

Муниципальное автономное учреждение
«Информационно-методический центр «Альтернатива»
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского) творчества»

**Сборник статей
докладов участников городского семинара
по теме: «О ходе реализации Целевой модели наставничества на
территории муниципального образования «Город Ижевск»**



г. Ижевск, 2022 год

Составитель: Чернов Павел Михайлович,
руководитель городского инновационного комплекса
«Наставничество в образовании»

В данный сборник вошли статьи докладов участников городского семинара по теме: «О ходе реализации Целевой модели наставничества на территории муниципального образования «Город Ижевск», семинар состоялся 9 марта 2022 года в режиме он-лайн.

Сборник может быть интересен всем кто планирует внедрять целевую модель наставничества на уровне образовательной организации, а также представителям ВУЗов и институтов развития образования.

Содержание

Практика наставнической деятельности в «Лаборатории красоты».....	4
Наставничество, как система методической работы в гимназии № 56 г. Ижевска.....	11
Наставничество как эффективная форма обучения.....	16
Опыт реализации целевой модели наставничества МБОУ ДО «ЦДО «ПОЛЁТ».....	20

Практика наставнической деятельности в «Лаборатории красоты»

*Головкова Наталья Александровна,
Директор МБОУ ДО ДД(Ю)Т,
Струкова Галина Борисовна,
методист МБОУ ДО ДД(Ю)Т,
Беркутова Светлана Николаевна,
педагог дополнительного образования МБОУ ДО ДД(Ю)Т,
Дьолог Наталья Александровна,
педагог дополнительного образования МБОУ ДО ДД(Ю)Т*

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

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

В образовательном пространстве Дворца есть интересный опыт наставничества в Учебном центре «Лаборатория красоты».

Формой наставничества является организация работы Наставника с группой педагогов, Наставляемых, из трех человек. Особенностью наставнической группы является ее состав: здесь есть представитель малого бизнеса, реальный предприниматель, владелец салона-парикмахерской, обеспечивающая рабочие места в сфере индустрии красоты молодежи до 35 лет. Она выполняет роль Наставника для педагогов дополнительного образования, имеющих профессиональное педагогическое образование и опыт работы более 5 лет. В ежедневной практике она показывает новые горизонты профориентационной работы, социальной адаптации современных детей и подростков, их жизненного и профессионального самоопределения.

Ее успешный опыт предпринимателя, активная жизненная позиция, участие в продвижении компетенции «Парикмахерское искусство в рамках движения «Молодые профессионалы свидетельствуют о ее высокой компетентности в части умения решать самые разнообразные задачи и проблемы, и являются сильным мотиватором для развития, самообразования и самосовершенствования педагогов дополнительного образования.

В Учебном центре «Лаборатория красоты» Наставником является Беркутова Светлана Николаевна, педагог дополнительного образования высшей категории.

Ее Наставляемые: Дьолог Наталья Александровна, педагог дополнительного образования высшей категории;

Тютинина Карина Ренатовна, педагог дополнительного образования 1 категории;

Семенова Ольга Сергеевна, педагог дополнительного образования 1 категории.

Ее практический опыт работы в бизнесе, в сфере индустрии красоты, показал, что с каждым годом нарастает проблема между потребностью малого бизнеса в кадровом обеспечении в соответствии с динамичным запросом рынка труда и неготовностью государства в развитии организаций и учреждений, дающих возможность подросткам знакомится и выбирать профессию в короткий срок через интерактивные формы обучения, социальные пробы и профессиональные практики. А двадцатилетняя педагогическая работа с подростками позволила обнаружить еще одно противоречие между потребностями и ожиданиями старшеклассников в оказании им педагогической поддержки в профессиональном самоопределении и недостаточной готовностью педагогов для решения данной проблемы.

В системе дополнительного образования педагогические работники делятся на две категории: первые – имеют профессиональное педагогическое образование, вторые – имеют специальное образование: это актеры, вокалисты, музыканты, инженеры-конструкторы, технологи, спортсмены-разрядники, ученые, представители малого бизнеса. Оказавшись в системе образования они, конечно, проходят курсы профессиональной переподготовки или получают средне-специальное или высшее педагогическое образование. Но ценность их работы в системе дополнительного образования все равно остается за специальным узкопрофессиональным образованием. Потенциал этого образования может сыграть решающую роль в профессиональной ориентации детей и подростков, в выборе профиля обучения в старшей школе, в выборе профильного класса в системе дополнительного образования.

Главная идея опыта заключается в том, как синтез умений и навыков специального узкопрофильного образования в сочетании с профессиональной педагогической компетентностью способствуют взаимообогащению участников образовательного процесса, развитию метапредметных компетенций педагогов дополнительного образования, повышая качество образования. Так была сформулирована цель: развивать необходимые знания, прикладные умения и компетенции, необходимые для повышения профессионального мастерства педагогов дополнительного образования, на основе передачи опыта работы в сфере предпринимательства и бизнеса.

Дополнительное образование, как образовательная система, уникально как по содержанию, так и по построению взаимоотношений в детско-взрослом коллективе. Весь процесс обучения основан на праве выбора, сотрудничестве, на систематической групповой или индивидуальной работе. Дополнительное образование – это раскрытие своего личного потенциала, это развитие творческих способностей, это пространство повышения профессионального мастерства педагогов.

Статус Наставника, лидера среди равных педагогов дополнительного образования, становится «маяком» в создании продуктивной педагогической атмосферы и деятельности в Учебном центре «Лаборатория красоты».

