостоятельно
----//----//-----	Проводник, руководство	Оказание педагогу (по инициативе наставника или запросу педагога) пошаговой помощи по ходу устранения им профессиональных дефицитов	Когда педагогу необходимо и возможно оказание пошаговой помощи наставника по ходу устранения им профессиональных дефицитов	1) не раскрывает творческих возможностей педагога в устранении профессиональных дефицитов; 2) не способствует развитию инициативы и самостоятельности педагога; 3) побуждает педагога лишь исполнять указания наставника
Подготовка	Тренер, тренинг	Оказание педагогу помощи (по инициативе наставника или запросу педагога) в ускоренном освоении компетенций, помогающих ему устранить какие-либо профессиональные дефициты или затруднения в решении задач профессиональной деятельности	Когда разрешение значимой для педагога проблемы требует предварительного овладения определёнными компетенциями	1) не раскрывает творческих возможностей педагога в устранении профессиональных дефицитов; 2) не способствует развитию инициативы и самостоятельности педагога; 3) подготовка может оказаться недостаточной для преодоления профессиональных дефицитов
Содействие	Фасилитатор, фасилитация	Оказание педагогу помощи в совместном нахождении способа овладения определённой компетенцией (ини-	Когда педагог не справляется с возникшей проблемой, но мотивирован на совместный с	1) направлена на помощь в решении лишь конкретной проблемы профессиональной деятельности; 2) не обеспечивает

		цирование находчивости и творческого поиска педагога)	наставником поиск способа овладения определённой компетенцией или способа устранения конкретного профессионального дефицита	ориентацию педагога в способах проблем профессиональной деятельности; 3) не направлена на развитие самостоятельности педагога
--/--	Тьютор, тьюторство	Оказание педагогу помощи, позволяющей ему самостоятельно находить способы устранения профессиональных дефицитов (ориентация педагога в подходах и источниках тех средств, которые позволяют обнаружить способ разрешения проблемы)	Когда педагог не справляется с возникшей проблемой, но ожидает или мотивирован на помощь, позволяющую ему самостоятельно находить способы преодоления возникающих проблем	1) не раскрывает личностных ресурсов педагога; 2) требует от наставника в подходах и источниках тех средств, которые позволяют обнаружить способ разрешения проблемы
Раскрытие личностного потенциала	Коуч, коучинг	Оказание помощи педагогу в раскрытии и реализации новых (в том числе, его личностных) ресурсов устранения профессиональных дефицитов	Когда необходима и возможна опора на личностный потенциал педагога в устранении профессиональных дефицитов или решении задач профессиональной деятельности	Требует от наставника компетенции и опыта в вопросах раскрытия и реализации новых (в том числе, его личностных) ресурсов устранения профессиональных дефицитов

Решение относительно того, какой из представленных стратегий и форм наставничества отдать предпочтение, в значительной мере определяется не столько их достоинствами или недостатками, сколько балансом между возможностью и необходимостью их использования в конкретных условиях оказания помощи начинающему педагогу. Например, опека и консультирование могут быть оптимальными формами наставничества в условиях, когда молодой педагог только начинает свою педагогическую деятельность и многое из того, какие его личностные и методические ресурсы он способен будет успешно использовать в работе с учениками, ещё не известно даже ему самому. Но эти же формы наставничества, скорее всего, будут неэффективными в отношении той части начинающих педагогов, которые вслед за первыми успехами в обучении детей, проявляют искренний интерес и творческий подход к совершенствованию своей работы.

Осуществление представленных стратегий и форм наставничества в конкретных условиях (определяемых способом взаимодействия наставника и начинающего педагога или группы начинающих педагогов, содержанием совместно осуществляемой деятельности, её средствами и т. п.)

иногда называют практиками наставничества. Последние, в свою очередь, в зависимости от наличия или отсутствия у них связи с какими-либо социальными или производственными трендами (тенденциями развития), делят на *инновационные*, к которым относят вебинар, деловую игру, педагогическую реконструкцию, напарничество (*buddying*) и др., и *традиционные*, к которым относят взаимопосещение и обсуждение уроков, совместное планирование, мастер-класс, обзор педагогической литературы по актуальным для начинающего педагога вопросам и др.

Ориентируясь на данное деление при выборе практик наставничества, полезно учитывать следующее:

1. Их эффективность, так же как и отмеченная выше эффективность форм наставничества, определяется не тем, инновационные они или нет, а возможностью и необходимостью той конкретной помощи, которую с их помощью можно оказать начинающему педагогу;

2. Нередко к инновационным практикам относят вполне известные и освоенные стратегии и формы наставничества, получившие лишь новые названия, например, по способу и содержанию оказываемой помощи, тренинг – одна из традиционных форм наставничества, и теневое наставничество (*shadowing*) – популярная в настоящее время форма наставничества, отличаются лишь названием.

3. С человекоориентированных позиций ценность практик наставничества определяется тем, насколько реализуемая в них форма наставничества способствует раскрытию творческого потенциала начинающего педагога и восполнению на его основе недостающих ему профессиональных компетенций. Именно этим определяется инновационность, а не тем, какие тренды они выражают.

Такая организация наставничества в настоящее время трактуется, как коучинг. Разработчик концепции коучинга Голви У. Тимоти определяет *коучинг* как движение к цели через раскрытие потенциала человека или команды [1]. Идею коучинга можно представить формулой: путь к новой цели через «открытие нового себя в самом себе».

Такая поддержка со стороны наставника особенно актуально тем, что мировоззрение (ценностные ориентиры, способы принятия решений и коммуникативные практики) значительной части наставников существенно отличаются от соответствующих ориентиров у современных школьников, особенно подросткового и старшего школьного возраста. Это имело место и в прошлом, но бурное внедрение в нашу жизнь цифровых технологий, свободный доступ современных школьников к самым разным социальным практикам и культурам ускорил и, во многом, поляризовал это расхождение. Опытные педагоги его вполне успешно нивелируют умением связать разнообразные учебные ситуации своих уроков с жизненной практикой учащихся. Начинаящим педагогам это сделать бывает намного сложнее. Вместе с тем у них есть другой ресурс – им (в силу молодости) ближе мировосприятие и способы самореализации современных учеников. Но они, пытаясь быстрее освоить и реализовать педагогический опыт старших коллег, часто не осознают возможности иной, иногда – более эффективной, организации взаимодействия с учащимися, опирающейся на ресурс их молодости, соответственно, иного, активизирующего работу учеников, способа изучения своего предмета.

В таких случаях инициатива начинающего педагога и грамотная методическая поддержка со стороны наставника могут рождать эффективные, при этом новые для обоих практики обучения и воспитания современных школьников.

Основные термины и определения, используемые при описании стратегий и форм наставничества

Учебная деятельность (УД) – вид деятельности учащегося, направленной на усвоение определённого содержания образования, *обеспечивающее возможность* его дальнейшего применения в заданных условиях и *воспроизведения обрётённого опыта* её осуществления. Учебная деятельность может осуществляться учащимися как под руководством учителя, так и самостоятельно, вне рамок урока.

Урочная деятельность – учебная деятельность, осуществляемая в условиях урока с опорой на педагогическую поддержку учителя.

Учебные действия (являются структурными единицами учебной деятельности) – это способы преобразования компонентов решаемой учениками задачи включающие: 1) установление внешних связей компонентов решаемой задачи с уже освоенными способами их возможного преобразования; 2) определение внутренних связей компонентов задачи, актуализирующих такие преобразования 3) построение соответствующей этим связям последовательности преобразований, применение которой к условиям задачи (компонентам задачи) обеспечивает её решение. *Примеры учебных действий:* преобразование учебной ситуации, описание познаваемого явления, чтение текста, доказательство или опровержение спорного суждения и т. п.).

Ориентировочная основа учебного действия (ООД) – осознаваемая учащимися последовательность выполнения учебного действия. Может отличаться такими характеристиками, как: обобщенность, развернутость, освоенность и способ получения (определяться учащимися самостоятельно или предоставляться им в готовом виде).

Урок (учебное занятие) – есть система психолого-педагогической поддержки определённой учебной деятельности, обеспечивающей усвоение или дальнейшее целенаправленное развитие конкретных действий, составляющих учебную деятельность, в отведённый отрезок времени.

Учебная ситуация урока – выделенный сознанием учащегося эпизод (фрагмент) учебной деятельности, обнаруживающий определённые варианты его развития, влияющие на успешность её завершения и, соответственно, актуализирующий для него выбор оптимального способа действий на данном участке учебной деятельности.

Профессиональные дефициты учителя (педагога) – отсутствие или недостаточное развитие у него профессиональных компетенций, вызывающее типичные затруднения в решении определённых задач профессиональной деятельности.

Индивидуальное наставничество – направление в осуществлении наставничества, ориентированного на оказание индивидуальной помощи начинающему педагогу в устранении профессиональных дефицитов.

Групповое наставничество – направление в осуществлении наставничества, ориентированного на оказание помощи в устранении профессиональных дефицитов для 2–5 начинающих педагогов с похожими профессиональными дефицитами. Это позволяет согласовать и обеспечить общую направленность различным методическим составляющим оказываемой помощи.

Стратегия наставничества – способ (осуществления) взаимодействия наставника и начинающего педагога, характеризующийся ориентацией на достижение цели наставничества, а также на раскрытие и реализацию профессиональных и личностных ресурсов начинающему педагогу, необходимых для достижения цели такого взаимодействия. Стратегия наставничества может иметь различные варианты, отличающиеся выбором цели взаимодействия, формами взаимодействия и вкладом учителя (педагога) в результаты, достигаемые в этом взаимодействии.

Форма наставничества – внешняя сторона, отличительный образ взаимодействия наставника с начинающим педагогом, определяемый: особенностями педагогической ситуации или обстоятельств, в которых возникает необходимость в помощи наставника; выбором цели этой помощи; способами взаимодействия наставника с учителем (педагогом).

Кураторство как стратегия наставничества – один из вариантов стратегии наставничества, решающий задачи оказания чисто информационной или организационной помощи начинающему педагогу в устранении профессиональных дефицитов, не связанный с раскрытием и реализацией его профессиональных и личностных ресурсов.

Подготовка как стратегия наставничества – один из вариантов стратегии наставничества, в рамках которой осуществляется предварительная работа по освоению профессиональных компетенций, необходимых для устранения выявленных профессиональных дефицитов учителя (педагога).

Содействие как стратегия наставничества – один из вариантов стратегии наставничества, предполагающий оказание молодому учителю (педагогу) помощи в устранении профессиональных дефицитов, посредством активизации и поддержки его инициативы или ориентации в

источниках основных затруднений в профессиональной деятельности начинающего педагога и средствах их преодоления.

Раскрытие как стратегия наставничества – один из вариантов стратегии наставничества, предполагающий оказание начинающему педагогу помощи в устранении профессиональных дефицитов, посредством раскрытия и реализации его личностного потенциала (например, связанного с относительной близостью, хотя бы по возрасту, его культурных практик культурным практикам учеников).

Опека как форма наставничества – одна из форм наставничества, в которой оказываемая начинающему педагогу помощь в устранении профессиональных дефицитов строится на строгом исполнении им указаний наставника, не допускающих или существенно ограничивающих проявления его инициативы и самостоятельности.

Консультирование как форма наставничества – одна из форм наставничества, строящегося на чисто информационной помощи начинающему педагогу в устранении профессиональных дефицитов.

Руководство как форма наставничества – одна из форм наставничества, строящегося на чисто организационной помощи педагогу в устранении профессиональных дефицитов.

Тренинг как форма наставничества – одна из форм наставничества и оказания начинающему педагогу помощи, состоящей в демонстрации ему и последующем воспроизведении им под руководством или наблюдением наставника конкретных образов (или алгоритмов) педагогической деятельности, устраняющих имеющиеся у него профессиональные дефициты.

Фасилитация как форма наставничества – одна из форм наставничества по оказанию помощи начинающему педагогу в устранении конкретных профессиональных дефицитов, опирающаяся на приёмы «маевтики» (по Сократу), то есть на побуждение начинающего педагога к самостоятельным умозаключениям, позволяющим ему самостоятельно справиться с профессиональной проблемой.

Тьюторство как форма наставничества – одна из форм наставничества, в которой помощь наставника в устранении образовательных дефицитов опирается на ориентацию начинающего педагога в пространстве своих проблем профессиональной деятельности и в способах их разрешения.

Коучинг как форма наставничества – одна из форм наставничества, в которой помощь наставника в устранении образовательных дефицитов опосредуется раскрытием и использованием личностного потенциала начинающего педагога – тех компетенций, которые могут развиваться его культурными практиками.

Литература

1. Голви У. Т. Работа как внутренняя игра: фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте: пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.

ИСКУССТВО НАСТАВНИЧЕСТВА

*Веркина Людмила Викторовна,
педагог-организатор
МБУ ДО ЦЭВДМ г. о. Самара*

«Любить искусство еще не значит быть творцом. Надо быть полезным Отечеству и себе», – эти слова Василия Стасова отражают сущность моей педагогической деятельности как руководителя волонтерского отряда «В искусстве наша сила» МБУ ДО «Центр эстетического воспитания детей и молодежи» г. о. Самара (далее Центр), и как наставника молодых педагогов.

В силу эстетической направленности деятельности нашего Центра наставничество мы понимаем как искусство, которое состоит в том, чтобы помочь педагогам, как начинающим, так и имеющим опыт, раскрыть свой личностно-профессиональный потенциал. Цель наставника – срежиссировать такое взаимодействие в паре, которое позволит и наставнику, и наставляемому успешно двигаться по ступням мастерства к своим вершинам.

Наставничество как искусство призвано будоражить мысли наставляемого, искать нестандартные решения сложных ситуаций, которые наставляемый не может найти самостоятельно в данный момент. Именно такой подход позволяет передать наставляемому незаметные профессиональные секреты, которые можно назвать зрелостью, порогом, за которым начинается мастерство.

В нашем тандеме педагогов-организаторов наставляемый В. С. Яковлев на момент начала сотрудничества имел опыт работы с детьми, но с волонтерским движением столкнулся впервые, и в этом аспекте деятельности ему потребовалась поддержка наставника. Поэтому наше взаимодействие – это пример саморегулируемого наставничества, когда инициатива взаимодействия исходила с двух сторон: потенциальный наставник видел затруднения педагога, а потенциальный наставляемый выразил желание научиться секретам организации добровольческой деятельности с обучающимися. Взаимодействие в нашей паре также можно назвать партнерским, так как мы являемся членами еще одной команды – волонтерского отряда Центра «В искусстве наша сила» и действуем под девизом «Если не я, то кто же? Кто же, если не я?».

Наше взаимодействие началось с того, что мы придумали название нашему тандему «Ступени мастерства», провели мозговой штурм, в результате которого сформулировали свои ожидания от совместной деятельности (таблица 1):

- с моей стороны – поделиться имеющимся опытом и найти новые грани творческой самореализации;
 - со стороны наставляемого – новые компетенции, точки роста.
- А вместе – получить удовольствие от работы!

Таблица 1

Ожидания от совместной деятельности

Ожидания наставляемого	Ожидания наставника
Приобретение новых компетенций в области организации волонтерской деятельности	Возможность поделиться имеющимся профессиональным опытом
Расширение горизонта профессиональных возможностей	Изучение новых для себя граней волонтерской деятельности
Повышение уверенности в себе	Возможность проявить свои творческие способности и лидерские качества
Удовлетворение от работы	Личное удовлетворение

Проведенная работа позволила выстроить доверительные отношения, на основе которых строилось взаимодействие наставник-наставляемый как открытое обсуждение проблем и опасений. Модель наставничества «Ступени мастерства» была визуализирована (рис. 1).



Рис. 1. Модель наставничества «Ступени мастерства»

Из рисунка видно, что наставник и наставляемый вместе движутся по ступеням мастерства, на каждой из которых выступают в разных ролях, образуя пары: «новичок – коуч», «стажер – тьютор», «волонтер – лидер».

Каждая ступенька символизирует этап профессионального роста: старт, самопроектирование и самореализация (таблица 2). На этапе «Старт» формулируются запросы и ожидания, составляется план личностно-профессионального развития (дорожная карта совместных действий). На этапе «Самопроектирование» совместная работа строится по трем основным направлениям: *психолого-педагогическое сопровождение, методическое сопровождение, педагогический практикум*. На этапе «Самореализация» наставляемый самостоятельно планирует и организует деятельность волонтерского отряда, совместно с наставником участвует в волонтерских акциях, представляет результаты своей работы на конкурсах профессионального мастерства.

Таблица 2

Этапы профессионального роста

Этапы	Роли	
	Наставляемый	Наставник
	Новичок	Коуч
Старт	<ul style="list-style-type: none"> – Формулирует запрос на наставничество; – конкретизирует потребности на основе диагностики профессиональных дефицитов; – изучает нормативные документы по волонтерской деятельности. – определяется с направлением волонтерской деятельности; – составляет план личностно-профессионального развития 	<ul style="list-style-type: none"> – Определяет свои возможности по реализации запроса; – осуществляет диагностику профессиональных дефицитов; – сопровождает выбор направления волонтерской деятельности; – разрабатывает дорожную карту сопровождения личностно-профессионального развития наставляемого
	Стажер	Тьютор
Самопроектирование	<ul style="list-style-type: none"> – Изучает формы работы по мотивации детей и родителей к участию в волонтерской деятельности; – овладевает технологиями, методами и приемами организации волонтерской деятельности; – организует волонтерский отряд и 	<ul style="list-style-type: none"> – Подбирает методические материалы и организует работу с ними; – организует разбор сложных ситуаций, решение педагогических задач; – осуществляет поэтапное сопровождение деятельности настав-

	его деятельность	ляемого по организации деятельности волонтерского отряда
	Волонтер	Лидер
Самореализация	<ul style="list-style-type: none"> – Участвует в волонтерских акциях; – разрабатывает и организует собственные проекты; – участвует в конкурсах 	<ul style="list-style-type: none"> – Со-участвует в волонтерских акциях; – помогает в поиске новых идей для добровольческих проектов и участия в конкурсных мероприятиях

Модель наставничества «Ступени мастерства» реализовывалась на протяжении трех лет на основе плана (дорожной карты) сопровождения личностно-профессионального развития педагога, которая была разработана на основе выявленных дефицитов и потребностей наставляемого.

Реализация наставничества как искусства на основе дорожной карты потребовала от наставника внутренней самоотдачи, умения рассматривать свою деятельность как творчество и нести ответственность за свой пример, чему способствовало руководство правилом «Овладение искусством возможно только средствами самого искусства», поэтому организация совместной деятельности наставника и наставляемого строилась на основе 5 ключей волонтерской деятельности [1].

1-й ключ – ПРИВЛЕЧЕНИЕ:

- создание привлекательного образа осваиваемой деятельности;
- тренинг видения мест волонтерской деятельности.

2-й ключ – ПОДГОТОВКА:

- просветительская деятельность;
- примерка позиции и ролей волонтера;
- овладение компетенциями волонтерской деятельности.

3-й ключ – СОПРОВОЖДЕНИЕ:

- совместная разработка планов волонтерских акций;
- координация совместных действий;
- обратная связь.

4-й ключ – МОТИВАЦИЯ:

- поддержка имиджа волонтера;
- включенность и сопричастность к деятельности волонтерского отряда.

5-й ключ – ПООЩРЕНИЕ:

- поощрительные события;
- сертификаты и награды.

Эффективность реализации плана совместной деятельности обеспечивалась посредством следования следующим правилам:

1) четкая постановка целей на каждом этапе взаимодействия на основе технологии SMART;

2) рассмотрение решения любой задачи в широком контексте деятельности наставляемого (что вызывает наибольшую трудность в ее достижении, в чем сильные стороны, в чем интерес, с кем будет совместно решаться задача, какие средства можно будет привлечь и т. д.);

3) регулярность взаимодействия в различных формах: консультирование, объяснение, инструктаж, решение методических кейсов, анализ и самоанализ методических материалов, подготовленных наставляемым, совместное посещение и анализ открытых мероприятий коллег, анализ результатов участия в волонтерских акциях, посещение и анализ мероприятий, подготовленных наставляемым, совместное участие в семинарах и круглых столах, посвященных волонтерской деятельности, совместный поиск идей для разработки проектов, сопровождение участия наставляемого в конкурсах профессионального мастерства;

4) открытость в общении: наставляемый в каких-то вопросах более компетентен; в тандеме наставник учится у наставляемого работе с информационными технологиями; наставник может

ошибаться, поэтому важна постоянная обратная связь и понимание того, насколько эффективно работают все рекомендации;

5) расширение нетворкинга – умение расширить контакты, если наставляемому требуется помощь, выходящая за рамки компетенции наставника, и привлечь соответствующих специалистов, например, в волонтерских проектах часто проводим консультации с краеведами;

6) слушать наставляемого, чтобы увидеть все потребности, даже пока не осознаваемые им, для чего нужно задавать уточняющие вопросы относительно разрабатываемых им мероприятий: Каковы цели? Какие видите проблемы? Какие условия реализации идеальны? Кто будет отвечать за каждый этап деятельности? и т. д.;

7) доверие, чуткость, непредвзятость, терпеливость, конфиденциальность.