И тогда закономерно для Наставника возникают вопросы: Можно ли кадровые вопросы для малого бизнеса и вопросы ранней профориентации старшеклассников решить в контексте наставничества. Как можно решать эти

проблемы? Кого пригласить в партнеры, с кем кооперироваться? Какова должна быть позиция Наставника?

Ответ на эту группу вопросов был один – только в командной работе. Сегодня запрос на профессиональное самоопределение детей и подростков является очень актуальным для образования. Запрос на развитие системы самозанятости населения и малого бизнеса – актуален для экономики и социальной стабильности общества. Характерной чертой современных подростков является не столько общение друг с другом, сколько желание быть непохожим друг на друга и иметь возможность заработать деньги для удовлетворения своих потребностей. Поэтому, в первую очередь, надо было еще раз пересмотреть свои взгляды и педагогическую позицию на современных подростков, а во-вторых, узнать современные тренды молодежной субкультуры, в третьих, освоить правила бизнеса, законы предпринимательства, научиться составлять реальные бизнес-планы. Через неформальное общение, основанное на доверии и общей цели, шла передача опыта и знаний в области бизнеса, с акцентом на сферу индустрии красоты.

Затем встали новые вопросы: что умею я - Наставник, человек из сферы бизнеса, и что умеют они, мои коллеги, с которыми я работаю в одной образовательной организации не первый год. Как организовать кооперацию и интеграцию наших знаний, умений и навыков? Как сформировать мотивацию подростков к овладению рабочими профессиями в сфере услуг? На чем сделать акцент в обучении подростков?

Ответ на группу этих вопросов был найден. Во-первых, было проведено тестирование на изучение потребностей подростков, занимающихся в Учебном центре «Лаборатория красоты», и проведена диагностика на определении степени мотивации к профессиям в сфере индустрии красоты.

Во-вторых, Наставник вместе с педагогами дополнительного образования приступили к совместной разработке, а в дальнейшем к ежегодному обновлению дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ базового уровня «Основы парикмахерского искусства», «Колористика», «Визаж и стилистика», ««Naildesign». Обновление содержания ДООП проходило по темам: психология, основы предпринимательства, ведение малого бизнеса, в практическую часть были введены практические занятия по разработке творческого проекта «Мой образ», интерактивной игры «Мой первый бизнес», составление эссе «Это уже выводило программы за рамки одной художественной направленности, придавая им элементы программ социально-гуманитарной направленности, а установившиеся межпредметные связи в условиях единого образовательного пространства стали хорошей базой для формирования новых интересов и педагогов и обучающихся Центра в сфере предпринимательства, рекламы, психологии, дизайна, бизнеса и т.д.

В-третьих, в совместной разработке инновационного социально-педагогического проекта «Учебный центр «Лаборатория красоты». Обучающимся предлагаются не только ДООП углубленного уровня, направленные на совершенствование навыков в профессиях сферы индустрии красоты – парикмахер, колорист, визажист, маникюрист, но и освоение курсов по выбору или

дополнительных общеобразовательных программ ознакомительного уровня по экономике, психологии, предпринимательству и финансовой грамотности, дизайну и рекламе. Кроме того, педагоги учебного центра «Лаборатория красоты» предлагали обучающимся профориентационные игры, участие в городском конкурсе «Мастер-фест», «ПресИж» с возможностью выхода на региональный этап конкурса молодых профессионалов «WorldSkills Russia» по компетенции «Парикмахерское искусство». Именно это в перспективе даст возможность подросткам и молодым людям организовать свой бизнес, работать в салонах-люкс, участвовать в социальных проектах в поддержку разных слоев населения, участвовать в грантовых конкурсах и в Программах по самозанятости населения.

Вся эта методическая деятельность по обеспечению образовательного процесса, умение организовать социальные пробы и практики для обучающихся центра, включить их в конкурсное движение, безусловно, поднимает профессиональный уровень педагогов дополнительного образования, которые начинают решать проблемы профессиональной ориентации подростков и молодежи и потребность малого бизнеса в кадровом обеспечении сферы индустрии красоты.

Далее возникает третья группа вопросов: с чего начать создание продуктивной образовательной среды для развития и повышения профессионального мастерства педагогов дополнительного образования?

Ответ на этот вопрос был найден: необходим ремонт и изменение предметно-пространственной среды учебного класса.

Наставником совместно с командой педагогов был разработан дизайн-проект Учебного центра «Лаборатории красоты», приобретено специализированное оборудование, проведены обучающие семинары о новых направлениях в области индустрии красоты, о развитии бизнеса в современных условиях, состоялись тематические встречи и консультации участников команды с ведущими технологами компаний профессиональной косметики Estel, Matrix, FarmaVita и представителями бизнес-индустрии красоты.

Таким образом, за четыре года в педагогическом коллективе Дворца, интегрируя опыт работы в малом бизнесе и опыт работы в дополнительном образовании, сформировалась мобильная команда педагогов Учебного центра «Лаборатория красоты» во главе с Наставником, готовых оказать педагогическую поддержку детям и подросткам в профессиональном самоопределении.

Данная Модель наставничества: «Учитель-Учитель» может работать только при условии:

1. Наставник не критикует, а совместно с членами команды ищет конструктивные решения.

2. Наставник не решает сам все проблемы, а ведет тьюторское сопровождение членов команды.

3. Наставник не навязывает свое мнение, а работает в диалоге, учитывая мнения других членов команды.

4. Наставник оказывает психологическую поддержку, мотивируя членов команды на достижение поставленной цели.

Организация обучения команды наставляемых, актуализация знаний и практики по темам: экономика и предпринимательство, бизнес и реклама, маркетинга и менеджмента. В качестве примера, в течение года Наставником организуются встречи со специалистами, которые проводят обучение команды-наставляемых по темам из сферы предпринимательства, экономика, бизнес, реклама. Например:

1. Мир профессий.

Теория: Труд и профессия. Особенности отдельных видов профессий и специальностей в сфере индустрии красоты.

Практика: Карта-характеристика профессий в сфере индустрии красоты.

2. Как люди зарабатывают деньги.

Теория: Труд. Разделение труда. Оплата труда. Понятие заработной платы. Знакомство с другими видами доходов человека. Знакомство с видами заработной платы

Практика: Составление таблицы формирования заработной платы специалистов в сфере индустрии красоты.

3. Деньги и роль в жизни общества.

Теория: История появления денег. Виды денег. Денежная система. Современные виды денег. Выпуск денег. Для чего нужны деньги.

Практика: Тематический тест.

4. Торговля. Товары и услуги.

Теория: История развития торговых отношений. Понятия товара и услуги. Общее и различие. Свойства товара и услуги. Цена товара и услуги

Практика: Практическая работа «Формирование цены: факторы влияния»

5. Спрос и предложение как рыночные факторы.

Теория: что такое спрос и предложение в экономике. Графическое изображение спроса и предложения. Факторы, влияющие на спрос и предложение на рынке.

Практика: Практическая работа.

6. Предпринимательство. Бизнес.

Теория: Кто может стать предпринимателем. Условия предпринимательства и бизнеса. Источники финансирования бизнеса.

Практика: Тематический тест.

7. Реклама. Рекламный продукт (6 ч.).

Теория: Понятие и необходимость рекламы. Разновидности рекламы.

Практика: Самостоятельная работа «Рекламный продукт».

Метод: проблемно-поисковый.

Форма работы: групповая.

3 этап: Программно-проектная деятельность.

Обновление содержания, форм и методов реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ «Парикмахерское искусство», «Дизайн причёски», «Naildesign», «Визаж».

Апробация индивидуального образовательного маршрута для членов команды-наставляемых.

Участие в разработке проектов, апробация и внедрение проектов «Учебный центр «Лаборатория красоты», «Красота без возраста» как результата взаимообогащающего сотрудничества, совместной деятельности Наставника и команды-наставляемых. Рефлексия деятельности.

Метод: мозговой штурм, проектный.

Форма работы: групповая.

4 этап: Подведение итогов совместной работы Наставника с командой педагогов дополнительного образования-наставляемых.

Рефлексия. Метод «Незаконченного предложения».

В реализации данной Модели актуализирован государственно-общественный заказ на усиление традиций воспитания и определение новых векторов развития дополнительного образования через обновление содержания дополнительных общеразвивающих программ по всем направленностям, организацию воспитательных мероприятий с использованием потенциала социокультурного пространства микрорайона, ресурсов социальных партнеров, в том числе и бизнес-партнеров, а также разработку социально востребованных проектов, организацию социальных и творческих практик, профессиональных проб, направленных на профессиональное самоопределение обучающихся.

Рассмотрим Модель сквозной технологической цепочки профилизации на примере образовательного процесса, реализуемой в проекте «Учебный центр «Лаборатория красоты» МБОУ ДО ДД(Ю)Т.

На начальном этапе технологической цепочки профилизации для девочек в возрасте от 7 до 10 лет предлагается дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Beauty kids» (ознакомительный уровень, 3 года обучения). Программа развивает творчество, креативность, формирует критическое отношение к моде, стилю, помогает создать собственный образ. Программа развивает мотивацию к таинственному, но очень притягательному миру индустрии красоты, основываясь на изучении отдельных разделов изодейтельности, декоративно-прикладного творчества и парикмахерского искусства.

В каникулярный период все обучающиеся программа «Beauty kids» являются либо участниками профильных тематических смен, таких как «Акулы бизнеса», «Профи-лэнд», либо краткосрочных учебно-тренировочных сборов, например, «Beauty-lab», Beauty-каникулы».

На следующий этап обучения по технологической цепочке профилизации переходит примерно 70% обучающихся. Девочкам-подросткам (11-13 лет) уже предлагаются дополнительные общеобразовательные программы ознакомительного уровня по направлениям «Парикмахерское искусство», «Визаж». Параллельно психологи Дворца организуют психологические тренинги и консультации.

Для успешной социализации, часть обучающихся учебного центра «Лаборатория красоты», параллельно занимаются на курсах «Школа вожатого «Окно в лето». Здесь они получают организаторские навыки, навыки работать креативно и в команде, а также развиваются личностные качества такие как инициативность, ответственность, самостоятельность.

Психологи отмечают у подростков социальную активность и стабильный интерес к видам деятельности, связанным с профессиями сферы красоты.

В каникулярный период эти подростки в качестве социальной пробы работают помощниками вожатых и активно участвуют в мастер-классах на городских праздниках.

Следующим звеном технологической цепочки профилизации является предпрофильное обучение (14-15 лет).

Обучающимся учебного центра «Лаборатории красоты» предлагается расширенный выбор получения дополнительного образования для продолжения освоения видов деятельности в сфере индустрии красоты:

- наиболее мотивированные выбирают базовые программы по «Основам парикмахерского искусства», «Визаж и стилистика»;
- менее ориентированные продолжают обучение на курсах по выбору в Ресурсный центр «Мой выбор» ДД(Ю)Т;
- всем предлагаются профориентационные площадки по проекту «Билет в будущее», а также открытые уроки «Проектории».