Результативность реализации программы наставничества «Ступени мастерства» отслеживалась как на деятельностном, так и на личностном уровне.

На деятельностном уровне результаты совместной деятельности проявились в увеличении количества обучающихся, участвующих в волонтерской деятельности, в повышении качества проводимых наставляемым мероприятий, в победах обучающихся на конкурсах волонтерской направленности (таблица 3).

Таблица 3

Достижения наставляемого

Дата	Название мероприятия	Результат
Февраль 2022	Городской конкурс на лучший волонтерский проект «Я – волонтер»	2-е место
Март 2022	Городской фестиваль агитбригад волонтерских отрядов «Шаг за шагом в здоровое будущее»	2-е место
Май 2022	Областной марафон по профилактике асоциальных проявлений и пропаганде ЗОЖ в молодежной среде	2-е место
Февраль 2023	Городской фестиваль агитбригад волонтерских отрядов «Шаг за шагом в здоровое будущее»	3-е место
Июнь 2023	Городской социально значимый проект «Команда добрых дел»	1-е место

На личностном уровне результаты совместной деятельности оценивались с позиции истинного понимания значения добровольчества, когда уровень организации, а также личностные и профессиональные качества организаторов и их деятельность соответствуют заявленным высоким целям самой этой деятельности под девизом: «Если не я, то кто же? Кто же, если не я?». С августа 2023 года В. С. Яковлев ушел добровольцем...

Литература

1. Пять ключей эффективной работы с волонтерами. Версия 2.0 / К. А. Кондранцева, Н. С. Курганкина, А. К. Левит [и др.]. – М.: ГБУ г. Москвы «Мосволонтер», 2023. – 134 с.

ВЛИЯНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СРЕДЫ НА ИНСТИТУТ НАСТАВНИЧЕСТВА

*Волкова Мария Николаевна,
заместитель директора по УВР
МБОУ Школы № 148 г. о. Самара*

Мы меняемся
под влиянием людей, которых встречаем,
и порой настолько, что сами себя не узнаем.
Джонни Депп

Как показал многолетний опыт работы по наставничеству, социокультурная среда в МБОУ Школе № 148 г. о. Самара располагает для достижения хороших результатов в области взаимодействия субъектов образования для передачи профессиональных и общеучебных знаний.

Формирование и развитие социокультурной среды происходит только в процессе взаимодействия разных людей и под влиянием культурных, социально-экономических и других факторов. Сама среда предоставляет условия, мотивирующие людей для свершения ежедневных действий. Она влияет на предпочтения, устремления и жизненную позицию, необходимые для самореализации, удовлетворения основных потребностей и гармоничное сотворчество в разных моделях наставничества учителя и учителя, учителя и студента, учителя и преподавателя СПО, студента и ученика, ученика и ученика. Наставничество направлено на реализацию потенциала подопечного в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе.

Передача знаний – дело сугубо добровольное. К обучению нельзя принудить, и нельзя заставить делиться знаниями. Люди стремятся к реальному контакту, поэтому основную важность в передаче знаний имеют взаимоотношения и контакт. Получатель должен проявлять интерес к получению знаний, только тогда он захочет задавать правильные вопросы и иметь более глубокие знания. Установлено, что за всю жизнь 80 % знаний люди получают именно через задавание вопросов. Но и наставник должен быть заинтересован и мотивирован к передаче знаний. Так говорят психологи, и они правы.

В процессе общения важно не только то, что говорится, но и как говорится, т. е. актуальны эмоциональные отношения. Умение быть корректным, владеть сильными эмоциями, особенно в тех ситуациях, когда новичок допускает откровенные ляпы – признак зрелости наставника. К советам такого наставника хочется прислушиваться, ибо они исходят от человека, который действительно хочет поделиться своей мудростью. Понятно, что такой человек любит свое дело и ему можно доверять. Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, целым набором компетенций и навыков, позволяющих качественно выполнять задачи наставничества.

В нашей школе разработано положение, издан приказ о кураторе блока наставничества, разработана модель наставничества и дорожная карта. Ежегодно издается приказ, закрепляющий наставников и наставляемых.

Для модернизации общего образования и реализации разных моделей наставничества, разработана дорожная карта, где представлены шаги по созданию профессиональной и мотивированной педагогической команды, разделяющей ценности наставничества, посредством обеспечения комфортной среды для персонифицированного повышения профессионального мастерства педагогов, преподавателей СПО, студентов СПО, вузов и обучающихся.

Модель наставничества МБОУ Школы 148 г. о. Самара включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации наставничества, с учетом условий социальных партнёров. Модель наставничества имеет большую общественную значимость для развития системы образования и заключается в создании и применении практики профессиональной адаптации молодых специалистов, социальной адаптации студентов СПО и вузов, воспитании будущих высококвалифицированных кадров для системы образования. Реализация целевой мо-

дели наставничества обеспечивается материально-техническими, информационно-методическими, кадровыми ресурсами и социокультурной средой, которая сформировалась в образовательном учреждении.

Так в школе работают наставниками заслуженные учителя РФ Т. Г. Мальцева, учитель начальных классов, В. В. Винцук, учитель физической культуры, учителя высшей категории С. Д. Герасимова, учитель начальных классов, Т. А. Соланова, учитель русского языка и литературы, Н. Ю. Маланичева, учитель английского языка, Н. С. Макарова, учитель начальных классов, О. В. Прошина, учитель английского языка. Обсуждению с наставляемыми подвергаются все виды работ: и учебная, и внеурочная, и классное руководство, и воспитательная. Поскольку учителя тесно взаимодействуют, можно наблюдать, что и классы совместно в течение трех лет охотно участвуют в социальных проектах, например «Нескучные перемены», или совместно готовят детей к олимпиадам, конкурсам, конференциям.

Молодые учителя совместно с наставниками разрабатывают одну тему по самообразованию, рассказывают о процессе работы над ней на методических объединениях и педагогических советах, например Ю. А. Овинова и В. В. Винцук «Разработка и внедрение в учебный процесс методики одиночной игры в бадминтон».

Наставник и наставляемый ведут один курс внеурочной деятельности. М. Е. Зуб и О. В. Прошина проводят совместные занятия «Занимательный английский», коллективно творческие дела, экскурсии и, как итог, выставки и презентации, совместно проводили школьную олимпиаду по английскому языку.

Одними из первых образовательных учреждений мы стали работать в системе дуального образования. С 2009 года школа является структурным подразделением по дуальному образованию.

Организация дуального обучения студентов ГБПОУ «Самарского социально-педагогического колледжа» осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми и локальными нормативными правовыми актами ГБПОУ «Самарский социально-педагогический колледж» и МБОУ Школа № 148 г. о. Самара. Работа по дуальному образованию студентов проводится в соответствии с планом работы, утвержденным руководителями. Созданы все условия для дуального образования студентов, и организованы учебная, производственная и преддипломная практики студентов ГБПОУ «Самарского социально-педагогического колледжа». Также созданы условия для проведения внеурочной самостоятельной работы и осуществления исследовательской и проектной деятельности студентов ГБПОУ «Самарского социально-педагогического колледжа».

Система передачи знаний в дуальном образовании становится одной из составляющих процесса адаптации и необходима для сокращения времени, которое обычно требуется молодому сотруднику для освоения на рабочем месте и работе с полной отдачей. С другой стороны, имеется возможность коллективу познакомиться с будущим работником.

В работе учителя не все знания и компетенции могут быть изучены с помощью регламентов, руководств и методичек. Живой человеческий контакт обучающегося с наставником в отсутствие позиций оценивания, контроля даёт снятие эмоционального напряжения, но требует уважительного отношения друг другу и ответственности сторон за качество коммуникаций. От студента в такой коммуникации требуется внимательность, пытливость, интерес к изучаемой теме, уважительное отношение к опыту и личности наставника в целом. Установка обучающегося в процессе передачи знаний – поглотить максимум знаний и умений. Конечно, личность наставника не безупречна. Не бывает идеальных людей, да и учительский опыт приходит не сразу. Он формируется на основе успехов и неудач. Когда наставник делится своими успехами, он тем самым помогает новичку формировать требуемое поведение, а рассказы о своих провалах и ошибках помогают видеть, к каким последствиям приводят неверные стратегии, и учиться избегать их.

Совмещая учёбу в образовательном учреждении с участием в реальном процессе обучения в школе, студент дуального образования быстрее начинает осваивать непосредственно практические задачи, вовлекается в различные проекты, решает насущные учительские проблемы.

Ценность подхода заключается в том, что студент обучается действуя. Для него это своеобразный тренинг, где происходит активное обучение навыкам, необходимым в работе. А неопределенность, в которую погружает наставник новичка, приучает его задавать актуальные вопросы и более глубоко осмысливать наблюдаемые процессы. Жизненный пример, рассказанный наставником, или ситуация, в которую уже попал студент, разобранный в разговоре-обсуждении, также затронет глубже и отложится в памяти лучше, чем пример из учебника. Знания о методиках преподавания, дидактике, возрастной психологии студент получает в колледже, а реализует на практике в школе.

Хотелось бы отметить ещё такой аспект дуального образования, как то, что будущий учитель знакомится с реальным трудовым коллективом, учится налаживать личные связи с коллегами. Погружается в социокультурную среду учреждения, овладевает корпоративной культурой, формирует для себя ценности этой культуры.

Можно сказать, что данная система профессиональной подготовки обеспечит подготовку современного конкурентоспособного специалиста на рынке труда образовательной отрасли народного хозяйства. Так как через нее происходит формирование профессиональных компетенций путем обогащения профессиональным, специализированным контекстом содержания общепрофессиональной и специальной подготовки будущего педагога и целенаправленное ориентирование будущих специалистов на мобильное решение реальных профессиональных задач, а также проектирование своей индивидуальной траектории профессионального развития. В нашей школе работают три выпускника ГБПОУ ССПК, прошедших через систему дуального образования.

В 2011 году мы приняли первых студентов, и на данный момент А. В. Данилина, учитель начальных классов высшей категории, третий год работает наставником в системе дуального образования.

В школе развивается особый вид наставничества: когда молодые учителя консультируют опытных педагогов в работе по использованию цифровых образовательных платформ, оказывают помощь в подготовке уроков при дистанционной форме обучения: создании электронных таблиц и презентаций.

Восьмого февраля, в день 300-летия российской науки, в школе проходил день единых действий, где наставники и наставляемые совместно проводили мероприятия. Молодость и опыт сделали своё дело! На разных площадках проводились химические и физические опыты, ученики доказывали свои гипотезы, решали кроссворды, соревновались в научных знаниях. Ученики – участники городских научно-исследовательских мероприятий презентовали результаты своей личной исследовательской работы в других классах. Праздник удался, о чем свидетельствуют множество отзывов гостей мероприятия.

В том, что школа – особое социокультурное пространство, сомневаться не приходится. Здесь закладывается культурный базис каждого гражданина. Каждая школа имеет свое лицо! Много отзывов получает администрация после прохождения стажировки (повышение квалификации) преподавателей СПО по направлению «Образование и педагогические науки. 44.02.02 Преподавание в начальных классах». Коллеги – преподаватели СПО (а мы реализуем сетевое взаимодействие с «Региональным центром развития трудовых ресурсов» г. Тольятти по дополнительным профессиональным программам) отмечают целостное образовательное пространство, особый профессиональный и творческий стиль учителей начальных классов, сформированные традиции в работе всего образовательного учреждения.

Итогом всего вышеизложенного является единство процесса образования, симбиоз учителей школы, преподавателей СПО, студентов среднего профессионального образования и обучающихся. Организованное таким образом образовательное пространство имеет большое значение для всех участников образовательного процесса:

- всех категорий учащихся среднего общего образования, нуждающихся в профессиональном самоопределении;
- родительского сообщества, нуждающегося в помощи в воспитании ребенка, его профессиональном самоопределении;

- обучающихся СПО, нуждающихся в профессиональном обучении;
- учителей, заинтересованных в достижении высокого качества образования, повышении своей профессиональной компетентности, внедрении современных образовательных технологий, обмене опытом работы в профессиональном сообществе по вопросам развития универсальных учебных действий в процессе обучения;
- социальных партнеров, заинтересованных в подготовке высококвалифицированных кадров для Самарской области.

Социокультурная среда во многом определяет качество жизнедеятельности образовательной организации и успешность ее развития, а институт наставничества позволяет передавать накопленный опыт и приводит к результативному профессиональному взаимодействию.

Литература

1. Грекова Е. С. Анализ социокультурного пространства школы. – URL: <https://www.maam.ru/detskijasad/analiz-sociokulturnogo-prostranstva-shkoly.html> (дата обращения: 20.02.2024).
2. Сеничева Ю. А. Об организации наставничества в школе: методические рекомендации. – Волгоград, ГАУ ДПО ПК ИРО, 2020.

Я – ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК

*Воронкова Татьяна Евгеньевна,
учитель немецкого языка
МБОУ Гимназии № 133 г. о. Самара*

В современных условиях модернизации образования, когда всё меняется, и порой кардинально, молодой педагог, который приходит работать в школу сразу после вуза, испытывает не просто затруднения, а настоящий шок. Как ему сразу не потерять интерес к работе в школе, как преодолеть все трудности и справиться со всеми проблемами? Здесь на помощь молодому специалисту приходит педагог-наставник.

Мой педагогический стаж работы почти тридцать пять лет. Когда-то, будучи ученицей 10-го класса, в своем сочинении «Моя будущая профессия» я написала: «Не представляю свою жизнь без школы». Когда пришёл момент выбирать вуз для поступления, я, не сомневаясь, выбрала Куйбышевский государственный университет, факультет немецкой филологии, после которого сразу пришла в школу.

И началась совершенно иная жизнь. Работа в режиме нон-стопа и многозадачности. Тетради, планы, конкурсы, олимпиады, спектакли, газеты, ВПР и экзамены, праздники и поделки, родительские собрания и вебинары, видеоконференции и отчёты... Это действительно очень ответственная, сложная, требующая колоссальных физических и душевных затрат профессия. И в этой жизни никак не обойтись без человека, без наставника, который способен помочь тебе поверить в свои силы и поддержать, с которым можно поделиться всем. Мне очень повезло, и в моей жизни был такой наставник – мой завуч и учитель немецкого языка Попова Ирина Васильевна, которая на протяжении всей моей профессиональной деятельности была рядом, ездила со мной на конкурсы «Учитель года», помогала выпустить и апробировать собственные методические пособия, подготовить мастер-классы для разного рода семинаров, просто была рядом.

Казалось бы, что ещё может измениться в жизни учителя? Но в позапрошлом году я открыла для себя новую страницу – я сама стала педагогом-наставником. К нам в гимназию пришли работать молодые учителя, в их числе и Анна Артуровна Пшенина, моя наставляемая коллега. Общаясь с ней, я поняла, что помощь молодому учителю нужна во многих вопросах. Она пришла в наше учреждение с надеждой увидеть что-то необычное, удивительное и немедленно начать учить, творить, созидать. И мне как наставнику нужно очень осторожно воспитывать, развивать молодого коллегу, стараясь делать это как можно тактичнее. Очень важно, чтобы отношения были добрыми и доверительными.

Как наставник молодого специалиста хочу способствовать преемственности поколений, предавать социальный и профессиональный опыт для более скорого вливания молодого сотрудника в коллектив, для скорейшей адаптации его к новым условиям работы. Своей главной задачей вижу максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого для успешной личной и профессиональной самореализации. Наставничество я рассматриваю как процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам коллектива. Это ни в коем случае не значит, что я хочу, чтобы молодой коллега копировал меня, мои методы и приёмы работы. Хочу, чтобы он только взял у меня то, что ему нравится или подходит, применял и использовал это по-своему или по-новому, на другом уровне, в другом качестве или в других условиях. Узнавая больше, молодой педагог будет искать себя, находить для себя что-то новое, что станет его отличительной чертой, найдёт свою индивидуальность.

Мне как педагогу-наставнику необходимо объяснить принципы организации образовательного процесса и ведения документации, показать на собственном опыте, что такое современный урок, индивидуальный и дифференцированный подход в процессе обучения; вместе поработать в конструкторе рабочих программ по немецкому языку; заняться заполнением электронного журнала, выбрать методическую тему самообразования и многое другое.

В нашей гимназии сложилась и функционирует система наставничества, которая постоянно совершенствуется и изменяется, но есть основные моменты, которыми бы хотелось поделиться.

Работа по наставничеству в МБОУ Гимназии № 133 г. о. Самара опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации и ведётся в соответствии с Положением «О наставничестве муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 133 имени Героя Социалистического Труда М. Б. Оводенко» городского округа Самара», утверждённым приказом от 30 августа 2019 г. № 429.

В гимназии наставничество имеет несколько моделей: «опытный педагог – молодой специалист», «стажист – молодой учитель», «учитель – студент», «опытный учитель – учитель, имеющий определённые затруднения», «учитель – ученик», «ученик – ученик». Вместе с наставляемым молодым специалистом А. А. Пшениной выбрали классическую модель наставничества «опытный педагог – молодой специалист».

Основная цель моего наставничества – развить навыки, добиться роста личностных качеств и понимания выбранной сферы деятельности. Моя задача – направить подопечного на правильную идею, помочь ему принять решение, думая по-своему.

Работа по наставничеству строится на основе плана работы гимназии на очередной учебный год и на основе личной программы наставника.

Программа работы с наставляемым включает в себя цель, задачи, сроки реализации, основные виды деятельности, формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым, ожидаемые результаты реализации программы, требования к наставнику и наставляемому, механизм управления программой, организация контроля и оценки, планируемые мероприятия.

Основная работа ведётся в оказании методической помощи молодому специалисту в учебной работе. Это подготовка к урокам, составление планов и технологических карт, взаимопосещение уроков, консультирование и др. Мы познакомились с различными технологиями и остановились на интерактивном методе обучения немецкому языку при подкреплении здоровьесберегающих технологий.

Результаты наставничества выражаются в тех достижениях, которых добиваются обучающиеся молодого специалиста А. А. Пшениной.

Так, например, в 2021/22 учебном году Анна Артуровна приняла успешное участие в региональном фестивале методических идей молодых педагогов Самарской области в г. Нефтегорск с выступлением «Комплекс упражнений, направленный на совершенствование фонетических навыков обучающихся в рамках формирования коммуникативной компетенции».

В 2022/23 учебном году А. А. Пшенина подготовила два спектакля в 3А и 4А в рамках гимназического театрального фестиваля «Браво!», в котором обучающиеся 3А класса заняли 2-е место, а 4А – 3-е место.

Ученица 9А класса Любовь Г. под руководством А. А. Пшениной стала призёром окружного этапа ВсОШ по немецкому языку и приняла участие в региональном этапе олимпиады.

А. А. Пшенина подготовила победителей и призёров областного конкурса эссе на немецком языке, который ежегодно проводится кафедрой немецкой филологии Самарского национального исследовательского университета им. академика С. П. Королёва: Любовь Г., 9А – 1-е место, Варвара С., 9А – 2-е место, Вадим П., 9А – похвальная грамота «За предпринятый в работе анализ воспитательного аспекта сказок».

Увидев отклик моей подопечной, решили совместно участвовать в городском конкурсе «Лучшие практики наставничества» и заняли 1-е место. В глазах моей наставляемой загорелся живой интерес, а для себя я поняла, какой огромный опыт у меня сформировался за годы работы и как приятно поделиться этим опытом с молодым специалистом.

Два с половиной года вместе пройдено, моя «ученица» многому научилась, но наша совместная работа стала ещё интересней, ведь и я сама многому учусь. Хочется идти вперед, искать новые технологии, методы и инструменты в обучении (например, сейчас мы разрабатываем задания с помощью искусственного интеллекта, в планах – участие в проектной площадке гимназии «Цифровой наставник»).

Быть современным наставником трудно, но интересно. Если бы я не стала им, то никогда не увидела бы слёз счастья молодой учительницы за победу своих, теперь уже родных детей в театральном фестивале «Браво!», за их успехи в олимпиадах и конкурсах. И не была бы уверена в том, что моя молодая коллега навсегда останется в профессии.