В этот период психологи ДД(Ю)Т комплексно организуют работу по определению степени профессиональной идентичности подростков.

Далее идет завершающая цепочка профилизации в дополнительном образовании - обучение в профильных классах в учебном центре «Лаборатория красоты» (10-11 классы, 16-17 лет).

Обучение в профильных классах дает возможность не только освоить рабочие профессии в сфере индустрии красоты, но и овладеть знаниями, умениями в смежных областях знаний и видах деятельности. Для этого в образовательном пространстве Дворца есть программы и курсы по основам предпринимательства, бизнеса, этики и психологии. Этот этап профилизации связан с активным участием обучающихся в профессиональных семинарах, выход на профессиональную пробу в салон-парикмахерскую КОСА и участие в конкурсах, наряду со студентами средних профессиональных организаций или реальными молодыми мастерами-профессионалами.

Сквозная цепочка обучения в условиях образовательного пространства ДД(Ю)Т в сфере индустрии красоты стали основой профессиональных побед обучающихся учебного центра «Лаборатория красоты».

За 4 года в возрастной группе от 15 до 18 лет в городских конкурсах «Престиж» победителями в разных номинациях стали 15 человек.

Следующим этапом профессионального развития обучающихся ДД(Ю)Т стало участие в международных соревнованиях «WorldSkills Russia» по компетенции «Парикмахерское искусство». Динамика результатов: от 4 до 2 места. В этом году в соревнованиях «WorldSkills Russia» участница из учебного центра «Лаборатория красоты» ДД(Ю)Т заняла 2 место.

Раннее профессиональное самоопределение, социальное партнерство и активная практико-ориентированная деятельность уже после окончания школы позволяет быстро трудоустроиться участникам профильных классов или продолжить образование. На сегодняшний день 15 человек стали мастерами по парикмахерскому искусству, из них в салонах и парикмахерских работают 8

человек, 5 человек – открыли свое ИП и получили статус «самозанятости», 2 человека получили среднее специальное образование и стали технологами профессиональных косметических брендов.

Данная Модель наставничества может быть распространения как в системе дополнительного образования, так и в системе среднего-специального образования. Данная Модель делает пространство образования более открытым, расширяет границы социального взаимодействия педагогов с социальными партнерами не из сферы образования.

Наставничество, как система методической работы в гимназии № 56 г. Ижевска

*Макарова Ольга Викторовна,
куратор «Школы наставничества» МАОУ «Гимназия № 56»*

Как вы знаете, сегодня система наставничества заслуживает самого пристального внимания. Для начинающего педагога в ней отражена необходимость в получении поддержки опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь в профессиональной сфере. Наставничество в системе образования не является чем-то новым, вместе с тем сегодня этот институт получил мощный импульс к развитию благодаря национальному проекту «Образование».

Однако в этой системе были выявлены следующие проблемы: во многих организациях наставничество внедряется формально, нет системы повышения мотивации и оценки результатов деятельности, плохо организован процесс работы наставников и наставляемых, у части педагогов отсутствует восприятие наставничества как механизма профессионального роста педагогов. В данной статье рассматриваются возникающие проблемы, а также предлагается система по внедрению целевой модели наставничества в гимназии №56.

Работа с молодыми специалистами – это комплекс мероприятий, направленный на активное включение молодых специалистов в общеобразовательный процесс. И качество этого процесса зависит от позиции руководства гимназии, насколько созданные в образовательном учреждении социально-профессиональные условия способствуют достижению результата успешного проживания молодым педагогом этапов адаптации и интеграции в профессию. Для создания условий, обеспечивающих успешное профессионально-личностное становление молодого педагога, в гимназии был создан инновационный педагогический коллектив (ИПК) «Школа наставничества», а также разработана структура управления внедрением программы наставничества, состоящей из координатора и рабочей группы, куратора, наставников и наставляемых.

Координатор с рабочей группой, в которую входят заместители директора по УВР, методисты, психологи, отвечают за достижение стратегических целей организации, а также осуществляют контроль за процедурой внедрения целевой модели наставничества. Куратор отвечает за процесс организации и завершения

наставнических отношений в парах наставника и наставляемого, а также в зоне его ответственности сбор и работа с базой наставников и наставляемых, решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества, мониторинг реализации и получения обратной связи от участников программы. Но и самые главные - это, конечно, наставники, которые готовы поделиться профессиональным и жизненным опытом с наставляемыми, чтобы помочь им на пути к самореализации и повышению своего педагогического мастерства.

Согласно методическим рекомендациям по внедрению методологии целевой модели наставничества реализация программы наставничества в гимназии включает в себя несколько этапов: подготовительно - диагностический, формирующий – основной, контрольно-оценочный.

На первом подготовительном этапе происходит подготовка условий для запуска программы наставничества:

- изучается нормативная база и тематические методические материалы;
- педагогический коллектив информируется о внедрении целевой модели наставничества на заседании Педагогического совета;
- подготавливается нормативная база реализации целевой программы наставничества: программа наставничества, дорожная карта, приказ о назначении кураторов;
- определяются задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты, необходимые для реализации ресурсы;
- оформляется страница «Целевая модель наставничества» на официальном сайте гимназии.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы зависит от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобраны ответственные за её реализацию. Также на этом этапе происходит знакомство молодых специалистов с традициями гимназии, с порядком и правилами работы, проводится тестирование молодых педагогов с целью выявления профессиональных дефицитов, создаются наставнические пары из реестра наставников, оформляются нормативные документы и утверждается список наставнических пар.