Получается, что моя детская мечта оказалась поистине определяющей.

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК – УЧЕНИК» В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ

*Галузина Ольга Александровна,
Копосова Лариса Александровна,
учителя начальных классов
МБОУ Школы № 53 г. о. Самара*

Наставничество – перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые компетенции быстрее, чем традиционные способы.

В нашей школе накоплен колоссальный опыт наставничества в разных формах его проявления. В этой статье мы остановимся на одной из них – «ученик – ученик». Данная форма предполагает такое взаимодействие, при котором учащийся, у которого какой-либо навык сформирован, помогает справиться с трудностями другому ученику, у которого навык находится в процессе формирования. Важно, что это взаимодействие происходит под руководством и контролем учителя.

При реализации модели наставничества формы «ученик – ученик» нельзя забывать, что у детей-наставников нужно развивать их наставнические навыки, учить их этой роли. Наставничество будет эффективным, если общение наставника и наставляемого целеполагающее, рефлексивное и творческое. Мы развиваем творческие способности, умение ставить цель и анализировать полученный результат на уроках и во внеурочной деятельности с начальной школы. В реализации наставничества формы «ученик – ученик» первостепенную роль мы отводим использованию технологии сотрудничества, развитию коммуникативных навыков учащихся и организации самоуправления, которое является в нашей школе не формальным, а реальным.

Как работает система наставничества на уроках? Общее правило: умеешь сам – научи другого. В такой форме организации учебной деятельности наблюдается единство коллективных и личных интересов: чем больше я обучаю других, тем лучше знаю сам.

Урок литературного чтения ежедневно мы начинаем с «читалочки» – пятиминутки жужжащего чтения. Ученики первые пять минут урока читают в парах «слабый – сильный». Чтение в каждой паре организовано так: наставник читает три предложения, наставляемый следит по тексту, тем самым задействуется его внутренняя речь, затем читает одно предложение. Важно, что тексты для этих пятиминуток подбирает не только учитель, но и ученики-наставники. Другой вариант работы: дети получают незнакомый текст, наставник читает текст и заранее подчеркивает сложные слова, наставляемый читает каждое слово сначала по слогам, потом целыми словами, а затем сам читает текст. По пятницам особая пятиминутка, когда наставник замеряет количество слов, прочитанных наставляемым за одну минуту. Результативность такой работы видна по итогам проверки техники чтения в конце учебного года. Качество чтения улучшается не только у наставляемых, но и у наставников.

На уроках математики сотрудничество между учащимися осуществляется так: при заучивании таблиц сложения и умножения, единиц длины, массы, времени дети работают в паре: один спрашивает, а другой проверяет, затем роли меняются. При этом никто не чувствует себя неуспешным, не стесняется своих ошибок. Другой вариант работы: при решении задач наставник составляет схему или краткую запись задачи, обсуждает с наставляемым план решения, наставляемый записывает решение и ответ, наставник проверяет работу.

На уроках русского языка эффективно использование карточек взаимопроверки: каждый ученик на этом этапе урока попеременно выступает в роли то наставника, то наставляемого. Сначала вопрос читает наставляемый и внимательно слушает, как отвечает наставник. Потом они меняются ролями. Интересно проходит работа по разгадыванию кроссвордов, состоящих из словарных слов. Один ученик (наставник) отгадывает, а другой (наставляемый) проверяет написание этих слов по орфографическому словарю, затем они меняются ролями. Сильные учащиеся охотно включаются в работу по составлению тематических кроссвордов словарных слов, готовят задания для одноклассника или для всего класса. Для заучивания правил и определений эф-

эффективно использовать игровое упражнение «Попугай»: сначала наставник проговаривает правило по частям, наставляемый повторяет, затем они меняются ролями, а на последнем этапе наставник проверяет внимательность наставляемого, намеренно допуская грубую ошибку, которую наставляемый не должен повторить.

На уроках технологии наставниками становятся те, кто сам быстро и качественно выполнил практическую работу и готов помочь одноклассникам. Наставники с разрешения учителя перемещаются по классу, объясняя и показывая индивидуально каждому нуждающемуся в помощи, как выполнять работу.

Окружающий мир позволяет раскрыть потенциал наставничества более полно, дети регулярно работают в группах над совместными проектами, сильные и слабые учащиеся распределяют между собой роли, руководствуясь правилом «сделаем вместе». Определяется ответственный (наставник), происходит постановка и принятие цели (подготовить проект), идёт совместная творческая работа для ее реализации (определяются способы сбора информации, планируется форма итогового продукта, распределяются обязанности среди участников, намечаются сроки реализации, разрабатываются критерии оценки качества работы), создается конкретный продукт (стенгазета, модель, поделка), затем происходит презентация результата другим группам и рефлексия (что получилось, какие были трудности). Главное в этой работе – сотрудничество и взаимопомощь, обсуждение разных вариантов решений. Ученики заинтересованы в правильном и качественном выполнении заданий.

Система наставничества «ученик – ученик» не ограничена рамками урока. В классах начальной школы в ходе распределения поручений ребята сами предложили назвать одно из них «помощник по учёбе». Дети вызываются помогать одноклассникам по тем школьным предметам, которые им интересны и легко даются. Ребята, имеющие затруднения в понимании материала школьной программы, охотнее обращаются за помощью к тем, кто учится рядом с ними. Ведь сегодня они просят о помощи, а завтра помогают сами. Ученики, которые активно участвуют в творческой проектной деятельности, представляют свои работы на конкурсах и конференциях.

Выступая в роли наставника, школьники учатся эмпатии, проявляют свои лучшие качества, обретают уверенность в своих способностях. Наставляемые получают поддержку от сверстников, чувствуют заботу, ощущают свою нужность, приобретают навыки решения проблем.

В заключение хотим предложить коллегам несколько правил, которые мы соблюдаем, реализуя модель наставничества «ученик – ученик»:

1. Ребенок-наставник не исполняет обязанности педагога, но он может быть примером для наставляемого.
2. Отношения наставника и наставляемого строятся по модели «творческий тандем» и «демократическое сотрудничество».
3. Наставник и наставляемый обязательно меняются ролями.
4. Учитель не должен настаивать на обязательном участии каждого ребёнка в наставничестве «ученик – ученик», важно учитывать взаимные симпатии и антипатии детей в классе, их личностные особенности. При этом важно показать пользу наставничества, тогда те, кто не участвовал, захочет попробовать.

Внедрение модели наставничества «ученик – ученик» в учебно-воспитательный процесс способствуют демократизации и гуманизации обучения школьников.

Литература

1. Долгушева А. Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / А. Н. Долгушева, В. М. Кадневский, Е. И. Сергиенко // Вестник Омского университета. – 2013. – № 4(70). – С. 264–268.
2. Мещерякова Т. Ю. Наставничество как образовательный тренд современности // Актуальные исследования. – 2023. – № 37. – С. 167.
3. Формирование готовности успешных школьников к осуществлению наставничества в системе взаимоотношений «ученик – ученик» / Д. Ф. Ильясов, Н. Н. Стоянкина, Л. С. Науменко, В. В. Шишина // Казанский педагогический журнал. – 2018. – № 6(131). – С. 108–114.

НАСТАВНИЧЕСТВО: ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА

*Григоревская Ольга Владимировна,
учитель русского языка и литературы
МБОУ Школы № 132 г. о. Самара*

На одном из этапов конкурса профессионального мастерства «Лучшие практики наставничества – 2023» нужно было решить предложенный кейс на педагогическую тему. Однако школа каждый день заставляет нас решать педагогические задачи. Решение таких ситуаций – это суть самой работы учителя. На помощь приходит, конечно, опыт. Как же трудно было моему молодому коллеге, пришедшему работать в школу, ведь весь его практический педагогический опыт исчерпывался воспоминаниями о том, как его самого учили в школе, и непродолжительной педагогической практикой, которая в связи с пандемией коронавируса проходила заочно.

Начав совместную работу в системе «опытный педагог-наставник – молодой учитель» три года назад, мы очень быстро нашли общий язык: выпускники одного университета, учившиеся у одних и тех же преподавателей, даже имевшие одного научного руководителя. Стиль нашего взаимодействия сложился сразу как «объяснение – развитие», то есть комбинирование демонстрации (алгоритм действий и подробное обоснование, почему важно сделать именно так, на что это влияет и как связано с остальными факторами) и постановки перед наставляемым вопросов (предлагается ему объяснить, что, как и почему он будет делать, самому найти способ решения педагогической задачи).

Плюсы такой формы взаимодействия – в повышении мотивации (обоюдной) благодаря осознанию равноправности общения, большей вероятности появления новых способов действий, новых решений, в лучшем взаимопонимании наставляемого и наставника в дальнейшем. Однако данная модель взаимодействия требует больших временных затрат, что при отсутствии свободного времени у учителей и повышенной учебной нагрузке не всегда реализуемо.

Главным методом моей работы с молодым учителем стал методический коучинг: обсуждение до урока (за несколько дней или 15–30 минут до начала урока); просмотр урока; обсуждение после урока (в течение 15–30 минут сразу после урока). Цели обсуждения до урока: помочь учителю целенаправленно и осознанно усовершенствовать план занятия, создать возможности для внесения изменений, если есть необходимость. Во время просмотра урока я целенаправленно наблюдаю за взаимодействием между педагогом и его учениками, дословно записываю примеры характерного поведения подопечного во время урока: используемые фразы, вопросы, приемы, а также то, как на это реагируют учащиеся. Отмечаю, как ученики демонстрируют свои знания.

Важно отмечать не столько слабые моменты, сколько положительные. Добиться наилучших результатов помогает разъяснение, а не осуждение и критика. Именно доброжелательные отношения – залог успешной работы. Молодой коллега – не объект применения внешних сил, а полноправный член коллектива, партнер. Важно помнить об этом и не относиться к наставляемому с позиции учителя. На этапе обсуждения после урока я стараюсь не анализировать урок и не подводить итоги самой. Моя роль состоит в стимулировании процесса рефлексии и анализа урока молодым специалистом посредством грамотно подобранных вопросов. Ведь один из главных навыков наставника – умение задавать стимулирующие вопросы, которые помогут открыто рассказать о своих ожиданиях, убеждениях и понимании ситуации. Когда же молодой специалист приходит ко мне на урок, после занятия мы работаем сначала параллельно (я пишу краткий самоанализ, а коллега анализирует мой урок), а потом сравниваем.

Преобладание теории над развитием практических навыков на уроках поначалу являлось проблемой моего наставляемого. Для преодоления данного профессионального дефицита ему было предложено проанализировать свои уроки от лица ученика: перечислить виды деятельности, степень вовлеченности в учебный процесс, сделать выводы о том, что узнал (теория) и чему научился (практика), написать пожелания, а потом сопоставить своё видение и ощущение с тем, что написали дети в конце урока на этапе рефлексии. Это помогает преодолеть проблему, кото-

рой часто страдают начинающиеся специалисты (очень хорошо помню свои первые шаги в педагогике), – завышенные требования к ученикам и завышенные ожидания относительно результатов обучения.

Беседы с молодым специалистом, бывает, превращаются в настоящие «педагогические чтения». Под этим я подразумеваю обсуждение научно-методической и педагогической литературы. У нас сложилась забавная ситуация: я, педагог с более чем двадцатилетним стажем, предпочитаю изучать современную литературу (могу порекомендовать книги Александра Мурашёва «Другая школа» и одноимённый подкаст на Яндекс.Подкасты (URL: <https://music.yandex.ru/album/14216524>), Нины Джексон «Классный учитель», Елены Щеблановой «Неуспешные одарённые школьники»), а мой подопечный зачитывается Янушем Корчаком, его «Правилами жизни». Школа – это подготовка ко взрослой жизни? Нет. Школа – это и есть жизнь, просто взрослым часто кажутся банальностью детские проблемы, страхи, надежды, увлечения... Как замечательно, что молодой педагог задумывается над такими важными вопросами и воспринимает ученика не как объект приложения своего мастерства, а как интересную, равноценную ему личность!

Многое уже достигнуто. Сейчас мой наставляемый является советником директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями, успешно реализует федеральный проект «Классные встречи», преподаёт курс «Культура славянских народов», над которым долго и увлечённо работал, готовит участников различных конкурсов. Он чувствует себя увереннее и получает удовольствие от своей работы. «Иногда мне не хватает времени на подготовку к урокам, или общение с учениками и их родителями может быть сложным. Я также испытываю стресс и усталость из-за большого объёма работы. Но я стараюсь находить время для отдыха и не забывать о том, что моя работа – это моё призвание», – признался в интервью для школьной газеты «Наш голос» мой коллега. Но самое главное – он хочет продолжать работать в школе и стать по-настоящему классным учителем.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ УСПЕШНОГО ВХОЖДЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Григорьева Наталья Степановна,
учитель русского языка и литературы
МБОУ Школы № 36 г. о. Самара*

Только общие дела могут создать школу,
в которой интересно учиться, которая притягательна
своими возможностями в раскрытии таланта ребят,
в подготовке их ко взрослой жизни.
В. В. Путин

2023 год был объявлен Годом педагога и наставника. Это обусловлено высокой социальной значимостью профессии учителя. Наставничество в образовательном учреждении – это разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

На самом деле, ответственная работа педагогов и наставников почетна не только в год официальных празднований. Они ведут детей с малых лет и до начала взрослой жизни. Как же поднять престиж профессии, чтобы привлечь молодых специалистов?

С этой целью в Самаре были созданы городские стажировочные площадки для проведения занятий и мероприятий в рамках реализации плана работы городского Центра наставничества. Одной из таких площадок является МБОУ Школа № 36 г. о. Самара, где сложился инициативный, творческий коллектив учителей русского языка и литературы, музыки, изобразительного искусства. Все педагоги имеют высшую квалификационную категорию и большой опыт работы, а еще обладают коммуникативными и организаторскими навыками, способностью обеспечить культуру интеллектуального труда.

В течение всего 2023 года на стажировочной площадке проводились занятия для молодых педагогов городского округа Самара. Это были открытые уроки, обобщение и обмен опытом наставников и наставляемых, семинары, практические занятия, творческие встречи, тренинги.

Поднимались и обсуждались самые различные вопросы. Конечно, большое внимание было уделено *проектированию современного урока*. XXI век... Обновленные стандарты... Новая школа... Как молодому учителю сформировать собственный профессиональный почерк и учесть при этом новые требования к организации и содержанию процесса обучения? Очень плодотворно были проведены значимые мероприятия: методический диалог *«Современный урок: предметно-содержательная среда. Методические аспекты и практики»* под руководством наставника, учителя высшей категории Сидоровой Любови Юрьевны и практический семинар *«Методический конструктор – эффективный инструмент проектирования урока»* под руководством наставника, учителя высшей категории Тихоновой Ларисы Петровны. В ходе совместной работы были обозначены и отработаны определенные этапы современного урока, намечены пути достижения главной методической цели. Отмечалось, что урок русского языка, или урок литературы, или урок музыки, или урок изобразительного искусства должен быть направлен на формирование предметных, метапредметных и личностных результатов, и учитель должен уметь отобрать содержание программного материала, обыграть дидактическую единицу так, чтобы сформировать у обучающихся все виды результатов, заложенных в рабочей программе.

Живой интерес молодых педагогов вызвал вопрос *использования современных образовательных технологий на уроках русского языка и литературы*: проблемного обучения, разноуровневого обучения, проектных, исследовательских, игровых методов, обучения в сотрудничестве, информационно-коммуникационных технологий. В ходе работы выяснилось, что многие молодые педагоги освоили и с успехом применяют на уроках, например, проблемное обучение, игровые технологии. При этом использование проектных и исследовательских методов у некоторых пока вызывает затруднения.

Не менее живо обсуждался вопрос *использования разных методов работы с обучающимися и на уроке музыки*. На творческом практикуме наставником, учителем высшей категории Браславской Татьяной Петровной были наглядно представлены методы, которые применяются в музыкальном образовании обучающихся: эмоциональной драматургии, музыкального обобщения, перспективы и ретроспективы, размышления о музыке и анализа, наглядно-слуховой, метод интонационно-стилевого постижения музыки, моделирования художественно-творческого процесса. Молодые педагоги были вовлечены в творческую деятельность и активно работали в роли обучаемых.

Большую заинтересованность у молодых педагогов вызвало занятие *«Структурные элементы учебного занятия. Технологическая карта урока, соответствующая требованиям ФГОС»*. Поделилась опытом создания технологической карты уроков русского языка и литературы наставник Алтынбаева Ирина Викторовна, учитель высшей категории. Она обратила внимание молодых педагогов на то, что обучение с использованием технологической карты позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий) и продемонстрировала на конкретных примерах. Во время проведения творческого занятия выяснилось, что на первых порах молодому педагогу сложно создать технологическую карту урока (ее можно рассматривать как мини-проект учителя). Была организована практическая работа в группах.

В ходе работы стажировочной площадки затрагивались самые различные методические темы, которые интересовали молодых педагогов. Например, поднимался вопрос об *эффективности использования объяснительно-иллюстративного метода работы на современном уроке*. Совместно пришли к выводу, что упор должен делаться на взаимодействие обучающихся и учителя, а также на взаимодействие самих обучающихся, которые должны стать активными участниками образовательной деятельности, а урок должен быть проблемно-диалогическим.

Очень интересно прошел мастермайнд *«Молодые – молодым»*, где еще раз обсуждались методические аспекты современного урока, но уже в совместной работе с молодыми специалистами, стажировавшимися на площадке в прошлом году. Поделились опытом своей работы молодые учителя: А. И. Юсова, учитель русского языка и литературы МБОУ Школа № 101 г. о. Самара, А. Л. Елистратова, учитель русского языка и литературы МБОУ Школа № 3 г. о. Самара, Ю. И. Гаврилова, учитель русского языка и литературы МБОУ Школа № 166 г. о. Самара. Они говорили о первых профессиональных победах и трудностях, о проблемах и путях их преодоления, о своих первых достижениях. Семинар прошел живо и интересно.

По итогам работы участникам мастермайнда была предложена анкета, которая позволила выявить на данном этапе:

- что представляет ли для молодых педагогов трудность в профессиональной деятельности;
- какие затруднения возникают у молодых педагогов в конструировании урока;
- как оценивается представленный молодыми педагогами обмен опытом работы по итогам первого года профессиональной деятельности;
- по каким вопросам молодые педагоги считают целесообразным углубить свои профессиональные знания.

Результаты анкетирования могут быть использованы при планировании работы стажировочных площадок городского Центра наставничества.

Большой интерес вызвала у молодых педагогов тема *«Цифровая трансформация образовательного процесса: успешные идеи и практики»*. Наставник, учитель высшей категории Буташева Юлия Михайловна большое внимание в своей работе уделяет вопросу локального использования методов цифровой трансформации на уроках русского языка и литературы. В ходе совместной деятельности с молодыми педагогами были определены цели, задачи применения цифровых технологий на уроках русского языка и литературы: *создание мотивации, повышение качества образования для всех, доступность без посещения школы, экономия времени, формирование универсальных навыков, повышение эффективности процесса обучения*. Были отмечены и продемонстрированы возможности, которые дают цифровые технологии: автоматическая

проверка, мультимедийность, интерактивность, совместная работа группы над проектом, статистика ошибок, разнообразие.

Очень содержательно было построено занятие *«Воспитательный потенциал уроков и внеурочной деятельности предметной области «Искусство» для реализации школьной программы воспитания»*. Невозможно точно сказать, где пролегают границы между обучением и воспитанием: на уроке, во внеурочном мероприятии, непосредственно в семье либо на улице. Монгольская пословица говорит: «Родители создают тело, учителя создают душу». Тема воспитания безгранична. Время ставит перед нами свои цели, задачи, и всегда образование умело находить выход даже из самых сложных ситуаций. Наставник, учитель высшей категории Демина Ирина Александровна, поделилась творческим опытом работы в данном направлении.

Вызвали интерес у молодых педагогов и темы *«Взаимодействие с родителями обучающихся как условие, обеспечивающее индивидуализацию воспитательно-образовательного процесса»*, *«Формы организации учебно-исследовательской деятельности обучающихся»*.

В апреле как результат совместной деятельности наставников стажировочной площадки и молодых педагогов был проведен городской фестиваль *«Методические аспекты успешного урока – 2023»*, целью которого являлись:

- профессиональный рост молодых педагогов;
- представление и популяризация педагогического опыта молодых учителей.