Уровень профессиональной компетенции педагогических кадров является одним из важнейших факторов, определяющих качество образования, поэтому важной является деятельность по созданию условий для непрерывного совершенствования, повышения уровня мотивированности и осознанности в вопросах саморазвития и профессионального самообразования. В рамках данной работы гимназией заключен договор с Педагогическим издательством «Первое сентября. Школа цифрового века», тем самым созданы условия для самостоятельного конструирования индивидуального образовательного маршрута с учетом профессиональных потребностей молодых педагогов и наставников. Также наставники и наставляемые повышают свою квалификацию по тематике наставничества на курсах, проводимых Центром непрерывного повышения

профессионального мастерства педагогических работников ИРО УР, на семинарах и мастер-классах, проводимых информационно - методическим центром «Альтернатива».

Нужно отметить, что и наставники, и наставляемые гимназии являются членами сетевых сообществ: «Ассоциация молодых педагогов», «Наставники», школьной группы в мессенджере «Вайбер». Такие сообщества позволяют педагогам взаимодействовать между собой, оперативно решая возникающие вопросы, узнавать друг друга, а также предоставляют возможность реализовывать и координировать свои личные и общие цели.

На основном этапе также проводится обучение молодых педагогов с привлечением специалистов гимназии через команду ИПК «Школа наставничества», цель которой оказание помощи молодым специалистам в адаптации и профессиональном становлении. В Школе наставничества используются разные формы работы: это круглые столы, семинары, практикумы, час психолога, арт - сессии и другие. Проводится семинар для молодых педагогов по подготовке учащихся к научно-практической конференции "Мир и человек". Хочется отметить, что все молодые педагоги и их наставники подготовили учащихся, которые стали дипломантами и лауреатами не только школьной конференции, но и конференций республиканского и российского уровней.

Одной из эффективных форм в работе с молодыми педагогами являются семинары-практикумы, проводимые заместителями директора по учебно-воспитательной работе. Это "Подготовка к деятельности классного руководителя", "Содержание формы и методы работы педагога с родителями", "Как провести родительское собрание". И как результат, в этом году сразу три молодых педагога взяли классное руководство и успешно проявили себя как классные руководители.

Далее начинается непосредственная работа наставников, которые оказывают практическую помощь молодым педагогам в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства. Эта деятельность носит добровольный характер на основе взаимного доверия, уважения и признания компетенций обеих сторон, а также является основой для открытого диалога, позволяет учиться друг у друга. На этом этапе происходит реализация персонализированного плана работы наставника, созданного, исходя из запросов и дефицитов наставляемого, и утвержденного на заседании ИПК «Школа наставничества»; осуществляется методическое сопровождение наставником молодого педагога: это взаимопосещение уроков с последующим анализом, убеждения, беседы, поощрения, проведение совместных мероприятий. Посещение уроков молодых специалистов позволяет сделать вывод, что типы проводимых уроков, их структура соответствуют современным требованиям. Что касается используемых на уроках методов и приёмов, то доминируют эвристическая беседа, индивидуально-групповые задания творческого или исследовательского характера, продуктивные виды работы. Также наставники оказывают помощь в подготовке к аттестации на первую квалификационную категорию и представлению педагогического опыта, совместно проектируют открытые учебные занятия, разрабатывают технологические карты и сценарии уроков. Необходимо отметить, что перед аттестацией всегда проходит консультация методиста "Изучение

нормативных документов для аттестации молодых педагогов" и знакомство с созданием профессионального портфолио. И как результат, уже за первые два года работы четыре молодых учителя защитились на первую категорию.

Молодые педагоги лучше владеют информационно-коммуникационными технологиями, чем возрастные наставники, поэтому на этом же этапе происходит вовлечение молодых педагогов для обучения наставников, которым нужна помощь в овладении современными программными цифровыми навыками и ИКТ компетенциями. По окончании учебного года и молодые педагоги, обучающие возрастных наставников, и их педагоги - наставники показывают результаты успешного овладения цифровыми образовательными технологиями: это работа в Zoom, создание образовательных ресурсов на платформе Moodle для дистанционного обучения учащихся и др.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признана степень включенности наставляемого в инновационную деятельность гимназии. Все молодые педагоги проводят рефлексию своего профессионального развития, заполняя электронное портфолио в системе «Комплекс электронных модулей» (КЭМ), создают События с последующим проведением мониторинговых процедур, заносят результаты комплексных работ в КЭМ, обрабатывают предметные результаты. Например, молодой педагог начальной школы уже на второй год работы сама стала руководителем инновационного педагогического коллектива «Умный класс», сотрудничая с педагогическим коллективом музыкально-эстетического лицея им. А.Г.Шнитке города Энгельса.

Ещё одна форма по решению педагогических задач - это арт-сессии, проводимые психологом гимназии, где молодые педагоги через арт-терапевтические приемы формируют представление о себе, как профессионале, определяются со своими желаниями и возможностями на будущее. Одним из важных условий деятельности ИПК «Школа наставничества» является возможность обмена опытом, мнениями, собственными наработками. В гимназии проводятся круглые столы по окончании первого полугодия и учебного года, где проводится анализ итогов работы, наставнические пары делятся своими проблемами и опытом работы, планируется дальнейшая деятельность на следующий период. После таких встреч у наставников и наставляемых появляется желание дальнейшего совершенствования полученных профессиональных навыков, желание участия в городских и республиканских конкурсах, и уже в этом году мы видим высокие результаты участия.