С целью оказания методической поддержки участникам фестиваля на стажировочной площадке было организовано консультирование молодых учителей и совместная работа над выбранной темой. В результате на фестивале молодыми педагогами были представлены презентации, разработки современных уроков по русскому языку или литературе с использованием современных образовательных технологий, где молодые педагоги постарались продемонстрировать все то, чему научились, участвуя в работе стажировочной площадки. Главное, что было усвоено молодыми педагогами, – это система требований к современному уроку.

Таким образом, подготовка будущих специалистов к эффективной трудовой деятельности – это одна из основных задач образования, которая помогает молодым педагогам развить способность к быстрой адаптации на рабочем месте, овладеть общими и профессиональными компетенциями, а также выработать устойчивую мотивацию к успешной профессиональной деятельности. И, пожалуй, главная роль здесь отводится педагогам-наставникам. Но многое зависит и от желания и характера учителя и уровня его профессиональной подготовки.

Учитель, его отношение к учебному процессу, его творчество и профессионализм, его желание раскрыть способности каждого ребенка – вот это всё и есть главный ресурс, без которого не может существовать школа.

РЕАЛИЗАЦИЯ ИНТЕРНЕТ-ПРОЕКТА КАК СПОСОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Губанова Татьяна Сергеевна,
директор
МБОУ Школы № 93 г. о. Самара*

Завершение 2023 года, объявленного годом педагога и наставника, не влечет за собой потерю актуальности вопросов адаптации и удержания молодых педагогов в системе школьного образования. Среди проблем, которые уже частично были решены на этапе реализации национального проекта «Образование» и которые еще только предстоит решать далее, очевидно существует проблема кадрового обеспечения образовательных организаций, в частности привлечения молодых специалистов к работе в школе. Следующей проблемой является недостаточное и часто не вполне эффективное методическое обеспечение деятельности молодых педагогов страны и региона. Среди всей информации, находящейся в открытом доступе в сети Интернет, практически отсутствует та, которая могла бы не только помочь в адаптации молодых педагогов, но и отражала бы их собственное мнение. Практически нет площадок, которые могли бы дать возможность молодым педагогам самостоятельного развития и творческого поиска, предоставлено мало возможностей для живого обмена опытом между молодыми педагогами непосредственно.

На примере деятельности команды молодых педагогов МБОУ Школы № 48 г. о. Самара за год реализации регионального проекта наставничества возможно рассмотреть то, какие уникальные способы адаптации молодых специалистов может использовать современная школа.

Молодые педагоги МБОУ Школы № 48 г. о. Самара, опыт которых в среднем не превышает пяти лет, а возраст не превышает тридцати, создали онлайн-площадку для обмена опытом, который они уже успели приобрести за время своей работы и который имеет реальное практическое значение для других молодых педагогов региона. Руководитель и автор проекта определил основные тематические блоки, руководствуясь запросом самих педагогов и актуальными тенденциями развития образования в РФ. Каждый тематический блок объединил ряд вопросов, необходимых для рассмотрения с точки зрения опыта и мнений молодых педагогов. Информация аккумулировалась и обрабатывалась участниками проекта с целью ее дальнейшего представления в доступном и удобном онлайн-формате (информационные карточки, тематические подборки, списки литературы, ссылки на полезные ресурсы, интервью с молодыми педагогами и формы обратной связи и др.).

Таким образом, проект предполагает внедрение и распространение инновационной модели наставничества «молодой педагог – молодой педагог», создание условий для обмена опытом молодых педагогов разных образовательных организаций городского округа Самара. Уникальность проекта также заключается в удобном формате представления полезной для молодых педагогов методической, научной и иной информации, связанной с профессиональной адаптацией. Основной замысел проектной инициативы заключается в создании уникального цифрового образовательного и методического контента, предназначенного для молодых педагогов Самарской области. Данный проект имеет большую социальную значимость, поскольку подразумевает не директивные способы взаимодействия (которые уже представлены посредством курсовой подготовки, формами работы «школ молодого педагога» и т. п.), а инициативные, за счет работы открытой интернет-площадки для активности молодых педагогов. Данная инициатива в целом олицетворяет собой поддержку развития демократических институтов в образовании.

С результатами проектной работы можно ознакомиться на странице проекта «Поколение 2.0 – Ассоциация молодых педагогов» в сети «ВКонтакте» (URL: https://vk.com/young_edu63).

Далее представлена карточка проекта, которая может быть использована в деятельности руководителей образовательных организаций, кураторов наставнической деятельности, наставников и разработчиков грантовых инициатив.

Таблица 1

Карточка проекта

1. Аннотация проекта	Проект предполагает внедрение и распространение инновационной модели наставничества «молодой педагог – молодой педагог», создание условий для обмена опытом молодых педагогов разных образовательных организаций городского округа Самара. Уникальность проекта также заключается в удобном формате представления полезной для молодых педагогов методической, научной и иной информации, связанной с профессиональной адаптацией. Основной замысел проектной инициативы заключается в создании уникального цифрового образовательного и методического контента, предназначенного для молодых педагогов Самарской области
2. География проекта	Проект городского уровня, позволяющий распространить опыт за пределы г. о. Самара (Самарская область и другие регионы) за счет активного использования дистанционных образовательных технологий (посредством создания специализированного сообщества в социальных сетях, публикации обучающих материалов)
3. Срок проекта	Долгосрочный проект. Рассчитан на несколько этапов: 1 год – базовая часть реализации проекта
4. Цель проекта	Создание условий для социальной, профессиональной и психологической адаптации молодых педагогов региона в рамках реализации модели наставничества «молодой педагог – молодой педагог» с помощью доступных в РФ интернет-ресурсов
5. Основные задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить и систематизировать существующую в сети Интернет информацию, связанную с деятельностью молодых педагогов региона и страны. 2. Организовать площадку для непрерывной связи и обмена опытом между молодыми педагогами региона с учетом возможностей существующих в России социальных сетей; 3. Создать и распространить в сети Интернет уникальный цифровой контент, отражающий результаты деятельности и полезный опыт молодых педагогов
6. Целевая аудитория проекта	Педагогическое сообщество (молодые и опытные педагоги города, региона, страны)
7. Результаты проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание каналов для публикации полезных материалов (с использованием трех разных интернет-платформ). 2. Привлечение в сообщество проекта «ВКонтакте» не менее 1000 потенциальных подписчиков (молодых педагогов, учителей, наставников области). 3. Проведение и публикация не менее десятка интервью с молодыми педагогами и специалистами в сфере образования региона. 4. Разработка методических рекомендаций с полезными советами, ссылками, инструкциями и рекомендациями для молодых педагогов. 5. Запись видео мастер-классов, семинаров, «физкультминуток» и прочих материалов для педагогов. 6. Проведение тематических онлайн-опросов, оказание индивидуальной методической поддержки для молодых педагогов-

	подписчиков группы. 7. Разработка дизайн-макетов для планирования и организации рабочего процесса педагогов (планеры, шаблоны и т. п.)
8. Методы оценки результатов	1. Качественные: создание единственного в регионе интернет-сообщества данной тематики. Перед реализацией проекта изучили существующий контент на эту тему (критерии: 1) ориентация на молодых педагогов, 2) содержание – не отчеты о мероприятиях, а практически полезная информация, 3) позитивное представлал работу региона по наставничеству над молодыми педагогами, 4) освещение опыта непосредственно молодых педагогов). 2. Количественные измеримы охватом и увеличением аудитории непосредственно
9. Дальнейшая реализация проекта	Увеличение охвата аудитории, привлечение новых подписчиков и участников проекта, подготовка нового разнообразного контента

Таблица 2

Описание этапов работы над проектом

№ п/п	Наименование мероприятий	Ожидаемые итоги
	Подготовительный этап	
1	Организационное собрание по подготовке и реализации проекта	Разработан план реализации проекта
2	Разработка плана по реализации проекта, определение социальных партнёров. Изучение опыта работы по данной теме	
	Проектный этап	
3	Создание страниц, групп и каналов проекта во всех доступных в РФ социальных сетях	Созданы страницы в социальных сетях
4	Поиск официальных каналов органов управления образованием на федеральном и региональном уровнях, анализ информации с целью последующей ее трансляции на каналах проекта	Доработан план-контент
5	Привлечение молодых педагогов к подписке на каналы проекта	Привлечена аудитория в объеме более 1000 чел.
6	Обсуждение вопросов предполагаемого тематического блока «Правовая информация», поиск существующего и создание уникального контента с его публикацией на каналах проекта	Доработан план-контент
7	Обсуждение вопросов предполагаемого тематического блока «Психологическая адаптация», поиск существующего и создание уникального контента с его публикацией на каналах проекта	Созданы методические материалы
8	Обсуждение вопросов предполагаемого тематического блока «Полезные ресурсы», поиск существующего и создание уникального контента с его публикацией на каналах проекта	Созданы методические материалы
9	Обсуждение вопросов предполагаемого тематического блока «Работа классного руководителя», поиск существующего и создание уникального контента с его публикацией на каналах проекта	Созданы методические материалы

10	Разработка опросников для видеointервью с молодыми педагогами, установление связей с молодыми педагогами, работающими в иных образовательных организациях, определение количества интервьюеров и респондентов, создание сценариев видеороликов	Созданы методические материалы
11	Съемка видеоматериала интервью с молодыми педагогами и специалистами в области образования	Сняты и смонтированы видеointервью
12	Монтаж видеоматериала и его публикация	
13	Разработка, дизайн и верстка графических материалов проекта с целью их публикации на каналах проекта	Дизайнерское оформление графического материала
	Заключительный этап	
14	Разработка и верстка методических рекомендаций для молодых педагогов	Разработаны методические рекомендации
15	Подведение итогов проекта, планирование дальнейших способов продвижения идеи проекта и поиск новых возможностей взаимодействия	Подведены итоги

ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Игнатьева Полина Карленовна,
заместитель руководителя
по научно-методической работе, методист,
Кульков Александр Евгеньевич,
методист
МБУ ДО «ЦДО «Экология детства» г. о. Самара*

Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин поставил задачу к 2024 году вывести нашу страну в десятку лучших по качеству образования [2]. На наш взгляд, одним из условий выполнения данной задачи является привлечение в профессию активных, творческих и талантливых кадров.

Возникает вопрос: как привлекать этих специалистов и какую меру поддержки им оказать? На уровне субъектов Российской Федерации и муниципальных образований предпринимаются меры социально-экономической поддержки молодых педагогических работников. Другой, не менее эффективной мерой поддержки сегодня призвана стать система наставничества. Эта форма работы нашла поддержку в Указе Президента – 2023 год в России проходит под эгидой Года педагога и наставника [3].

В методических рекомендациях наставничество рассматривается как форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. «Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов» [1].

Наставничество как метод работы с молодыми специалистами в области образования, как нам кажется, всегда было неотъемлемой частью этого процесса, а его официальное признание на федеральном и региональном уровнях помогло педагогическим коллективам осмыслить и четче определить цели и задачи этой работы, а также формализовать ее в виде структурированной системы профессионального развития в рамках образовательной системы.

В Центре дополнительного образования «Экология детства» реализуется две модели наставничества: традиционная и групповая.

В традиционной модели наставничества осуществляется индивидуальное взаимодействие между более опытным педагогом и начинающим специалистом – т. е. создается наставническая пара. Очевидным преимуществом традиционной модели наставничества является фокус внимания на профессиональное развитие наставляемого. Это позволяет наставнику разработать индивидуализированный подход к наставляемому, учитывая его потребности и цели. В таком сотрудничестве наставляемый легче и быстрее осваивает новые роли, функции, ценности и традиции. Однако традиционная модель наставничества также имеет некоторые ограничения: она может быть ограничена опытом и знаниями наставника, что может ограничивать возможности наставляемого для развития.

Помимо традиционной в нашем учреждении активно применяется групповая модель наставничества. Она легла в основу стратегического проекта «Шагни за горизонт». Идея данного проекта заключалась в создании таких условий, в которых бы раскрывался личностный и профессиональный потенциал педагогов, а кроме того, проводилась ориентация на повышение квалификации и распространения педагогического опыта в профессиональном сообществе.

В роли наставников выступила методическая команда Центра. Ее наставляемыми стали не только молодые педагоги, но и те, которые испытывали затруднения по вопросам представления своего опыта в профессиональной среде, организации процесса обучения и воспитания.

Одним из направлений в реализации проекта стал профессиональный рост педагогов. Работа в этом направлении велась на заседаниях методических объединений, например, по таким темам, как «Анализ и рефлексия деятельности педагога», «Выявление профессиональных затруднений и выбор методов их устранения», «Грамотная презентация своей профессиональной деятельности», «Знакомство с нормативно-правовой базой», «Психологический контакт с педагогическим, ученическим, родительским коллективами» и т. д. Заседания методических объединений не только способствовали получению педагогами новой информации, но и становились стартовой площадкой для самопрезентации и представления своего опыта.

Не менее успешной формой работы в рамках проекта стали открытые занятия в начале и конце учебного года. Они проводились всеми педагогами Центра и сопровождались взаимопосещениями между опытными и молодыми педагогами. Данная практика имеет три важных аспекта, которые помогают молодому педагогу повысить свое профессиональное мастерство:

- технический: молодые педагоги смотрят, как организуют свои занятия более опытные коллеги;
- практический: молодые педагоги видят, как их более опытные коллеги используют те или иные педагогические методы и приемы, при каких условиях они наиболее эффективны;
- рефлексивный: сопоставляя свои занятия с занятиями более опытных коллег, молодые педагоги анализируют и модифицируют свой опыт.

Кроме того, проведение молодыми педагогами открытых занятий с самого начала их деятельности формирует навыки самопрезентации в педагогическом сообществе.

Также проводилась работа по подготовке к конкурсам профессионального мастерства и мероприятиям по распространению педагогического опыта. Здесь помощь требовалась не только начинающим, но и педагогам со стажем, но испытывающим в этом направлении затруднения. Рабочая группа из методистов и педагогов с успешным опытом самопрезентации в профессиональном сообществе помогала в подготовке материалов для конкурсов, что позволило направляемым педагогам успешно показать свой опыт, знания и навыки на педагогических мероприятиях.

Важным аспектом группового наставничества является обратная связь. Педагоги получали конструктивные отзывы о своей работе и рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию, что позволяло им осознать свои сильные стороны, а также учиться на ошибках и расти профессионально.

Немаловажным фактором успешного наставничества был фокус внимания на создание оптимальных эмоциональных условий, обеспечивающих полноценное раскрытие личностного и профессионального потенциала педагогов. Поэтому к реализации проекта была привлечена районная профсоюзная организация, с помощью которой педагоги прошли диагностику на выявление синдрома профессионального выгорания. В соответствии с рекомендациями по устранению синдромов эмоционального выгорания были организованы тренинги на снятия психоэмоционального напряжения и экскурсионные выезды.

Результатом реализации проекта в рамках групповой формы наставничества стали победы в конкурсах профессионального мастерства («Сердце отдаю детям», «Арктур», «Ключи успеха» и др.), были опубликованы более двадцати статей в сборниках различного уровня, более тридцати раз педагоги представили свой опыт на конференциях, семинарах и мастер-классах, девять педагогов получили первую квалификационную категорию, а два педагога – высшую. Не менее важным результатом стало снижение уровня психоэмоционального напряжения и улучшение психологического климата в коллективе. Сам проект «Шагни за горизонт» получил признание и оценку на городском конкурсе педагогических инициатив «Молодые педагоги – самарскому образованию», заняв 3-е место.

Исходя из нашего опыта, можно сказать, что групповая модель наставничества является результативным, инновационным подходом и имеет несколько преимуществ:

1. Каждый член команды имеет возможность получить помощь от экспертов в различных областях, что способствует более полному и разностороннему развитию.

2. Отсутствие жестко определенных ролей позволяет более свободно обмениваться знаниями и опытом между участниками команды. Это может способствовать обмену идеями, творческому мышлению и поиску инновационных решений.

Еще одной эффективной практикой стало привлечение молодого педагога к реализации городского проекта, где наставник выступил в роли коуча, поддерживая и направляя наставляемого в достижении его целей. Эта работа была направлена на раскрытие потенциала наставляемого для успешной самореализации в личной и профессиональной сферах, формирование готовности к непрерывной инновационной деятельности.

Через постепенное углубление опыта и участие в различных мероприятиях проекта, молодой педагог расширял свой арсенал знаний и навыков, что позволило повысить его роль от проведения разовых мастер-классов проекта до полноценного члена, а затем и руководителя проектной команды. Кроме того, точками роста молодого педагога стало участие в качестве ведущего главных мероприятий проекта, педагога-организатора профильной смены, защита проекта в педагогическом сообществе, публикации в СМИ. Таким образом, через реализацию программы наставничества в рамках проектной деятельности молодой педагог смог обрести уверенность в своих силах и развить свой потенциал.

Такой подход к наставничеству, основанный на ролевой модели коучинга, помогает наставляемому развивать свои навыки и знания в процессе реальной практической деятельности и приобретать опыт из первых рук, способствует созданию позитивной атмосферы и доверительных отношений между наставником и наставляемым. Это создает условия для открытого общения, обмена опытом и взаимной поддержки.

Использование различных практик наставничества может быть полезным для решения различных задач, в зависимости от целей и потребностей организации, а также индивидуальных особенностей сотрудников. Важно создать подходящее пространство для развития и обеспечить поддержку наставников и наставляемых для успешной реализации программы наставничества.

Литература

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Приложение к письму Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08/657. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/350611183> (дата обращения: 21.02.2024).

2. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения: 21.02.2024).

3. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника: Указ Президента РФ от 27 июня 2022 г. № 401. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/47958> (дата обращения: 21.02.2024).

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ ДЛЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ ИСТОРИИ ГОРОДСКОГО ЦЕНТРА НАСТАВНИЧЕСТВА

Кирова Лариса Сергеевна,
учитель истории и обществознания
МБОУ Школы № 6 г. о. Самара

Для молодого специалиста чрезвычайно важна поддержка на первом (адаптационном) этапе работы. Для того чтобы обеспечить необходимую методическую помощь, в нашем городе функционирует городской Центр наставничества. В 2021–2022 учебном году в рамках его работы стажировочная площадка для молодых учителей истории и обществознания располагалась на базе МБОУ Школы № 6 г. о. Самара. Кадровый потенциал площадки был представлен педагогами нашей школы, имеющими высшую квалификационную категорию и богатый опыт практической деятельности.

С самого начала мы понимали, что главной проблемой, с которой нам придется столкнуться, является дистанционный формат работы площадок из-за сложной эпидемиологической ситуации. Именно поэтому мы сразу выстраивали взаимоотношения с молодыми специалистами с помощью различных дистанционных сервисов. Из доступных на тот момент платформ нами был выбран Google Classroom. Для размещения методических материалов и оперативной связи был создан курс, который использовался в процессе работы и до сих пор остаётся активным¹. Слушателям давались задания, осуществлялась их дальнейшая проверка и комментирование. Например, слушатели стажировочной площадки должны были разработать технологическую карту урока, с чем с успехом и справились.

The screenshot shows a Google Classroom assignment interface. At the top, the title is 'Технологическая карта современного урока' (Technological map of a modern lesson) with a document icon and a three-dot menu. Below the title, it says 'Лариса Кирова • 28 окт. 2021 г.' and '12 баллов' (12 points). On the right, it says 'Срок сдачи: 8 нояб. 2021 г.' (Deadline: 8 Nov. 2021). The main text of the assignment asks students to create a technological map for a lesson. Below the text, there is a 'Критерий оценки: 4 условия • 12 баллов' (Evaluation criterion: 4 conditions • 12 points) section. This section contains two preview cards: one titled 'пример структуры техно...' (example of structure) with an 'Изображение' (Image) icon, and another titled 'Пример оформления техно...' (example of formatting) with a 'Word' icon. At the bottom, there is a 'Комментарии' (Comments) section with a 'Добавьте комментарий...' (Add comment...) input field and a submit button.

Рис. 1. Задание «Технологическая карта современного урока»

Основным средством коммуникации из доступных (помимо Google Classroom) являлся сервис видеоконференций Zoom. Именно в формате видеоконференций мы общались с молодыми специалистами, делились опытом и, самое важное, пытались наладить с ними чёткую обратную связь.

¹ Стажировочная площадка для молодых учителей истории и обществознания 2021–2022 учебный год. URL: <https://classroom.google.com/c/NDEzMjkzMDQzODgy?cjc=bqx673v> (дата обращения: 19.02.2024).