- Республиканский конкурс педагогического мастерства «Лучшие практики и программы наставничества» (диплом III место).
- Республиканский конкурс профессионального мастерства «Педагог года» в рамках которых был обобщен, представлен и распространен инновационный опыт лучших инновационных практик для внедрения (диплом победителя конкурса в номинации «Наставник», сертификат в номинации «Педагогический дебют»).
- Российский конкурс «Наставничество в образовательной организации» (диплом победителя)

- Выступление на XXIX Международной научной конференции «Математика. Компьютер. Образование» на тему «Наставничество как система методического сопровождения молодых педагогов в гимназии №56 г.Ижевска» (сертификат)
- Всероссийская научно-практическая конференция "Новые образовательные технологии: наставничество, мастерство, карьера." Опыт наставничества. (диплом)
- Статья "Эффективные приемы сопровождения молодого педагога для успешной адаптации в школе" на сайте Томского государственного Университета "Педагогическая планета" (публикация статьи)
- Городской семинар «О ходе реализации целевой модели наставничества на территории муниципального образования город Ижевск». (онлайн представление опыта работы «Школы наставничества»).

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы. На заключительном этапе проводится подведение итогов для оценки эффективности работы. Измеряемыми результатами реализации программы наставничества является повышение уровня удовлетворённости всех участников программы наставничества, что выявляется по итогам анкетирования как наставляемых, так и их наставников, а также высокая оценка молодых педагогов работы своих наставников, улучшение их эмоционального состояния, рефлексия собственной деятельности и рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагогов в гимназии.

Таким образом, гимназия стала экспериментальной площадкой формирования творческой личности молодого педагога и профессионального роста его наставника. Реализация персонализированного плана профессионального становления показала, что возможность работать вместе с наставником ускоряет процесс адаптации молодого педагога, позволяет даже первые уроки проводить с достойным качеством, а поддержка наставника вселяет уверенность в собственных силах, помогает пройти путь профессионального становления быстрее и эффективнее. Данная система наставничества в гимназии является цикличной. Каждый год будут появляться молодые педагоги, которым будет необходима программа сопровождения, после прохождения которой они будут более уверенно чувствовать себя в системе образования и смогут реализовать свой намеченный путь развития и самореализации.

Литература:

1. Методология (целевая модель) наставничества ... <https://docs.edu.gov.ru>
2. Гаспаришвили, А. Г. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии / А. Г. Гаспаришвили, О. В. Крухмалева // Народное образование. – 2019. – № 5
3. Липатов, С. Е. Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников / С. Е. Липатов // Национальные приоритеты России. – 2014. – № 2

4. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Мой профсоюз, №2 от 13 января 2022.

Наставничество как эффективная форма обучения

*Васильева Ольга Геннадьевна,
директор Станции юных техников
Устиновского района г. Ижевска,
Лаврентьева Татьяна Анатольевна,
педагог дополнительного образования
высшей квалификационной категории,
Рябчикова Александра Сергеевна,
методист Станции юных техников
Устиновского района г. Ижевска*

Национальный проект «Образование» предполагает, что к 2024 году не менее 70% сотрудников и обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Станция юных техников Устиновского района активно включилась в реализацию данного проекта.

В апреле – мае 2021 года были разработаны дорожная карта и положение о наставничестве. А на августовском педсовете 2021г. они были утверждены.

Цель института наставничества в СЮТ Устиновского района – оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам, в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности.

В связи с этим мы предлагаем вашему вниманию практику наставничества в **СЮТ Устиновского района по двум направлениям:** «педагог-педагог», «обучающийся-обучающийся»

Начнем с первого направления: **«Педагог-педагог».**

Наставничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные **компетенции**.

Молодой специалист, едва покинувший учебное заведение, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Кроме того, любое место работы по-своему уникально, в каждом существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей.

Часто случается, что молодой специалист, придя в учреждение, попадает в сложные ситуации, связанные с оформлением документации, общением с коллегами, детьми и родителями, организацией образовательного процесса, соблюдением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

Особенность работы с молодыми педагогами в том, что они с первого дня должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения.

У тех, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, возникает ощущение неполноценности, которое препятствует их профессиональному росту.

Для легкого вхождения в должность и плавного включения в образовательный процесс на СЮТ используются **следующие практики:**

1. Совет наставников

На августовском педсовете 2021 нашим коллективом был утвержден состав наставников и наставляемых «педагог-педагог» из 5 пар. В сентябре за круглым столом на методическом совете были заслушаны запросы наставляемых, их проблемы, сложности, с которыми они столкнулись. Были предложены для заполнения входные анкеты для наставников и наставляемых, в которых они изложили свои пожелания. По результатам методсовета и анкетирования были составлены «Памятка молодому специалисту» и планы работы наставников.

Особенность коллектива в том, что 80% составляет молодежь. Средний возраст сотрудников 35 лет. Многие наставники сами недавно были молодыми специалистами, и они еще не забыли, с какими трудностями сталкиваются их наставляемые. Их задача - сопровождение молодого педагога в профессии.

Пример 1. Наставник – опыт работы около 4 лет, наставляемый-опыт 1,5 года. У наставляемого возникла проблема в методике преподавания. *Выход:* наставник с наставляемым ведут занятия вместе. Это проектная группа. Наставляемый принимает манеру ведения занятий у наставника, где-то копирует, где-то ведет занятие по-своему. *Результат:* обучающиеся совместно с педагогами создают замечательные проекты, с которыми выступают на конкурсах и занимают призовые места, тем самым повышается уверенность у «молодого» педагога.