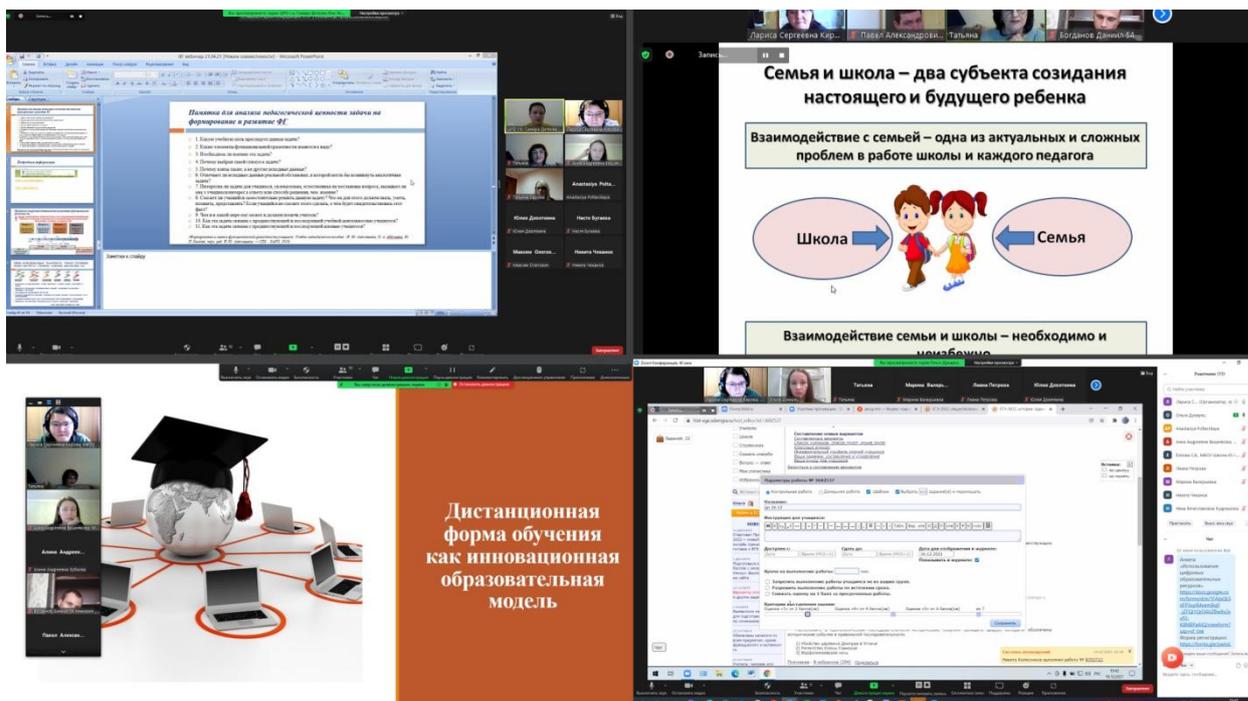


Рис. 2. Работа с молодыми педагогами в формате видеоконференции

На площадке мы активно практиковали групповые формы работы по теме занятия. Работу в группах нам позволяла организовать опция Zoom «Сессионные залы». Результаты работы каждой группы фиксировались в Google-документах с совместным доступом. По возвращении в общий зал конференции каждая из групп представляла свою работу, итоги которой могли прокомментировать не только наставники, но и другие слушатели. Подобная форма работы была по достоинству оценена слушателями площадки.

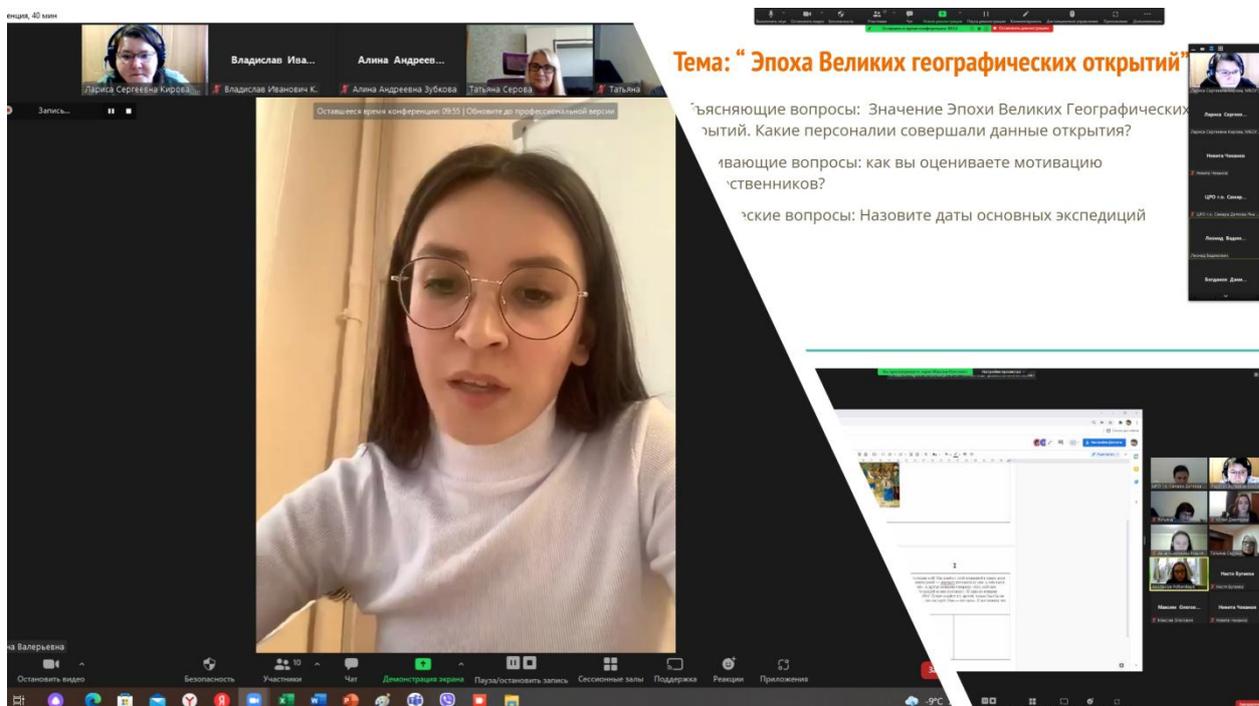


Рис. 3. Представление работы в малых группах

На занятиях площадки активно применялась методика организации групповых дискуссий. В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми педагогами и непосредственно связанные с темой занятия. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: как решить проблему нерационального использования времени педагогом? Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной воспитательной ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.



Рис. 4. Проблемная сессия для молодых педагогов

Было организовано и групповое консультирование слушателей. Такая форма работы организуется наставниками для молодых педагогов, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не всё, что касается этих педагогов, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно (в нашем случае в разных залах видеоконференции с разными педагогами-наставниками). Такая консультация включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми педагогами;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого педагога;
- осуществление данного плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, развитие осознанности профессиональной деятельности, оптимизация форм педагогического воздействия.

В цикле консультирования традиционно выделяются следующие этапы:

1) создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении;

2) наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают педагога на откровенность;

3) наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный;

4) консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой педагог;

5) не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого педагога к ее пониманию;

б) если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой педагог был уверен, что он сам нашел решение;

7) наставник должен подтвердить правильность догадки педагога (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения².

Для организации обратной связи активно использовались ресурсы иных сервисов Google, например, Google-формы, которые позволяют не только быстро провести срез знаний или анкетирование, но и представить его результаты в графическом выражении. На основе полученной информации были определены сферы деятельности молодых специалистов, требующие повышенного внимания со стороны наставников площадки, были разработаны памятки, позволяющие по представленному алгоритму найти выход из сложных ситуаций:

- памятка для организации конструктивного взаимодействия с родителями;
- памятка об отличиях традиционного и дистанционного урока;
- памятка молодому учителю при анализе своего урока и др.

Работа нашей площадки завершилась презентацией методических разработок слушателей и их последующей успешной защитой в рамках городского Фестиваля методических идей молодых педагогов. Позитивным моментом в работе площадки является и то, что мы продолжаем поддерживать контакт с большинством слушателей, а они успешно продолжают свою педагогическую деятельность в образовательных организациях нашего города. Педагоги нашей школы продолжают активное сотрудничество с городским Центром наставничества, принимают участие в семинарах, организуемых для молодых педагогов. Наставничество – это не просто трудовая функция, которую тебе доверили выполнять. Если ты наставник, то ты будешь им на протяжении всей жизни.

² Кочюнас Р. Основы психологического консультирования. URL: https://pedlib.ru/Books/1/0287/1_0287-12.shtml (дата обращения: 19.02.2024).

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ИНТЕРНАТУРА:
РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ – СТУДЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА»**

*Лепилина Светлана Васильевна,
методист
МБОУ Гимназии № 3 г. о. Самара*

Российская школа испытывает нарастающий дефицит педагогических кадров. Об этом свидетельствует рост численности учеников в расчете на одного учителя. О проблеме говорят как сами учителя – участники опроса, проведенного Общероссийским народным фронтом, так и результаты исследований по данному вопросу (НИУ ВШЭ³, РАНХиГС).

Как следует из данных Центра экономики непрерывного образования РАНХиГС, в большинстве федеральных округов в РФ существует дефицит учителей, педагогических работников и руководителей школ. В целом по стране число вакансий в общеобразовательной сфере превышает число занятых в ней работников на 3,1 %, по федеральным округам этот показатель варьируется от 4,8 до 1,2 %.

Согласно данным НИУ ВШЭ, кадровый дефицит вызван сочетанием разнообразных процессов, среди которых – общее старение педагогических кадров, обуславливающее их объективное выбытие. Более четверти педагогов в России старше 55 лет, а доля молодых кадров в последние годы не увеличивается. Выпускники педагогических вузов после получения диплома об образовании предпочитают после окончания учёбы устраиваться не по специальности, выбирая более высокооплачиваемые профессии.

Таким образом, проблема привлечения и закрепления молодых учителей в школах в контексте высокой потребности в учительских кадрах является очень актуальной.

В 2022 году на базе МБОУ Гимназия № 3 г. о. Самара был запущен проект, целью которого являлась разработка и реализация концепции организации наставничества «учитель – студент педагогического вуза» в формате педагогической интернатуры в онлайн- и офлайн-формате.

На первом этапе реализации проекта было организовано социальное партнерство между участниками проекта, готовыми выступить в качестве наставников (СРОО «Клуб «Учитель года», Самарская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, учителя ОО г. о. Самара) и наставляемыми (студенты СФ МГПУ, СГСПУ, молодые педагоги ОО г. о. Самара).

Следующим этапом совместно с социальными партнёрами прошло обсуждение и доработка разработанной в рамках коворкинг-центра концепции организации наставничества «учитель – студент педагогического вуза» (см. рисунок).

Данная концепция предполагает три направления работы интернатуры.

Первое направление – вхождение в профессию: студенты посещали различные образовательные организации, которые имеют лучшие практики, – школы и детские сады. Там они изучали опыт школ с интересной, новой, современной инфраструктурой.

Второе направление – учебно-развивающее. Для молодых учителей, студентов в офлайн- и онлайн-формате проводились мастер-классы, воркшопы, педагогические дебаты по тем направлениям, которые им интересны. С этой целью для участников на платформе проекта был проведён онлайн-опрос о том, какие темы являются наиболее интересными и актуальными для них как начинающих педагогов.

Третье направление – практико-ориентированное. Студенты выходили на практику – проводили уроки, занятия по внеурочной деятельности под чутким руководством опытных коллег (на базе Гимназии № 3).

³ Заир-Бек С. И., Мерцалова Т. А., Анчиков К. М. Кадры школьного образования: возможности и дефициты // Мониторинг экономики образования. 2020. Вып. № 18.
URL: https://www.hse.ru/data/2020/09/28/1368655563/Выпуск%2018-2020%20Кадры%20школьного%20образования_возможности%20и%20дефициты.pdf (дата обращения: 20.02.2024).



С целью повышения эффективности работы для участников была разработана «Рефлексивная тетрадь молодого педагога» – инструмент для анализа проводимых мероприятий и педагогической рефлексии. В гимназии уже есть опыт создания подобных методических инструментов, был создан интерактивный «Дневник педагогической практики» ([URL: https://drive.google.com/file/d/1ij2lgi5vQkEl_zJVRHhXjXHxEhBpygAv/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1ij2lgi5vQkEl_zJVRHhXjXHxEhBpygAv/view?usp=sharing)), который активно применяется студентами при прохождении практики на базе Гимназии № 3. Данный методический продукт получил высокую оценку в рамках областного семинара «Наставничество: эстафета знаний и опыта», организованного на базе Гимназии № 3 в онлайн-формате, и на сегодняшний день используется в ОО г. о. Самара.

Современная действительность образовательного пространства диктует нам новые условия взаимодействия. К сожалению или к счастью, найти готового специалиста, способного приступить к работе без адаптационного периода или профессионального сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА СРЕДИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

*Литвиненко Оксана Леонидовна,
заместитель директора, педагог дополнительного образования
МБУ ДО ЦДТ «Ирбис» г. о. Самара*

Наставничество работает на глобальную задачу – успешность ребенка в жизни, преодоление жизненных трудностей, а значит, будет помогать и решению задач школы по достижению образовательных результатов
Н. Б. Баранникова

В современной педагогической практике приоритетные позиции снова занимает наставничество. В национальном проекте «Образование» наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

В соответствии с целевыми показателями федерального проекта «Современная школа» к концу 2024 года не менее 70 % обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества. Это создаст условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также будет способствовать воспитанию гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Наставничество способствует созданию системы профессионального и творческого становления детей и молодежи, позволяющей повысить эффективность в любой сфере деятельности через максимальное использование потенциала и возможностей человека в условиях вызовов инновационного развития России.

Наставничество – это старейший метод передачи опыта. Сегодня наставничество выходит на новый уровень и к классическому добавляются перспективные направления: развитие талантов, профориентация, профессиональная подготовка, учебная мотивация, поддержка в инклюзивном образовании, реализация индивидуальных образовательных маршрутов.

В этой связи дополнительное образование является конструктивной площадкой для внедрения системы наставничества и шефства, так как оно не регламентируется стандартами, опирается преимущественно на социальный заказ детей, родителей, других социальных институтов, ориентируется на создание мотивирующего пространства для жизнестворчества ребенка.

Современная педагогическая действительность показывает значимую роль наставничества среди обучающихся. Наставничество среди обучающихся – это добровольный вид деятельности социально активных детей или волонтеров, объединенных не только опосредованной передачей опыта от «старшего» к «младшему», но и умением сопереживать, понять и принять.

Наставник в модели «обучающийся – обучающемуся» не назначается руководителем, а неформально выбирается группой детей или обучающимся. Быть наставником – значит быть уверенным в себе, стрессоустойчивым, коммуникабельным, толерантным, ответственным, пунктуальным; лидером. Наставничество – особый тип отношений, в которых большую роль играет доверие, честность, профессионализм, надежность, умение выстраивать гармоничные взаимоотношения сотрудничества.

Наставник должен быть старше своего подопечного: такой разрыв обеспечивает результативное взаимодействие и эффективную передачу данных. В этом смысле наставничество рассматривается как взаимодействие старших и младших обучающихся.

Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Для эффективного функционирования «института» наставничества в МБУ ДО ЦДТ «Ирбис» г. о. Самара создана модель по типу «дети – детям», разработанная на основе системного подхода и сложившихся традиций.

Основные задачи в практике наставничества среди обучающихся в ЦДТ «Ирбис»:

- установить доверительные отношения между детьми и педагогами, создание атмосферы взаимодействия и сотрудничества;
- формировать уважительные взаимоотношения в образовательном учреждении;
- привлекать обучающихся к управлению и поддержке воспитательного процесса;
- способствовать творческому развитию личности детей (учить видеть красоту в обыденных вещах, проявлять фантазию, испытывать чувство радости от процесса труда и от достигнутых результатов).

Под наставничеством в «обучающийся – обучающемуся» понимается система обучения, в которой обучающиеся помогают друг другу, учатся, обучая, пробуют различные модели взаимодействия.

Наиболее распространенными в ЦДТ «Ирбис» являются три модели наставничества:

- наставничество старших над младшими;
- успевающих над неуспевающими;
- взаимное наставничество.

Каждая модель наставничества имеет свои особенности организации в зависимости от количества участников, содержания обучения, вида взаимодействия между наставником и подопечным, вида оценки, побуждающей к дальнейшей работе. Все модели содержат обязательные структурные компоненты, устанавливающие порядок и способ осуществления наставничества. Отметим, что обучение с помощью сверстников главным образом нацелено на социально-культурную адаптацию детей и молодежи.

В практике наставничества среди обучающихся в ЦДТ используются коллективные, групповые и индивидуальные формы взаимодействия, которые строятся на принципах партнерства, конструктивно-творческой, созидательной деятельности.

Формы наставничества среди учащихся в МБУ ДО ЦДТ «Ирбис»

1. Волонтеры – обучающиеся старших классов помогают организаторам в проведении соревнований, походов, военно-патриотических игр, отчетных концертов, массовых социально-значимых мероприятиях.

2. Наставничество внутри объединений среди обучающихся при реализации образовательных разноуровневых программ (шахматный клуб «Каисса», кинологический клуб «Имидж-Волга», театральная студия «Маски» и т. д.).

3. Семейные эколого-туристические клубы на базе общеобразовательных учреждений, где дети старших объединений выступают в качестве разработчиков и организаторов экскурсий, походов выходного дня).

4. Старшие обучающиеся выступают в качестве наставников для новичков в разных профильных летних сменах, на учебно-тренировочных сборах, в походах, экспедициях и т. д. Проводят обучающие мастер-классы и помогают в адаптации к окружающим условиям.

5. В лагерях дневного пребывания, на площадках по месту жительства старшие обучающиеся выступают в качестве помощников вожатых, педагогов, организуя шефство над младшими.

6. В рамках реализации городских инновационных проектов обучающиеся-наставники транслируют свой опыт на городском уровне среди обучающихся школ.

Педагоги ЦДТ «Ирбис» постоянно ищут индивидуальные и вариативные подходы к обучению, чтобы повысить интерес обучающихся к занятиям.

В детском объединении в одной группе могут обучаться разновозрастные обучающиеся с разным начальным уровнем знаний по данной программе.

Иногда в ходе занятий педагоги делают акцент на совместную **работу тьюторов** (это могут быть и учащиеся 3–5-х классов) и учащихся, занимающихся по программам дополнительного образования ознакомительного уровня (учащиеся в возрасте 7–9 лет).

Идея ученика-тьютора направлена на решение образовательных и воспитательных задач в рамках программы дополнительного образования.

Организация взаимодействия старших и младших обучающихся является актуальной для занятий по любой программе. Ведь от того, насколько интересно будет заниматься маленькому обучающемуся, зависит его дальнейший творческий путь в этой сфере, его дальнейшее желание заниматься и совершенствоваться в выбранной сфере деятельности.

Кто такие тьюторы в ЦДТ «Ирбис»? Это лучшие обучающиеся, хорошо усвоившие программу и не боящиеся поделиться секретами своего успеха.

Тьюторы совместно с педагогом дополнительного образования создают систему массовых мероприятий с детьми, работают по организации коллективно-творческих дел и досуга учащихся, разрабатывают сценарии, тематические занятия. При этом педагоги чаще всего используют работу в парах и микрогруппах.

В Центре детского творчества «Ирбис» тьюторство – это сохранение преемственности поколений среди обучающихся, воспитание нравственных, этических и эстетических качеств личности, приучение к уважению старших.

Стремление обучающихся-наставляемых к общению со старшими – естественно и основано на желании получить поддержку, защиту, повысить самооценку, им доступнее копирование деятельности и поведения старших обучающихся, чем педагога.

У обучающихся-наставников в процессе тьюторской деятельности формируются навыки самоорганизации, поскольку для того, чтобы быть примером, прежде всего необходимо стать требовательным к самому себе. В процессе наставничества дети проявляют свои индивидуальные и творческие способности, учатся жить в коллективе, с уважением относятся к людям старшего поколения и заботятся о своих младших товарищах.

Работа над творческим проектом – одна из наиболее приемлемых форм детского наставничества, способствующая поддержанию творческой атмосферы и дружеского микроклимата. Проекты сопровождают наставники-обучающиеся, которые помогают в выполнении тех или иных заданий по проекту: поиске информации, исследовании, разработке технологических карт для изготовления изделия, подготовке защиты проекта. Совместная деятельность обучающихся способствует развитию инициативы, коммуникативных качеств, формирует чувство ответственности, умение планировать свою деятельность и согласовывать ее с партнером по работе, учитывать чужое мнение, воспитывает коллектив единомышленников, раскрывает творческий потенциал участников.

Отметим **мастер-классы** как идеальную почву для усвоения знаний, формирования умений и навыков. Подготовительный этап организуется по принципу «расскажи – покажи – сделай». Педагог объясняет правила выполнения работы, подробно описывает шаги, затем обучающиеся-помощники повторяют его рекомендации, следуя инструкциям.

Во многих детских объединениях ЦДТ «Ирбис» сложилось такое понятие, как **дружеское наставничество**, когда друг-одногоруппник может дать совет по ходу выполнения задания. В группах организован контроль старшими детьми за порядком на рабочем месте в начале и конце занятий.

Обучающиеся становятся верными помощниками педагогов в проведении конкурсов, викторин, игр, традиционных массовых мероприятий, таких как «Осенние посиделки», «Новогодние забавы», «Масленица». Преимущества таких форм работы – в сочетании пользы с увлекательностью, творчества с командной работой, развития личности в эмоциональном общении.

Элементы наставничества помогают достигать основной цели – стимулировать инициативу детей в оказании помощи, желании делиться опытом, психологически поддерживать новичков. Кроме того, они способствуют самопознанию детей, воспитанию сочувствия и взаимоуважения, развитию стремления к самоуправлению.

Наблюдения за внедрением наставничества в образовательный процесс в ЦДТ «Ирбис» позволяют сделать ряд **заклучений**.

Разграничение ролей имеет большое значение, как для наставников, так и для их подопечных. Первые закрепляют собственные знания, увеличивается их уверенность в себе, развиваются их организаторские способности и коммуникативные навыки. Вторые получают возможность

активно участвовать в образовательном процессе, узнавать новое благодаря помощи и поддержке сверстников.

В качестве основных достижений обучения в сотрудничестве с наставником из числа сверстников отмечают:

- академические успехи, достигнутые за относительно короткий срок;
- интерес к предмету;
- улучшение самооценки;
- рост учебной мотивации;
- формирование ответственности и самоорганизации.

Прогнозируемые результаты практики наставничества среди обучающихся:

- творческое развитие;
- интеллектуальное развитие;
- досуг;
- предпрофессиональное самоопределение;
- отбор талантов;
- творческая самореализация;
- профилактика детских правонарушений;
- патриотическое воспитание;
- социализация.

Наставничество среди обучающихся как практика в ЦДТ «Ирбис» – это движение с целью помочь обучающимся добиться большего в жизни и будущей профессии. Помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи.

Следует также отметить несомненную значимость наставничества в выстраивании стратегий выявления, становления и развития личности в условиях инновационного развития России. Наставничество является дополнительным ресурсом в освоении обучающимися дополнительных образовательных программ, которые содействуют продуктивному управлению траекторией развития детей и подростков, побуждают к поиску рациональных решений, вдохновляют всех участников на новую взаимопреобразующую деятельность.

Тем самым, практика наставничества – это реальный успех наставляющих и подопечных, это реальные люди, благодаря усилиям которых возвращается новое поколение лидеров, готовых менять нашу страну к лучшему. Именно на наставника ложится задача по раскрытию личностного потенциала наставляемого в выбранном им направлении.

Литература

1. Базарнова Н. Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность / Н. Д. Базарнова, Е. В. Игнатьева // Вестник Минского университета. – 2018. – № 6.
2. Блинов В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
3. Ковалева Т. М. Тьюторство как ресурс для системы развивающего обучения Д. Б. Эльконина – В. В. Давыдова / Т. М. Ковалева, М. Ю. Чередилина. – М.: Авторский клуб, 2015.
4. Лях Ю. А. Развивающий потенциал тьюторских технологий в системе обучения старших школьников // Образование и наука. – 2013. – № 10.
5. Наставничество в образовательной организации / сост.: С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.
6. Основы социального наставничества: практическое пособие / под общей ред. Е. В. Коновой. – Ярославль, 2014. – 127 с.

СОЗДАНИЕ МОДЕЛИ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

*Мистюкова Елена Анатольевна,
учитель немецкого языка
МБОУ Гимназии № 133 г. о. Самара*

МБОУ Гимназия № 133 г. о. Самара – это образовательное учреждение, которое известно в городе Самара не только своими высокими достижениями в реализации образовательных программ, но и профессиональным, слаженным коллективом педагогов. Работа в гимназии активно ведется на всех уровнях и со всеми участниками образовательного процесса, которыми являются обучающиеся, их родители, педагоги, администрация. За последние несколько лет коллектив образовательной организации пополнился молодыми кадрами. В связи с этим актуальность многофункционального наставничества значительно возросла.

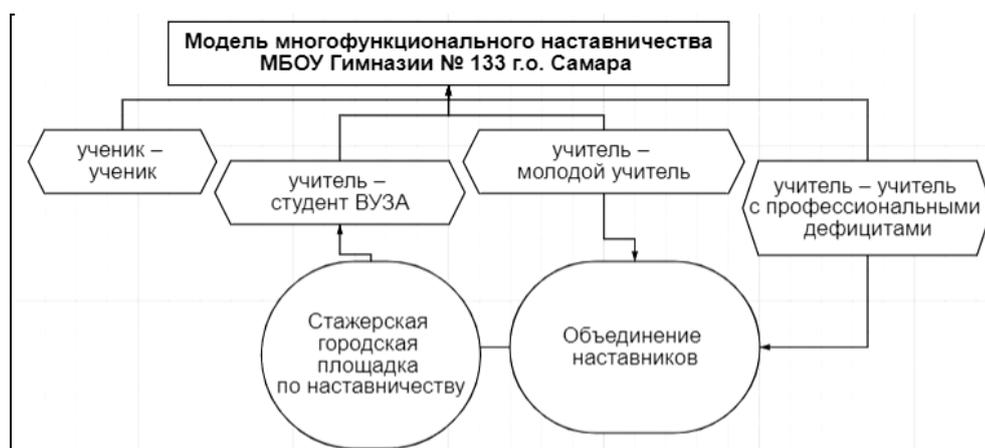
Для решения этого вопроса ОО включилась в управленческий проект «Создание модели многофункционального наставничества в системе муниципальных образовательных организаций». Под руководством директора гимназии Териной Оксаны Радиковны была сформирована команда, в состав которой были включены Попова Ирина Васильевна, заместитель директора по НМР и опытный методист, а также Воронкова Татьяна Евгеньевна, педагог с многолетним практическим опытом преподавания, региональный наставник, федеральный эксперт по предмету «немецкий язык».

2023 год был Годом педагога и наставника, и к педагогическому труду было привлечено внимание всех уровней власти и общества в целом. Наставничество является ключевой кадровой технологией и позволяет осуществить передачу опыта, знаний, а также непрерывное профессиональное развитие педагогов. В сегодняшних условиях в связи со стремительными изменениями в системе образования потребность в наставничестве ещё больше возрастает. Наставничество позволяет соединить профессиональное развитие, персонификацию педагога и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования.

Секретом не является также то, что в муниципальной системе образования наблюдается дефицит педагогических кадров, низкая мотивация будущих учителей (студентов) к профессии, быстрое выгорание педагогических и административных кадров, низкая вовлеченность в конкурсное педагогическое профессиональное движение на уровне муниципалитета. У многих обучающихся существует проблема с выбором образовательной траекторией и, в конечном итоге, с выбором профессии. Родителям подчас необходима консультационная психолого-педагогическая поддержка в воспитании детей.

Целевая модель многофункционального наставничества внутри любой муниципальной образовательной организации призвана способствовать интенсивному развитию личности, передаче опыта и знаний, формированию навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Ниже представлена модель многофункционального наставничества МБОУ Гимназии № 133 г. о. Самара.



В качестве инструментов наставничества активно используются такие формы, как открытые уроки и мастер-классы наставников и наставляемых, чек-листы по основным сферам деятельности, семинары и открытые дискуссии.

В процессе работы модель многофункционального наставничества реализуется на всех основных уровнях: от «ученик – ученик», «учитель – студент вуза» до «учитель – молодой учитель», «учитель – учитель с профессиональными дефицитами».

В рамках наставнической работы «учитель – молодой учитель» или «учитель – учитель с профессиональными дефицитами» каждый наставник готовит свою программу на текущий учебный год. В конце года подводятся итоги наставнической деятельности, и наставники с наставляемыми анализируют совместную работу и планируют перспективные направления.

Направление «ученик – ученик» характеризуется активной шефской деятельностью обучающихся среднего звена над классами начальной школы. Здесь виды совместных мероприятий могут быть совершенно разными: от «Праздника Букваря» до акций по ПДД и экологии. Уроки мужества и музейные уроки вызывают у учащихся младших классов неподдельный интерес.

В гимназии на протяжении многих лет проходят практику будущие педагоги – студенты вузов города Самары. В работе со студентами наши педагоги активно применяют чек-листы, которые помогают будущим коллегам быстро войти в курс дела при подготовке к пробным, а затем и к контрольным урокам. На всех уроках присутствует учитель-наставник, который проводит подробный анализ проведенных уроков и помогает студенту на всех этапах подготовки: от выбора учебного материала до подбора приемов и методов работы на уроке.

Комплексный подход к работе над наставническим проектом позволяет достичь наилучших результатов. Проект способствует реализации лидерского потенциала, улучшению образовательных, творческих или спортивных результатов, содействию в развитии гибких навыков и метакомпетенций, оказанию помощи в адаптации к новым условиям среды, созданию комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Значительной является также задача создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Реализуемая целевая модель наставничества позволяет получить значительные результаты:

- успешное преодоление профессиональных дефицитов у педагогов, включение их в конструкторное движение с целью повышения самооценки;
- качественная адаптация молодых специалистов на новом рабочем месте с учетом потребностей, повышение их самореализации, нивелирование оттока молодых кадров;
- эффективная профессиональная психолого-педагогическая поддержка процесса обучения в гимназии и воспитания в семье.

Насыщенный календарь мероприятий в рамках наставнической деятельности и большое количество задействованных педагогов, родителей и обучающихся привели нас к мысли о создании структурных подразделений.

На базе МБОУ Гимназии № 133 было образовано «Объединение наставников», начала работать «Стажерская городская площадка по наставничеству». Социальную значимость этого проекта сложно переоценить.

Сформировалось общее понимание того, что наставничество может стать инструментом повышения качества образования. Все больше педагогов вовлекается в творческие проекты через реализацию инновационного потенциала и активности, которые соответствуют целям и стратегии развития образования Российской Федерации.

Создание целевой модели наставничества позволяет также получить измеримые результаты. В ОО третий год успешно работают пять молодых специалистов. Двое имеют настолько высокий уровень достижений, что это уже позволило им аттестоваться на первую квалификационную категорию по должности «учитель». Ежегодно 20–25 студентов самарских вузов педагогической специальности эффективно проходят производственную практику на базе гимназии. В ОО разработана и реализуется программа «Семья и школа». Создано четыре отряда старшеклассников, работающих в режиме «ученик – ученик». В 2022, 2023 годах на базе ОО ра-

ботала стажировочная площадка для молодых учителей иностранных языков г. о. Самара. Заместитель директора И. В. Попова является членом регионального Совета по наставничеству. Руководитель гимназии О. Р. Терина является наставником в режиме «директор – директор». Опыт наставничества МБОУ Гимназии 133 г. о. Самара неоднократно транслировался на уровне муниципалитета. Гимназия заняла 1-е место на городском конкурсе «Лучшие практики наставничества».

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

*Мухортова Мария Васильевна, учитель,
куратор наставничества, руководитель проектной площадки,
Силянова Татьяна Владимировна,
учитель, наставник, член рабочей группы проектной площадки,
Ставицкая Ирина Ивановна,
учитель, член рабочей группы проектной площадки
МБОУ Школы № 176 г. о. Самара*

Одно из важнейших направлений развития, обозначенное Министерством просвещения Российской Федерации – выстраивание системы подготовки и сопровождения педагогических кадров, в которой наставничество играет одну из ключевых ролей. Наставничество здесь рассматривается как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [2]. В 2022 году в Самарской области было утверждено Положение о региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в образовательных организациях, на основе которого в МБОУ Школе № 176 г. о. Самара (далее – Школе) началось обновление подходов к реализации наставничества. Приоритетным для нас стал поиск цифровых инструментов, способствующих общению наставника и наставляемого. Эта работа осуществлялась в том числе в рамках работы Школы как городской проектной площадки.

Следует отметить, что темы наших проектных площадок последних трех лет связаны с развитием цифровой образовательной среды (далее – ЦОС), обозначенной в действующей Программе развития Школы как «единое пространство коммуникации для всех участников образовательных отношений, инструмент управления качеством реализации образовательных программ, работой педагогического коллектива». Современная жизнь невозможна без использования цифровых технологий, в том числе и в системе образования. Пандемия заставила нас освоить дистанционные технологии, которые мы продолжаем использовать. Цифровая грамотность педагога становится обязательной составляющей его профессионализма, и ее повышение – одна из актуальных задач Школы. Освоение педагогами информационных и цифровых технологий дает возможность перехода наставничества на новую ступень развития. Наставник и наставляемый в современных реалиях могут находиться в разных городах и даже не знать друг друга. Современный наставник может удаленно осуществлять передачу своего опыта, знаний и навыков наставляемому с использованием современных цифровых технологий. Сегодня Школе необходимо развивать информационную среду таким образом, чтобы каждый смог в любое время и в любом месте найти того, кто поможет раскрыть свой потенциал.

Ещё одна актуальная для нас задача – поиск новых возможностей профессионального роста педагога в существующей ситуации (а именно: большая нагрузка, работа в две смены, нехватка свободных помещений, необходимость повышения цифровой грамотности). Прежде всего мы хотим наиболее эффективно использовать внутренние ресурсы нашего педагогического коллектива. Приоритетным способом неформального профессионального развития своих педагогов в условиях развития ЦОС Школы мы определили для себя «горизонтальное обучение», в том числе:

- обучение на основе обмена опытом,
- обучение на основе совместной работы в группах,
- внедрение различных форматов электронного образования,
- обновленное самообразование.

Данные элементы «горизонтального обучения» нашли свое место в реализации наставничества в Школе.

«Обучение на основе обмена опытом». В 2021 в Школе был создан цифровой ресурс «Виртуальный педсовет», который позволил нам в условиях коронавирусных ограничений продолжить методическую работу с минимальными потерями. В его структуру были заложены все элементы реального мероприятия (повестка дня, обсуждаемые вопросы, выработка решения, принятие решения). На переднем крае в работе с «Виртуальным педсоветом» выступили молодые педагоги. Именно они помогали своим коллегам в освоении навыков работы с цифровыми инструментами, в том числе через проведение обучающих семинаров, индивидуальных консультаций.

«Обучение на основе совместной работы в группах». Основным назначением «Виртуального педсовета» было вовлечение педагогов, уверенно применяющих цифровые технологии, и педагогов, не обладающих необходимыми умениями, в совместную деятельность. В течение года группа педагогов проходила все этапы проектирования по выбранному направлению в рамках методической темы: анализ ситуации – постановка проблемы – пути решения проблемы – выбор способа решения проблемы – реализация выбранного способа – создание продукта и его презентация. При этом необходимо было задействовать различные цифровые инструменты, позволяющие осуществлять сбор информации, голосование, совместное редактирование документов, комментирование, ограничение к доступу документов и т. п. В ходе совместной работы освоение данных инструментов происходило гораздо быстрее. Основным выводом, который мы для себя сделали: стаж и возраст не являются обязательными составляющими «портрета» современного наставника. Главная ценность – наличие у него уникального опыта или уникального профессионального навыка, которым он может поделиться с наставляемым.

«Внедрение различных форматов электронного образования». В 2022 году мы дополнили «Виртуальный педсовет» разделом «Виртуальный наставник» с подразделами «Программа наставничества» и «Горизонтальное обучение педагогов». В первом размещаются материалы в соответствии с действующим Положением о наставничестве, во втором – то, что имеет отношение к неформальному профессиональному развитию педагогов. В настоящее время в нем размещены ссылки на три курса, разработанных нашими педагогами. Тематика мини-курсов определялась результатами опросов наставляемых и возможностями Школы, а именно наличием педагогов, способных оказать помощь в данном вопросе. Авторы курса имеют успешный опыт деятельности в рамках рассматриваемого вопроса и обладают высоким уровнем цифровой грамотности. Для создания и размещения цифровых мини-курсов необходимой тематики мы выбрали платформу Stepik. Это российская образовательная платформа и конструктор бесплатных и платных открытых онлайн-курсов, уроков. Она позволяет любому зарегистрированному пользователю создавать интерактивные обучающие уроки и онлайн-курсы, используя видео, тексты и разнообразные задачи с автоматической проверкой и моментальной обратной связью, что важно в наставничестве. Использование цифровых мини-курсов возможно по самостоятельному желанию любого педагога как элемент работы педагога-наставника, систематически при решении общей задачи. Например, курс «Индивидуальный итоговый проект: помощь начинающему руководителю» используется с момента запуска работы над ИИП в октябре до её завершения в мае теми педагогами, которые впервые участвуют в роли руководителя проекта, давно не были руководителями, работали в другом месте.

«Обновленное самообразование». В 2023 году в рамках проектной площадки мы рассмотрели возможность обновление понятия «самообразование» с учетом развития ЦОС Школы. В качестве современного способа непрерывного образования педагога нами был выбран индивидуальный образовательный маршрут (далее – ИОМ). Это долгосрочная (до трех лет) образовательная программа действий по пути совершенствования профессионального мастерства. Задача составляющего ИОМ – научиться задавать самому себе вопросы, связанные с собственной профессиональной деятельностью и её перспективами, самостоятельно осваивать новые виды деятельности, оформлять свои замыслы в виде конкретных образовательных целей и строить планы, расставлять собственные профессиональные приоритеты [1]. На наш взгляд, ИОМ особенно важен для педагогов со стажем, так как именно эта часть коллектива меньше всего готова говорить о своих затруднениях, обращаться за помощью. Они же зачастую не видят своих сильных

сторон, не готовы предложить себя в качестве наставников. Со временем это может привести к так называемому «профессиональному выгоранию». Наша задача – обеспечить возможность взаимодействия (в том числе и дистанционного) между такими педагогами во время движения по маршрутам, где они могут одновременно быть и в роли наставника, и в роли наставляемого. В случае если педагоги включаются в Программу наставничества школы, их индивидуальный образовательный маршрут дополняется персонализированной программой наставничества (далее – ППН). Далее рассмотрим особенности ППН в условиях развития ЦОС на примере одной из пары «наставник – наставляемый».

В начале учебного года один из педагогов со стажем обратился к куратору программы наставничества с таким профессиональным затруднением, как недостаточный уровень владения цифровыми технологиями и инструментами. Приказом по школе «О закреплении наставников» среди прочих была утверждена пара по модели «педагог – педагог», где оба педагога имеют большой стаж работы, но один из них хорошо владеет цифровыми технологиями и инструментами, а другой – хуже. В рамках работы данной пары в соответствии с запросом наставляемого разработана ППН «ИКТ-компетентность педагога в цифровой образовательной среде». Программа была размещена на цифровом ресурсе «Виртуальный педсовет», в таблице методического объединения учителей естественно-математического цикла, столбце «ИОМ/ППН» и у наставника, и у наставляемого (рис. 1). Она имеет вид файла Excel с несколькими вкладками. Данный файл размещен в облачном хранилище с доступом для редактирования у наставника и наставляемого, а также с доступом для комментирования у куратора наставничества и председателя методического объединения. Работа в таком формате также способствует повышению цифровой грамотности педагога.

	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
3	Формирование профессиональной компетенции педагогов по проверке и оценке заданий с развернутым ответом экзаменационных работ государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования (Физика); Технологические основы формирования и развития функциональной грамотности обучающихся	да 2022-2023	ПП_2023	2023 конкурс "Лучшая методическая служба"; 2016 городской конкурс занятий внеурочной деятельности «Мастер-класс»	https://drive.google.com/file/d/1TDCeh1Fr15BupXkA7MabWp2rYU50AView?usp=sharing	https://drive.google.com/file/d/1TDCeh1Fr15BupXkA7MabWp2rYU50AView?usp=sharing			ППН Силянова ТВ Ставицкая ИИ	
3	Реализация требований обновленных ФГОС ООО, ФГОС СОО в работе учителя.	нет	ПП_2023	2023 конкурс "Лучшая методическая служба"	https://drive.google.com/file/d/1TDCeh1Fr15BupXkA7MabWp2rYU50AView?usp=sharing	https://drive.google.com/file/d/1TDCeh1Fr15BupXkA7MabWp2rYU50AView?usp=sharing			ППН Силянова Ставицкая ИИ	
0										
1										
2										
3										

Рис. 1. ППН на цифровом ресурсе «Виртуальный педсовет»

Файл начинается со стартовой страницы, где размещена общая информация о наставнике и наставляемом (рис. 2).