Пример 2. Наставник - опыт в работе 7 лет, наставляемый – без опыта. У наставляемого проблема – нет базовых знаний в предмете. *Выход:* наставник дополнительно занимается с наставляемым по предмету. Наставляемый составляет план проведения занятий, наставник контролирует.

Результат: молодой педагог приобретает знания по предмету и уже уверенно проводит занятия.

Пример 3. Наставник - методист опыт в работе 10 лет, наставляемый – педагогический стаж 10 лет, но нет опыта в организации по другой должности. У наставляемого проблема – нет опыта в организации и проведении конкурсов. *Выход:* наставник проводит конкурсное мероприятие, а наставляемый выступает в роли помощника.

Результат: молодой педагог понимает суть подготовки мероприятия, приобретает опыт, проходит страх неизвестности. Следующее культурно-массовое мероприятие проводит уже полностью самостоятельно.

2. Взаимопосещение учебных занятий

Необходимо отметить, что помимо наставничества в парах на СЮТ принято и групповое наставничество, т.е. наставляемый посещает занятия не только своего наставника, но и любого другого более опытного педагога. В результате приобретаются профессиональные знания, познается методика ведения занятий.

3. Конкурсы педагогического мастерства

Конкурсы профессионального мастерства в паре «педагог-педагог» - это своего рода шокотерапия, которая позволяет быстро войти в профессию. Эти конкурсы очень полезны для молодых педагогов, т.к. дают возможность заявить о себе. Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. Молодой педагог, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему еще подучиться. И победа, и неудача мотивируют для дальнейшего профессионального роста.

Так, наши 2 пары «педагог» - «педагог» приняли участие в городском конкурсе «Наставник+наставляемый=команда». Одна пара стала победителем.

4. Реализация Программы воспитания

Наставник и наставляемый объединяются в пары и проводят воспитательные мероприятия внутри каждого объединения, каждая пара выбирает для себя определенную форму работы. На таких совместных мероприятиях наставник помогает создать комфортные условия молодому специалисту для коммуникации с обучающимися.

Примеры.

Педагоги в паре провели «КВИЗы», другая отправилась на экскурсию в библиотеку вместе с воспитанниками, у кого-то была тематическая вечеринка, другие провели интерактивную игру с ребятами.

5. Транслирование опыта (выступление на заседаниях педагогического и методического совета)

Обмен знаниями между молодыми и опытными работниками повышает эффективность каждого из них. Организация образовательного процесса становится более продуктивной, следовательно, более успешной.

На методических объединениях, заседаниях педагогического совета в СЮТ педагоги дополнительного образования регулярно обмениваются опытом в своей сфере деятельности, где молодой педагог быстрее усваивает профессиональные секреты по своему направлению и предлагает свежие решения по организации образовательного процесса.

Второе направление наставничества «Обучающийся-обучающийся». На сегодняшний день обучающийся-наставник в СЮТ - это воспитанник, который обучается в детском творческом объединении и освоивший дополнительную общеобразовательную общеразвивающую программу не менее чем на 60%, обладающий сформированным комплексом профессиональных и личностных качеств, обладающий высокими показателями в обучении, высоким уровнем творческих достижений. Он, как правило, назначается руководителем детского творческого объединения.

Ответственность за подопечных у обучающихся-наставников развивает чувство ответственности и является профилактикой «звездной болезни», потому что

ребенок оказывается в ответе не только за личные достижения, но и за успехи своих подопечных.

В основе взаимодействия старших и младших лежит технология коллективного сотрудничества. Простыми словами - это совокупность задач и методов, обеспечивающих создание общей работы между детьми.

Существуют различные формы наставничества в этом направлении:

1. Мастер-классы.

Старшие воспитанники СЮТ являются постоянными организаторами новогодних мастер-классов для младших школьников в рамках конкурсов «Мастерская Деда Мороза», «Сани Деда Мороза», помощниками в проведении мастер-классов к социально- значимым мероприятиям района, города: День города, День защиты детей, праздники: Масленица, празднование Нового года и другие.

2. «Научные каникулы»

Ежегодно на СЮТ в весенние каникулы реализуется инновационный проект «Научные каникулы», основная идея которого – в доступной форме показать школьникам мир Ижевской науки, познакомить их с работой специалистов и познать окружающий мир. В рамках проекта на СЮТ проходят различные мероприятия: квесты, мастер-классы, проводятся дискуссии, открытые лекции. Данный проект – это отличная стартовая площадка для школьников, которые хотят связать свою жизнь с преподаванием, или научно-популярной деятельностью. В качестве спикеров и мастеров для «студентов» от 7 до 12 лет мы приглашаем поучаствовать школьников 9 – 11 классов, которым интересна наука и всё то, что с ней связано.

3 Привлечение старших ребят в качестве экспертов на занятия.

На занятиях по робототехнике педагоги часто практикуют систему оценивания творческих заданий старшими ребятами. Младшие ребята очень любят такие занятия и с нетерпением ждут их. На таких занятиях преследуется несколько воспитательных моментов. Во-первых, старшие чувствуют свою значимость, ощущают ответственность за свои решения.

Во-вторых, младшие стремятся быть такими же умными, успешными, как старшие ребята, потому что старшие всегда для малышей в авторитете.

Не остаются без внимания и вопросы мотивации.

Мотивация педагогов-наставников: грамоты, поощрения и благодарности от СЮТ, занесение на Доску Почета «Человек месяца», стимулирующие выплаты.