Также на стартовой странице сформулированы цели и задачи ППН (рис. 3), ожидаемые результаты (рис. 4).

Пояснительная записка персонализированной программы наставничества (ППН)	
Общие сведения о наставнике	
ФИО наставника	Силянова Т.В
Организация	МБОУ №176
Должность	учитель физики
Стаж	26
Квалификационная категория	высшая
Награды, звания	нет
Форма наставничества	педагог-педагог
Сроки наставничества	2023-2024
Общие сведения о стажёре (наставляемом)	
ФИО стажёра	Ставицкая И.И
Организация	МБОУ №176
Должность	учитель биологии
Стаж	25
Квалификационная категория	1 категория
Награды, звания	нет
Профессиональные дефициты	ИКТ-компетентность
Профессиональные затруднения	Цифровизация образования
Цель и задачи наставничества	
Цель наставничества	совершенствование компетенций по организации и реализации деятельности педагога в условиях цифровой образовательной среды через активное внедрение в учебный процесс информационно-коммуникативных технологий
Задачи наставничества	1. Выявить затруднения в профессиональной деятельности, связанные с ИКТ-компетентностью и оказать необходимую помощь по их преодолению; 2. Повысить общепользовательскую ИКТ-компетентность педагога; 3. Внедрить информационно-коммуникационные технологии в образовательную деятельность педагога (умение разрабатывать уроки, занятия с использованием информационных технологий, умение применять электронные дидактические и программные средства, владение способами и методами применения компьютерных технологий в работе с детьми и родителями).

Рис. 2. Стартовая страница ППН (общая информация)

Цель и задачи наставничества	
Цель наставничества	совершенствование компетенций по организации и реализации деятельности педагога в условиях цифровой образовательной среды через активное внедрение в учебный процесс информационно-коммуникационных технологий
Задачи наставничества	1. Выявить затруднения в профессиональной деятельности, связанные с ИКТ-компетентностью и оказать необходимую помощь по их преодолению; 2. Повысить общепользовательскую ИКТ-компетентность педагога; 3. Внедрить информационно-коммуникационные технологии в образовательную деятельность педагога (умение разрабатывать уроки, занятия с использованием информационных технологий, умение применять электронные дидактические и программные средства, владение способами и методами применения компьютерных технологий в работе с детьми и родителями).

Рис. 3. Стартовая страница ППН (цель и задачи)

	A	B	C	D
14	Ожидаемые (планируемые) результаты	Повышение ИКТ-компетентности педагога по внедрению в образовательный процесс цифровых образовательных ресурсов и технологий электронного образования. Активное использование ИКТ и цифровых образовательных ресурсов и, как следствие, повышения качества и эффективности образовательного процесса.		
15	Пути и способы достижения цели и результатов наставничества			
16	Основные формы и способы (меры) по достижению целей и задач	Диагностика, курсы повышения квалификации, самообразование		Возможные способы, формы, методы работы: Диагностика, проектирование, конструирование, моделирование, педагогический анализ, педагогическое наблюдение, разработка и описание, изучение, ознакомление, открытые мероприятия, методические объединения, творческие группы, педсоветы, обучающие семинары, конференции, курсы повышения квалификации, самообразование, конкурсы профессионального мастерства, посещение/взаимопосещение уроков, профессиональные сообщества, проектно-очные сессии, другое.
17	Методические материалы, необходимые для достижения целей и задач	Инструкция, памятка		Возможные методические материалы: Инструкция, памятка, разработка, сценарий, пособие, рекомендации, материалы, другое.
18	Формы демонстрации достижения результатов	открытое мероприятие (урок)		Возможные формы демонстрации достижения результата: Экспертное заключение, рецензия, карта-оценки, чек-лист, анкеты, опросники, тесты, мастер-класс, открытое мероприятие (урок, занятие и т.д.), удостоверение, сертификаты, дипломы, грамоты, другое.
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

Рис. 4. Стартовая страница ППН (ожидаемые результаты)

Для облегчения выбора путей и способов достижения цели и результатов наставничество в шаблоне программы приведены возможные способы, формы, методы работы.

Реализация программы была начата в сентябре 2023 года в соответствии с дорожной картой, разработанной педагогами. В файле программы дорожная карта размещается в отдельной вкладке и имеет вид таблицы с указанием основных направлений деятельности, мероприятий, сроков, участников, ожидаемых результатов, форм контроля, отметок о выполнении (рис. 5).

Срок реализации программы – один год. По итогам работы наставнику и наставляемому необходимо осуществить рефлекссию. Для этого в файле программы также предусмотрена отдельная вкладка, на которой нужно ещё раз описать профессиональные дефициты и желаемую ситуацию, определить степень приближения к желаемому образу и необходимость продолжения работы далее, сформулировать достигнутый результат программы (рис. 6).

Размещение ППН в облачном хранилище имеет ряд преимуществ:

- имеется возможность удаленного доступа для редактирования как у наставляемого, так и у наставника;
- доступ к файлу имеет куратор программы наставничества и председатель методического объединения, которые могут оставлять комментарии и замечания;
- в условиях загруженности и несовпадения расписания, работа в облачном хранилище удобна как для наставляемого, так и для наставника.

Основным итогом работы по перечисленным направлениям мы считаем повышение уровня профессиональной компетентности педагогов, эффективности методической работы Школы. Ознакомиться с описанными методическими продуктами можно на странице «Проектная площадка» официального сайта Школы.

ППН_Сиянова_Ставицкая_176 .XLSX

Файл Правка Вид Вставка Формат Данные Инструменты Справка

Меню 100% 123 Verdana 12

A1:G1 Реализация ППН в 2023/2024 учебном году

	A	B	C	D	E	F	G	H
1	Реализация ППН в 2023/2024 учебном году							
2								
3	Направления деятельности*	Мероприятия/образовательные события	Ориентировочные сроки	Участники	Ожидаемые результаты (качественные/количественные)	Форма контроля**	Отметка о выполнении	
4	Диагностика профессиональных затруднений	Анкетирование	сентябрь	Наставляемый, наставник	Выявлены затруднения	Контроль наставником	выполнено	
5	Работа с электронным журналом(загрузка, загрузка КТП)	Инструктаж Ознакомление спазиткой	сентябрь	Наставляемый, наставник	Создана памятка. С использованием памятки осуществлены загрузки нового КТП в асу роо.	Контроль наставником	выполнено	
6	Работа на платформе Решу ОГЭ	Инструктаж Ознакомление спазиткой	октябрь	Наставляемый, наставник	Создание тематических вариантов ОГЭ по биологии	Контроль наставником	выполнено	
7	Информационно-коммуникационная платформа Сферы	Консультации, практикум	ноябрь	Наставляемый, наставник	Создание памятки по использованию	Контроль наставником		
8	Работа с цифровым ресурсом "Виртуальный педсовет"	Консультации, практикум	ноябрь	Наставляемый, наставник	Редактирование личной странички учителя.	Контроль наставником		
9	Цифровая платформа Яндекс-учебник	Консультации, практикум	декабрь	Наставляемый, наставник	Регистрация и знакомство с платформой Яндекс-учебник.	Контроль наставником		
10	Социальная сеть Вк	Консультации, практикум	январь	Наставляемый, наставник	Создание странички в Вк, создание чата с классом	Контроль наставником		
11	Изучение компьютерной программы для электронного микроскопа. Подготовка к открытому уроку.	Консультации, практикум	февраль	Наставляемый, наставник	Умение пользоваться электронным микроскопом и компьютерной программой.	Контроль наставником		
12	Открытый урок	Консультации, практикум	март	Наставляемый, наставник	Использование на уроке электронного микроскопа и проведение наблюдений и измерений	Контроль наставником		
13	Подведение итогов. Завершение персонализированной программы наставничества	Консультации, практикум	май	Наставляемый, наставник	Оценка результативности программ наставничества.	Контроль куратором		
14								
15	*Направления деятельности					**Форма контроля		
16	Изучение нормативных актов					Самоконтроль		

Рис. 5. Дорожная карта ППН

ППН_Сиянова_Ставицкая_176 .XLSX

Файл Правка Вид Вставка Формат Данные Инструменты Справка

Меню 100% 123 Verdana 12

A1:C1 Рефлексия процесса достижения результатов в 2023/2024 учебном году

	A	B	C	D
1	Рефлексия процесса достижения результатов в 2023/2024 учебном году			
2				
3	Профессиональные дефициты/затруднения (см. стартовые страницы ИОМ, ППН), минимизация которых предполагалась в этом учебном году	Желаемая ситуация	Степень приближения к желаемому образу педагога-профессионала	
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10	Итоговый результат персонализированной программы наставничества			
11	<i>Текст</i>			
12				
13	Что продолжить/перенести на следующий учебный год			
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				

Рис. 6. Рефлексия ППН

Литература

1. Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа наставничества: материалы курса «Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях». – М.: Академия Минпросвещения России, 2022.

2. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися: Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/564232795> (дата обращения: 20.02.2024).

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ» КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Пятакова Елена Васильевна,
Родионова Елена Евгеньевна,
методисты
МБУ ДО ЦДЮТ «Мечта» г. о. Самара*

Организация системы наставничества по форме «педагог – педагог» в МБУ ДО ЦДЮТ «Мечта» г. о. Самара (далее – Центр) опирается на принципы добровольности, гуманности, конфиденциальности, ответственности, взаимопонимания, соблюдения прав молодого специалиста, соблюдения прав наставника. В Центре организована наставническая работа, позволяющая достигать стратегической цели – успешного включения в педагогическую деятельность молодых сотрудников и эффективного развития их профессионального потенциала.

Реализация наставнической деятельности осуществляется на основании нормативных документов и локальных актов. Одним из основных документов является Программа наставничества Центра, содержащая комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимодействия наставника и наставляемого для получения ожидаемых результатов. Программа наставничества (далее – Программа) оптимизируется ежегодно с учетом предложений по итогам наставнической деятельности и утверждается руководителем Центра для реализации в течение учебного года. Ответственность за решение организационных вопросов и результативности реализации Программы возложена на её куратора – методиста информационно-методической службы.

В Программе, реализуемой в нашем Центре, отражены тактическая цель и задачи наставнической деятельности. Целью является обеспечение профессионального развития и улучшение личных показателей эффективности педагогических работников. Важнейшей задачей на сегодняшний день является обеспечение успешного закрепления на новом рабочем месте педагога, молодого специалиста.

Реализация Программы наставничества осуществляется поэтапно, согласно Распоряжению Министерства образования и науки Самарской области от 25.03.2022 № 318-р. Одним из важных этапов является формирование базы наставников и наставляемых, пополняемой сведениями ежегодно.

База наставников формируется из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих способностью и стремлением делиться профессиональным опытом, гибкими навыками общения, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные результаты в работе, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет и первую или высшую квалификационную категорию. База наставников в Центре представлена педагогическими работниками, реализующими дополнительные общеобразовательные программы разных направленностей, среди которых есть руководители образцовых детских коллективов, участники и победители системообразующих конкурсов, член Федерации педагогов вокального искусства Российской Федерации, заслуженный артист РСФСР.

При обновлении базы наставляемых учитывается не только стаж педагогической деятельности (от 0 до 3 лет), возраст (до 35 лет), но и наличие у молодого специалиста профессиональных умений и навыков (например, при переводе на другую должность). Для определения приоритетных направлений развития наставляемого проводится входное анкетирование, дающее представление о том, каких профессиональных знаний и умений не хватает на данный момент молодому специалисту в педагогической деятельности и каким формам и методам повышения профессионального уровня он отдает предпочтение. В анкете помимо стандартных (общих) вопросов есть вопросы о том, какие задачи ставит наставляемый перед собой в ближайшее время и каковы его профессиональные планы на будущее. Наставляемому предлагается высказать идеи и предложения, которые он хотел бы реализовать в нашей образовательной организации, а так-

же пожелания по реализации Программы наставничества своему будущему наставнику. Куратором программы производится анализ анкет молодых специалистов и сопоставление данных с анкетами наставников.

Наиболее часто встречающимися профессиональными дефицитами у молодых педагогов нашего Центра являются:

- отсутствие умений работы с документацией, например разработки дополнительных общеобразовательных программы, диагностических материалов и др.;
- слабое владение различными формами и технологиями организации учебной деятельности, например современными образовательными технологиями;
- использование устаревших форм и методов работы с родителями.

При формировании наставнических пар куратором учитываются профессиональные компетенции наставника, отвечающие ожиданиям конкретного наставляемого, а также их психологическая совместимость. Обязательным условием является готовность молодого специалиста к взаимному сотрудничеству.

С учетом результатов анкетирования наставник и наставляемые разрабатывают индивидуальный план развития для успешной адаптации молодого специалиста и повышения его профессионального уровня.

В Центре внедрены три ролевые модели наставнических пар, при которой наставляемым является:

- молодой педагог, имеющий незначительный опыт практической деятельности в образовательном учреждении;
- молодой педагог, не имеющий опыта практической деятельности, но обладающий определенными знаниями, как правило выпускник вуза;
- молодой педагог – студент вуза.

Работа в таких наставнических парах имеет свою специфику. Например, при работе с молодыми педагогами, которые обучаются в вузах, используется конвергентный подход, способствующий повышению качества дуального обучения. У нас в Центре они получают возможность использовать теоретические знания в практической деятельности под руководством наставника, становятся активными участниками всего образовательного процесса, участвуют в общественной жизни коллектива. В результате те молодые педагоги, которые учились в прошлом году и были задействованы в системе наставничества, закончив вуз, остались в педагогике.

При организации работы в наставнических парах применяются традиционные и инновационные формы.

К традиционным практикам наставничества относятся:

- взаимопосещение и обсуждение занятий;
- совместное планирование и работа с документацией;
- обзор педагогической литературы по актуальным для молодых педагогов вопросам и др.

К инновационным практикам наставничества относятся:

- вебинар;
- деловая игра;
- педагогическая реконструкция;
- практико-ориентированный семинар;
- круглый стол;
- мастер-класс и др.

Показателями оценки эффективности работы наставника являются достижения наставляемым запланированных результатов в период наставничества.

Эффективность наставнической деятельности характеризуется такими показателями, как:

- сохранность молодым педагогом контингента обучающихся;
- степень вовлечения учащихся в активную общественно полезную деятельность;
- результативное участие обучающихся в различных конкурсах и соревнованиях;
- трансляция педагогических достижений наставляемым на заседаниях методических объединений, круглых столах, конференциях и т. п.;

– рост числа собственных методических продуктов: статей, методических разработок, дидактических материалов и т. п.

Одним из эффективных показателей результативности является участие наставляемых в профессиональных и творческих конкурсах. Педагогические работники Центра, участники Программы наставничества, ежегодно участвуют в конкурсах профессионального мастерства различного уровня и, демонстрируя свои профессиональные навыки и конкурентоспособность, становятся победителями и призерами. Среди них – конкурс профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям» (городской, областной), областной конкурс «Наставник в системе образования Самарской области», городской конкурс «Мой наставник», городской конкурс педагогических инициатив «Молодые педагоги – Самарскому образованию».

В рамках Года педагога и наставника в нашем образовательном учреждении был впервые проведен учрежденческий конкурс «Компетентность педагога – успешность обучающегося». В нем принимали участие все желающие педагогические работники, в том числе молодые специалисты, наставляемые. Особенность этого конкурса в том, что он был разработан и проведен на основе требований положения Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям» и являлся профессиональной пробой к участию в конкурсах.

Анализ результатов наставнической работы в Центре показал:

- качественный рост результативности обучающихся в освоении дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;
- отсутствие конфликтов между участниками образовательного процесса: учащимися, родителями и педагогами;
- рост числа специалистов, желающих продолжить педагогическую деятельность;
- увеличение уровня удовлетворенности собственной работой и стабилизация психоэмоционального состояния педагогических работников.

Вся наставническая деятельность в нашем образовательном учреждении направлена на получение молодыми педагогическими работниками лучшего, передового опыта, что способствует повышению качества образования в учреждении дополнительного образования.

Литература

1. Журавлева Н. Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. – 2022. – № 2. – С. 14–22.

2. О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в образовательных организациях Самарской области, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 25.03.2022 г. № 318-р. – URL: <https://sumoin.ru/index.php/deyatelnost/nastavnichestvo/item/991-rasporyazhenie-ot-25-03-2022-nomer-318-r-o-programme-mnogofunktsionalnogo-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-obrazovatelnykh-organizatsiyakh-v-samarskoj-oblasti-osushchestvlyayushchikh-obrazovatelnyuyu-deyatelnost-dopolnitelnym-programmam> (дата обращения: 20.02.2024).

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА: МОДЕЛЬ «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

*Романенко Оксана Александровна,
учитель математики
МБОУ Школы № 174 г. о. Самара*

Работая учителем, невозможно достигать результатов без постоянного профессионального роста. Конечно, участвуя в конкурсах профессионального мастерства и обучаясь на курсах, мы приобретаем знания и опыт, который, несомненно, пригодится в нашей работе. Но все же ведущим условием профессионального развития является обмен опытом, наставничество.

Результаты международных исследований говорят о том, что качество современного образования находится в прямой зависимости от качества подготовки педагогов. Поэтому тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование», включая проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы». В соответствии с национальным проектом «Образование» к 2024 году не менее 70 % обучающихся должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения. В нашей школе эта работа была начата четыре года назад. В классных коллективах в форме «ученик – ученик» были созданы пары «слабый ученик – сильный ученик», «активист – пассивный», а также малые группы по интересам (спорт, творчество). Много традиций удалось закрепить в школе благодаря наставничеству, например праздник «Посвящение в первоклассники», «День дублера», проведение тематических классных часов.

В 2023 году появились две новые квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник». Наставничество – это уникальная технология передачи опыта и знаний через взаимообогащающее общение. Происходит обмен опытом процесса: опытный педагог передает навыки и знания, а молодой специалист делится, например, знаниями ИКТ. Наставником может стать профессионал, имеющий опыт и достижения, а также желающий всем этим поделиться. Необходимыми условиями являются добровольность, ответственность и открытость.

Классическая модель наставничества по модели «молодой учитель – опытный педагог» понятна и привычна. 80 % участников, реализующих программу наставничества в Самарской области, выбрали именно эту модель. Но более актуальна многофункциональная система наставничества. Наставляемым может быть педагог:

- после длительного перерыва в работе;
- вновь прибывший в коллектив;
- желающий повысить свой уровень, овладеть необходимой компетенцией;
- в состоянии эмоционального выгорания.

Чтобы понять, что представляет собой многофункциональное наставничество, рассмотрим пример подготовки обучающихся к Российскому мониторингу по функциональной грамотности. В нашей школе за каждый вид функциональной грамотности отвечал куратор. В роли наставников-менторов выступали специалисты ИРО, Института стратегии развития образования. Было организовано взаимное посещение занятий, проведение вебинаров и семинаров для обмена опытом и получения необходимых компетенций. В коллективе школы были наставники-тьюторы, которые оказывали помощь вне зависимости от преподаваемого предмета. У каждого преподавателя был не один наставник, а несколько. Кроме того, учитель, являющийся наставником, сам являлся наставляемым, например, методистом ЦРО.

Учителя нашей школы уже давно используют модуль «Наставничество» в системе АИС «Кадры в образовании Самарской области». Этот модуль имеет ряд преимуществ. Все зарегистрированные педагоги попадают в региональную базу наставников, что дает возможность другим учебным организациям, например, не имеющим опытных специалистов в этой области, получить наставника. Также возможно самостоятельно зарегистрировать себя как в качестве настав-

ника, так и в качестве наставляемого. В процессе реализации программы наставничества идет автоматическое формирование отчетности, а также формирование базы лучших практик.

С целью оказания адресной методической помощи учителям математики школ с нестабильными образовательными результатами второй год реализуется городская программа наставничества. В рамках этой программы кураторы-наставники организуют мастер-классы, дают открытые уроки, а также посещают уроки своих коллег с последующим обсуждением.

Система наставничества рассматривается как инструмент повышения качества образования, как механизм создания эффективных социальных лифтов, один из катализаторов для технологического рывка российской экономики. Наставничество – это практика, которая не внедряется, возвращается на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности.

Литература:

1. Ушаков К. М. Кураторская методика // *Директор школы: научно-методический журнал*. – 2022. – № 1.
2. Шакирова Д. М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт // *Современное образование: актуальные вопросы и инновации*. – 2019. – № 4. – С. 323–328. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42477558> (дата обращения: 22.02.2024).

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА

*Сиротина Елена Викторовна,
учитель музыки, заместитель директора
МБОУ Школы «Дневной пансион-84» г. о. Самара*

Ни один наставник не должен забывать, что его главнейшая обязанность состоит в приучении воспитанников к умственному труду и что эта обязанность более важна, нежели передача самого предмета.
К. Д. Ушинский

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

Выстраивая систему наставничества в МБОУ Школе «Дневной пансион-84» г. о. Самара, мы руководствовались актуальными проблемами нашей образовательной организации, связанными с повышением профессионального потенциала педагогов, созданием условий для профессионального самоопределения обучающихся, внешними запросами.

В 2023 году в нашей школе была организован и проведен квест, посвященный Году педагога и наставника и 200-летию со дня рождения выдающегося русского педагога и писателя К. Д. Ушинского. Педагогическое наследие этого ученого разносторонне и полно, как никакое другое, раскрывает все аспекты педагогической деятельности, обоснованно и доказательно показывая значение каждого из них.

Целью мероприятия стало создание среды для актуализации идей К. Д. Ушинского о духовно-нравственном воспитании детей в современном отечественном культурно-образовательном пространстве.

В квесте принимали участие обучающиеся 7–8-х классов, поскольку именно для этой категории детей особенно необходима организация деятельности, способствующей самопроявлению подростков, раскрывающей их интересы и увлечения в рамках профилактической работы по укреплению индивидуально-психологических факторов защиты. Форма игры активизирует внимание обучающихся и развивать познавательный интерес в ходе выполнения заданий.

Мероприятие позволило реализовать несколько моделей наставничества: «учитель – ученик», «ученик – ученик», «учитель – учитель» как в ходе подготовки к игре, так и во время проведения.

1. Технология наставничества в форме «учитель – ученик» активно используется для развития коммуникативных навыков, формирования жизненных ориентиров, психологической поддержки, раскрытия и развития творческого потенциала наставляемого, совместной работы над заданиями. В качестве наставника выступают классные руководители.

2. Технология наставничества в форме «ученик – ученик» позволяет создать условия для формирования активной гражданской позиции обучающихся, их успешной социализации, раскрывает способности, помогает найти поддержку и товарищей из числа старшеклассников. Подростку важен ориентир на значимую личность, на позитивный пример. У наставнической пары наблюдается рост социальной сознательности и активности, повышается ответственность за порученное дело.

3. Технология наставничества в форме «учитель – учитель» использована для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов в области информационных технологий.

В рамках сетевого взаимодействия наставничество осуществлялось с педагогами МБУ ДО «ДШИ № 15» г. о. Самара и ГБОУ СО «ЛАП № 135 (Базовая школа РАН)» через мастер-классы и консультации. Сетевая форма реализации целевой модели наставничества является эффективным инструментом персонифицированного сопровождения учителей, направленного на форми-

рование актуальных компетенций на основе выявления и компенсации профессиональных дефицитов.

Жюри создавалось из числа представителей Совета старшеклассников, учителей школы и социальных партнеров. Квест проводился по пяти станциям, и задания на каждой станции требовали предварительной подготовки.

На станции «Видеоролик по книгам» (буктрейлер) обучающимся необходимо было заранее ознакомиться с произведениями К. Д. Ушинского. Подготовительный этап проходил с классным руководителем в формате клуба читателей в неформальной беседе. Далее обучающимся было предложено создать короткий видеоролик, рассказывающий в произвольной художественной форме, о какой-либо книге. Участник от класса выходил на сцену и представлял свой видеоролик. Данный формат способствует популяризации чтения среди обучающихся.

На станции «Великие современники» проводилась викторина, где были представлены великие современники К. Д. Ушинского в области музыки, литературы, искусства и военного дела. Тема дает возможность оценить силу и величие русской земли в её людях.

На станции «Театр сказок» каждый класс готовил заранее театрализованное представление по произведениям Ушинского, раскрывающее основные смыслы и представлял её на сцене.

Станция «Интерактивная игра» была основана на телеигре «Своя игра». Обучающимся необходимо было заранее ознакомиться с историей педагогики древних времен, с известными именами писателей-учителей и педагогов.

На станции «Выдающиеся российские педагоги-гуманисты: К. Д. Ушинский, А. С. Макаренко, В. А. Сухомлинский» обучающимся необходимо было подготовить выставку изданий педагогов-гуманистов с использованием в оформлении декоративно-прикладного искусства, фотографий и т. д. Дополнением могло быть музыкальное сопровождение, театрализованные действия, соответствующие тематике выставки и т. д.

Результаты внедрения практики наставничества:

- полное погружение обучающихся в педагогику великого русского ученого, повышение улучшение психоэмоционального фона внутри классов и в параллели;
- среди обучающихся увеличился численный рост посещаемости мероприятий по самоуправлению;
- наблюдается количественный и качественный рост активистов в классах;
- увеличилось количество учеников, планирующих стать наставниками в старших классах;
- у обучающихся появился интерес к педагогической профессии.

НАСТАВНИЧЕСТВО: АЛГОРИТМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

*Чугунова Антонина Владимировна,
учитель начальных классов
МБОУ Школы № 53 г. о. Самара*

Как и многие молодые специалисты, придя первый раз в школу, я нуждалась в помощи и поддержке, а система работы наставничества на тот момент была прервана. Но мне повезло, в первый год педагогической практики у меня был такой человек – Бабкина Марина Владимировна, благодаря которой я легко адаптировалась на рабочем месте и начала профессионально развиваться.

В настоящее время я сама являюсь наставником. Как начинался мой путь? К нам в школу пришла на практику группа студентов, одна из которых стала моей практиканткой – Труханова Анна Юрьевна. С первых дней работы сразу нашли общий язык.

После окончания института Анна Юрьевна устроилась к нам на работу учителем начальных классов. На этапе выбора пар наставников и наставляемого в нашем случае не было никаких сомнений, так как за два года работы мы очень сильно привязались друг к другу. Иногда мне казалось, что, глядя на неё, наблюдаю себя со стороны.

Так началась моя работа в качестве наставника уже не студента, а педагога. На начальном этапе работы с Анной Юрьевной уже много вопросов и проблем осталось позади, так как многое было проработано при прохождении практики. И мне кажется, что именно поэтому наша работа стала очень результативной.

Из чего же складывается алгоритм работы наставника?

Во-первых, проведение организационной встречи. Этап знакомства и поиска доверительных отношений был уже пройден, а этап выявления трудностей и поиска путей их разрешения был актуален. Проработав со студенткой на практике, мы понимали, над чем необходимо работать и какие профессиональные дефициты удовлетворять в первую очередь.

Во-вторых, формирование стратегии сотрудничества (составление дорожной карты, где определяются ключевые позиции совместной деятельности: работа с документацией, посещение уроков, обучение на конференциях, семинарах, вебинарах). На этом этапе в перспективе рассматриваются варианты участия в конкурсах профмастерства, а также организация и проведение мероприятий на параллель.

В-третьих, реализация дорожной карты.

В-четвертых, оценка промежуточных итогов совместной работы.

Реализация стратегии сотрудничества строилась из желания и возможностей наставляемого и ее опыта работы.

Организаторские способности Анны Юрьевны были очевидны. В связи с этим, кроме часов урочной деятельности, наставляемая с большим удовольствием взяла часы внеурочной деятельности: «Лего-конструирование», «Юный эколог» и «Школа компьютерного творчества». На перспективу была обозначена траектория работы в качестве организатора мероприятий ЛДП и работы КВН, результатами данной деятельности стала победа в городском конкурсе на лучшую организацию летней оздоровительной кампании.

Включение в дорожную карту знаковых школьных мероприятий с участием Анны Юрьевны было воспринято ей с огромным удовольствием. Так в плане работы школы появились такие события, как «Посвящение в первоклассники», онлайн-игр для одаренных детей «Эврика».

Одним из ключевых толчков профессионального роста (моего и наставляемой) считаю участие в конкурсах профессионального мастерства. Знаю, что многие в этот момент находятся в стрессовой ситуации, поэтому пришла идея организовать подобное событие на школьном уровне, чтобы попробовать свои силы в родном коллективе.

Так появился школьный конкурс «Я и мой наставник».

Данное мероприятие дает толчок к развитию. Так, Анна Юрьевна после победы в данном конкурсе принимала участие в «Фестивале методических идей», фестивале «Учу детей учить-ся», конкурсе «Лучший лагерь дневного пребывания».

Мои основные принципы в качестве наставника: принятие (неосуждение) наставляемого, умение слушать и слышать, умение задавать вопросы, равенство (отношение к наставляемому как к равному), честность и открытость, надежность и ответственность, последовательность.

Мною было предложено вести карту профессионального развития молодого педагога, по результатам которой производить премиальные выплаты в конце календарного года. Администрация мою идею поддержала. Данная карта содержала следующую информацию:

- 1) Ф. И. О. педагога;
- 2) прохождение курсов повышения квалификации;
- 3) участие обучающихся в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах;
- 4) участие педагога в конкурсах профмастерства, вебинарах, семинарах.

Уверена в том, что создание благоприятных условий для адаптации молодых специалистов-залог успешного закрепления педагогов в ОУ. И прежде всего это комфортная психологическая обстановка.

На наших заседаниях педсовета директор приветствует вновь прибывших специалистов, вручает цветы, памятки-напутствия, сувениры, знакомит с коллективом, с традициями школы, её достижениями и проблемами. В общении с молодыми администрация и опытные учителя выясняют их увлечения, желания, интересы, стараются понять, какая помощь потребуется каждому, как рациональнее использовать их способности на благо школы.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая обязанности наставника, я открыла для себя ряд преимуществ:

- наставничество помогает мне увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- я ощущаю свой вклад в систему профессиональной адаптации моих коллег;
- сама учусь расширять свой арсенал современных навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности;
- это стимул к самосовершенствованию;
- это общение с молодым поколением: интересным, современным, креативным, мобильным.

Я считаю, что сотрудничество «наставник – молодой учитель» должно развиваться именно по принципу партнерства, т. е. на равных. В таком случае обогащаются и растут оба участника процесса. Молодой специалист зачастую лучше нас владеет современными средствами коммуникации, лучше знает и понимает запросы учеников, так как ближе к ним по возрасту, наконец, просто обладает большой энергией.

За четыре года совместной работы в качестве наставника и наставляемого нами были достигнуты высокие результаты. 2023 год в России был объявлен Годом педагога и наставника, и он определил новые точки развития в данном направлении, в этом же году совместно со своей подопечной стали победителями городского конкурса «Лучшие практики наставничества».

Анну Юрьевну смело можно назвать молодым профессионалом. Со следующего года она уже сама будет пробовать себя в роли наставника.

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «УЧЕНИК – УЧЕНИК»

*Шамина Ирина Фильсуновна,
директор,
Обухова Елена Владимировна,
педагог дополнительного образования
МБУ ДО ЦЭВДМ г. о. Самара*

В одном из своих выступлений В. В. Путин подчеркнул, что наставничество является частью национального культурного кода россиян. «Наставничество, – отметил президент, – в широком смысле слова сопровождает нас всю жизнь и начинается с наших родителей. Причем это наставничество – не профессиональное, а морально-нравственное, и оно передается не нравочениями, а личным примером».

Наставничество – универсальная технология формирования знаний, приобретения опыта и приобщения к ценностям через неформальное общение, основанное на партнерстве. В настоящее время в образовательных организациях общего и дополнительного образования активно внедряются три базовые формы наставничества: «учитель – ученик», «учитель – учитель» и «ученик – ученик».

Форма наставничества «ученик – ученик» не является новой для отечественного образования. В художественных фильмах советского детства есть много примеров такого наставничества. Например, в фильме «Приключения Электроника» мы видим вариант партнерского наставничества, когда друзья Сережи Сыроежкина помогают ему исправлять оценки. А в фильме «Старик Хоттабыч» пионеры Волька и Женя помогают Хоттабычу освоить современную грамоту и географию, что является примером реверсивного наставничества. Многие взрослые могут вспомнить эпизоды своей школьной жизни, когда они выступали либо наставниками, помогая товарищам в учебе, либо наставляемыми, когда одноклассники оказывали им такую помощь.

Можно сказать, что сегодня наставничество в форме «ученик – ученик» получило свое второе рождение в образовательных организациях. Помимо помощи отстающим в образовательный процесс внедряются новые направления такого наставничества. Для системы дополнительного образования актуальными являются следующие направления развития наставничества «ученик – ученик»: творческое развитие, профессиональное самоопределение, мотивация познавательной деятельности, взаимодействие с детьми с ограниченными возможностями здоровья в рамках инклюзивного образования.

Наставничество по форме «ученик – ученик» предполагает такую систему обучения, при которой обучающиеся взаимодействуют непосредственно в рамках учебного занятия, когда более опытный или мотивированный обучающийся обучает новичка. Такое наставничество – это своего рода добровольческая или волонтерская деятельность обучающихся.

В МБУ ДО ЦЭВДМ г. о. Самара (далее Центр) наставничество по форме «ученик – ученик» мы рассматриваем как эффективный способ организации образовательной деятельности, в рамках которой обучающиеся объединены одной идеей. Такая совместная деятельность школьников позволяет им приобрести опыт работы в команде, опыт принятия и понимания другого, опыт межличностных отношений.

Одной из главных целей организации наставничества по форме «ученик – ученик» мы считаем воспитание социально-ответственной личности, готовой прийти на помощь. Достижение указанной цели осуществляется посредством решения ряда задач:

- выявление обучающихся – лидеров, волонтеров;
- формирование мотивации к познавательной деятельности, труду, и общению;
- развитие сплоченного детского коллектива;
- формирование готовности к решению социальных задач, взаимопомощи, решению конфликтных ситуаций.

Объединяя обучающихся в пары «наставник – наставляемый», мы практикуем различные модели взаимодействия:

- «старший – младшему» – классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- «лидер – скромник» – психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитие коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- «равный – равному» – обмен навыками, например, когда наставник обладает одними умениями, а наставляемый – другими, что обеспечивает продуктивную совместную работу над творческим проектом.

Организатором детского наставничества всегда выступает педагог дополнительного образования. Он осуществляет в течение учебного года работу по подбору и формированию наставнических пар, обучению наставников, организации продуктивного взаимодействия между наставником и наставляемым, рефлексии достигнутых результатов. Такая работа по организации наставничества носит циклический характер, продолжительность одного цикла составляет один учебный год.

Участие в детском наставничестве дает как наставникам, так и наставляемым ряд преимуществ:

- развитие умений и навыков, важных не только в рамках обучения, но и в дальнейшей жизни;
- новый формат взаимодействия с товарищами внутри объединения;
- определенный взгляд на свои сильные стороны, поддержку и помощь в разных вопросах, толчок для самореализации, достижения своих целей.

Участие в наставничестве помогает научиться смотреть на проблемы под разным углом, находить нестандартные способы решения задач, развивать способности к импровизации, укреплять уверенность в себе, испытывать гордость за проделанную работу без ожидания вознаграждения.

Выступая в роли наставника, наши воспитанники проявляют свои лучшие качества, активизируют скрытый потенциал, становятся увереннее. Дети, получающие поддержку от сверстников или воспитанников Центра немного старше себя, чувствуют заботу, свою нужность, приобретают умения решения проблем и разрешения сложных ситуаций взаимодействия.

Интересный опыт наставничества по форме «ученик – ученик» накоплен в образцовом фольклорном ансамбле «Традиция», школе танца «Гран Па», ансамбле «Веселые ложкари», объединении «Юный техник» и «Маленький мастер».

Практика наставничества в объединении «Веселые ложкари» нацелена на плодотворную концертную и конкурсную работу и организуется с обучающимися разных возрастов – от 7 до 14 лет. Для решения проблем с организацией работы в младших группах привлекаются не только старшие дети, но и выпускники ансамбля, которые решают задачи организации передачи знаний и умений, взаимной помощи друг другу и педагогу в достижении результатов деятельности коллектива, адаптации вновь пришедших детей к учебному процессу и концертно-конкурсной деятельности.

Формами наставничества среди старших и младших участников коллектива являются индивидуальная проработка ритмических элементов в инструментальном исполнительстве, контроль выполнения домашних заданий, индивидуальный контроль безопасности при посещении внеурочных мероприятий, разъяснение учебного материала с позиции детского восприятия, оценка качества выступлений, помощь и поддержка в освоении учебной программы. Индивидуальная проработка ритмических элементов в музыкальном исполнительстве подразумевает маршрут достижения качественного результата в подготовке концертного номера. Старший участник коллектива объясняет и показывает младшему сложные ритмические элементы и отрабатывает их в совокупности с инструментальной партией, контролируя качество и точность исполнения интегрированного компонента.

Разъяснение учебного материала, представленного педагогом, старших детей-наставников младшим с точки зрения детского мышления является достаточно действенным в работе с малышами. Наставник на своем личном примере показывает определенные методики, навыки со-

вершения определенных действий, способы решения поставленных задач, делая учебные ситуации понятнее.

Оценка качества выступлений и поддержка в освоении учебной программы (её творческого элемента) являются независимыми оценками качества образования в работе с одарённой молодёжью.

Индивидуальный контроль безопасности при посещении внеурочных мероприятий отражается в прикреплении старшего участника к младшему, особенно в поездках в другие регионы в концертно-конкурсной практике коллектива, при посещении музеев, спортивно-массовых мероприятий, пешеходных экскурсий.

Результаты наставничества «ученик – ученик»:

- повышение успеваемости;
- улучшение психоэмоционального фона внутри коллектива;
- численный рост посещаемости творческого объединения «Веселые ложкари»;
- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Концертная деятельность коллектива является составной и неотъемлемой частью обучения и воспитания. Это высшая точка реализации программы, ее смысл и яркий показатель достигнутого уровня. Для того чтобы выйти на концертную сцену, ребенок должен решить внутри себя множество проблем. В момент его выступления отчетливо видна кропотливая работа самого выступающего, родителей, педагога и коллектива в целом.

Важным событием в работе наставнических пар стало выступление сводного состава ансамбля «Веселые ложкари» с концертной программой «В гостях у Русской ложки» в концертных залах Центра, МБОУ Школы № 63 и в ЦГБ им. Крупской в рамках всероссийской акции «Библионочь».

Участие в концертной программе направлено на формирование у обучающихся навыков конструктивного взаимодействия в процессе совместной работы, развитие творческих способностей, удовлетворение индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и социальном развитии, пробуждение и закрепление интереса к игре на ложках и музыкальных инструментах.

В ходе совместной работы обучающихся происходило распределение функций и ролей между участниками в соответствии с той работой, которую необходимо выполнить, а именно: написанием текста сценария, отбором музыки, ответственных за репетиции, сценическую атрибутику и костюмы, что позволило включить обучающихся разных возрастов в систему наставничества и шефства. Качественная подготовка литературно-художественной части является залогом успешности будущей работы, поэтому при планировании данной деятельности было выделено достаточно времени на разработку предварительного сценария и подготовку художественного оформления.

Использование технологии наставничества в процессе подготовки концертов повышает творческий потенциал наставников, раскрывает дополнительные возможности самоорганизации, саморазвития и самосовершенствования в процессе передачи нового опыта.

Младшие обучающиеся обретают уверенность в себе, своих силах, знаниях и способностях, а дети-наставники приобретают социальные навыки, открывают для себя новые, ранее не проявлявшиеся качества, чувствуют свою значимость.

У старших наставников активизируются лидерские и организаторские способности, они учатся управлению группой обучающихся, анализируют достижения и ошибки, определяют свои сильные и слабые стороны, систематизируют имеющийся опыт и приобретают новый, учатся определять эффективные и доступные способы и методы подачи учебного материала наставляемым. Дети-наставники в процессе помощи младшим обучающимся становятся более уверенными, свободными в общении, инициативными, толерантными, с приобретенными качествами настоящего лидера, которые обязательно помогут им в дальнейшем.

Наиболее ярко детское наставничество проявляется в летних профильных сменах, проводимых Центром в лагере «Заря». Организационный отряд – обучающиеся-волонтеры, которые курируют работу всех отрядов: организуют квесты, мастер-классы, тренинги на сплочение, театральные постановки.

Таким образом, практика наставничества в работе с одарёнными детьми выступает важным механизмом формирования национального культурного кода воспитанников творческих коллективов. Благодаря наставничеству появляется новое поколение лидеров, способных донести друг другу и всем окружающим сущность традиционных российских ценностей.