Мотивация наставников - обучающихся: грамоты, поощрения и благодарности от СЮТ для индивидуальных портфолио, а также их родителям.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени, но все мы прекрасно понимаем, что это - все тот же старый опыт работы наставничества или шефства, но под другим взглядом. Современной образовательной системе нужен профессионал, широко мыслящий педагог, конвергентный специалист, готовый к практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Но овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств, именно для этого создана программа

наставничества на Станции юных техников. Сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Наша практика наставничества призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами, а так же обучающимися творческих объединений на уровне образовательной организации.

Опыт реализации целевой модели наставничества МБОУ ДО «ЦДО «ПОЛЁТ»

*Ситникова Яна Вячеславовна,
методист МБОУ ДО «ЦДО «ПОЛЁТ»*

Наставничество у нас в первую очередь всегда было важнейшим условием адаптации молодых специалистов.

Практически ежегодно в наше учреждение приходят молодые педагоги. Как оказалось на практике, не всегда их представление о работе соответствует реальности.

Помимо проведения познавательных и интересных занятий с детьми каждому педагогу, оказывается, ещё предстоит вести довольно большой объем бумажной работы.

Первые сложности, как правило, возникают, при написании программы, а далее – это комплектование групп, Навигатор, сертификаты, ПФ, МЗ, расписания, рабочие программы, заявления, журналы, инструктажи и так далее. С опытом, конечно, это все не вызывает трудностей, для нас все логично и понятно для чего это нужно. Но как говорят сами наши молодые педагоги, это все очень сложно, непонятно, пугает и не укладывается в голове.

Поэтому у наших методистов и опытных педагогов всегда в приоритете была помощь молодым коллегам. Сейчас грамотный, ответственный, инициативный педагог, готовый работать и участвовать во всех «активностях» просто на вес золота. Также необходимо оказывать помощь педагогам, которые испытывают временные трудности с новыми технологиями или в связи с эмоциональным выгоранием, хронической усталостью.

В начале прошлого года у нас стартовал пилотный проект по наставничеству, сформировалась пара, где более опытный педагог сопровождал работу молодой девушки, которая пришла только из стен колледжа к нам также педагогом, была поставлена цель по введению в профессию, соответствующие задачи. Срок реализации был полгода.

Результаты такого индивидуального подхода, сотрудничества нас приятно порадовали. По итогу наставляемая помимо ведения занятий, грамотно самостоятельно вела всю текущую документацию, самостоятельно ведет работу в личном кабинете в Навигаторе, написала собственную дополнительную общеобразовательную общеразвивающую программу, еще и научилась находить время на обучение, на конкурсы, помимо участия обучающихся в творческих конкурсах, молодой педагог участвует в конкурсах профессионального мастерства

и также в проектах по инициативному бюджетированию, проявляя инициативу и живой интерес к жизни Центра.

Тогда решено было внедрять Целевую модель, написано положение, согласно которому формой наставничества может быть не только «педагог-педагог», но и «педагог-обучающийся», «работодатель-студент» и «обучающийся-обучающийся».

У каждой формы наставничества прописаны свои модели, цель, задачи, портреты участников, формы взаимодействия.

Далее составлена дорожная карта по внедрению Целевой модели, назначен куратор, среди потенциальных наставников проводится собеседование и анкетирование, также анкеты заполняют наставляемые, ведется база наставников и наставляемых. После формирования наставнической пары обе стороны подписывают согласие на обработку персональных данных, наставляемый заполняет «входящую» анкету, согласно которой выявляются дефициты, потребности наставляемого.

Наставник, составляет программу наставничества, которая включает в себя:

- Пояснительную записку;
- Цель, задачи;
- Краткую характеристику участников;
- Обоснования для изменения в программе при необходимости;
- Планируемые результаты;
- Период реализации (от полугода до 2-х лет);
- Индивидуальный план, который содержит список мероприятий с датами, участниками и ожидаемыми результатами.

В качестве приложений к программе идут анкеты промежуточного и итогового мониторинга, заполняемые наставляемым, для того чтобы отслеживать результативность и корректировки при необходимости работы пары куратором.

После согласования на метод. совете и утверждения программы, все участники подписывают соглашение о сотрудничестве, где прописаны все права и обязанности (это - директор, куратор, наставник и наставляемый). По окончании срока реализации программы куратор и наставник пишут отчет и отзыв.

В настоящее время наша пара, которая участвовала в пилотном проекте, продолжает совместную работу в рамках программы наставничества, поставлена цель по повышению пед. мастерства, новые задачи. Уже на этом этапе можно отметить положительные результаты (участие наставляемой в конкурсах пед. мастерства, таких как «Столичный педагог», «Педагог года» в номинации «Педагогический дебют», прохождение аттестации на первую категорию, новый проект для участия в Атмосфере, активное участие обучающихся в творческих конкурсах, профсоюзная деятельность педагога), т.е. работа ведется очень активно, задача наставника на этом этапе, не только оказывать методическую и консультационную помощь но и мотивировать, вдохновлять собственным примером.

В наших наставнических парах, как правило, получается так, что нет большой разницы в возрасте, это позволяет установить дружеский контакт,

неформальное общение между участниками. Внедрение целевой модели открыло новые возможности. Сейчас у нас формируются новые наставнические пары по другим формам и моделям. Мы надеемся, что это направление будет процветать. У нас небольшой коллектив, но очень дружный, где всегда есть место обмену опытом и взаимовыручке. Очень важно налаживать этот микроклимат, и наставничество здесь очень хорошо помогает. Ведь спокойный, уверенный, подготовленный и инициативный педагог – это хорошие занятия и счастливые дети.