

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ  
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»



# **НАСТАВНИЧЕСТВО: ОТ МОДЕЛИ К РЕАЛИЗАЦИИ**

**МАТЕРИАЛЫ РЕГИОНАЛЬНОГО ФОРУМА**

**Севастополь  
2022**

УДК 371  
ББК 74.2

Наставничество: от модели к реализации. Материалы регионального форума/ Под ред. И. А. Гетманской, И. В. Стародубцевой. – Севастополь: ГАОУ ПО ИРО, 2022. – 103 с.

Рекомендовано к изданию решением Редакционно-издательского совета ГАОУ ПО ИРО (протокол № 17 от 20.06.2022)

В сборнике «Наставничество: от модели к реализации» представлены материалы регионального форума наставников, проведенного в городе Севастополе 16 мая 2022 года, лучшие практики реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях.

Издание адресовано руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, специалистам методических служб, преподавателям и студентам педагогических специальностей профессиональных образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО</b> заместителя директора Департамента образования и науки города Севастополя <b>Демидовой И.С.</b> .....	4
<b>ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ</b> .....	9
<b>Нугуманова Л.Н.</b> Экосистемный подход к решению актуальных вопросов в рамках деятельности инновационной площадки РАО «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» ...	9
<b>Стародубцева И.В.</b> Школа молодого специалиста как механизм развития наставничества в городе Севастополе .....	17
<b>Кордикова Е.Ю.</b> Многоуровневая система: «наставничество» в ГБОУ ДО «ДДЮТ»: от внедрения целевой модели до практической реализации .....	22
<b>Эндзинь М.П.</b> Наставничество – для новичков или для каждого? .....	28
<b>ПИТЧИНГ-СЕССИЯ «МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ»</b> .....	36
<b>Трек 1 «Лучшие практики наставничества в профессиональных педагогических сообществах «педагог-педагог» в общеобразовательных организациях»</b> .....	36
<b>Медник Е.А.</b> Наставничество как драйвер развития школ с низкими результатами обучения	36
<b>Пожаркова А.П.</b> Модель наставничества «учитель – студент» на примере географической школы и Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого .....	39
<b>Гребенец Л.А.</b> Роль социального партнера как наставника классного руководителя кадетского класса .....	43
<b>Черномазова Н.Н.</b> Наставничество как средство формирования профессиональной компетентности молодого специалиста .....	48
<b>Барашева И.И.</b> Реализация формы наставничества «педагог-новатор – педагог-консерватор» в ГБОУ «ШКОЛА ЭКОТЕХ+» .....	53
<b>Трек 2 «Мастерская эффективных практик наставничества в организациях дополнительного образования»</b> .....	56
<b>Александрова Н.П., Королькова Н.Ю.</b> Участие во всероссийской программе «Сириус. Лето: начни свой проект» как внешняя оценка уровня наставничества» .....	56
<b>Медведева Н.А.</b> Наставничество в системе работы с одаренными детьми.....	60
<b>Трек 3 «Перспективы, эффективные модели наставничества в системе профессионального образования»</b> .....	66
<b>Репьева Е.В., Шмакова М.В.</b> Роль социального партнерства в реализации моделей наставничества .....	66
<b>Зозуля Т.В.</b> Наставник молодого педагога: описание опыта работы .....	72
<b>Шишкалова А.П., Белоусова И.П.</b> Реализация формы наставничества «социальный партнер – педагог образовательной организации». Из опыта работы СГБОУ ПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной» .....	78
<b>Королёва Е.П.</b> Реализация метода интеллект-карт в модели наставничества «педагог – педагог» в системе среднего профессионального образования .....	82
<b>Трек 4 «Лучшие практики наставничества дошкольных образовательных организаций»</b>	86
<b>Симак Л.П., Лиман Н.В.</b> Современные формы наставничества в дошкольном образовательном учреждении .....	86
<b>Петрущак Н.И., Пацукевич Т.С.</b> Система работы педагога-наставника в дошкольном образовательном учреждении со студентами-практикантами.....	92
<b>Вовк М.А.</b> Реализация формы наставничества «опытный воспитатель – молодой воспитатель»	100

## ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО

Уважаемые гости и участники Форума, коллеги!

Я рада приветствовать управленцев, кураторов системы наставничества, педагогов-наставников на первом региональном Форуме, посвященном изучению наставнических практик образовательных систем и лучших педагогов города Севастополя, коллег из Казани и Великого Новгорода.

Вернувшись из Калуги после участия во Всероссийском совещании с руководителями региональных органов управления образованием, хочу поделиться идеями, материалами. И начну с заветов старого учителя 1910 года.

«1. Юный друг мой и товарищ! Люби родной тебе простой народ русский и уважай святые его верования, добрые нравы и обычаи. Люби детей народа, твоих учеников и учениц, и помни, что для них всего дороже твое доброе, ласковое слово. Люби педагогическое дело и никогда не забывай, что любовь для школы – то же, что и солнце для природы. Любя дело воспитания, прежде всего стремись к личному нравственному совершенствованию, затем, памятуя пословицу «век живи – век учись», никогда не останавливайся в своем умственном и нравственном развитии, но всячески заботься о пополнении своего образования, как учебно-воспитательного, так и общенаучного.

2. Никогда ни одного урока не давай без предварительной к нему подготовки и всегда веди обучение по обдуманному заранее плану.

3. Обучай одновременно всех учеников и учениц отделения или класса, занимайся непременно со всеми и всех призывай к разработке или воспроизведению урока.

4. Возбуждай у всех учащихся умственную самостоятельность, стремясь к тому, чтобы все твои ученики и ученицы возрастали и развивались умственно и нравственно, в направлении положительном и добром.

5. Обучай наглядно, привлекая по возможности все внешние чувства учащихся, особенно зрение и слух, к познанию изучаемых предметов.

6. Старайся обучать интересно, занимательно, возбуждая внимание всех учащихся к предмету урока и развивая у них любознательность и наблюдательность.

7. Чаще проверяй свои знания перед судом педагогики и науки: отдавай себе отчет в каждом данном тобой уроке – в правильности его ведения и в степени его пользы; после каждого урока задавайся вопросом,

продвинулись ли твои ученики и ученицы вперед на пути умственного и вообще духовного развития... Никогда не забывай, что Бог Всесильный и Всеблагий – помощник наш во всяком добром деле... Люби и трудись, верь и надейся!

Вот и все заветы, которые от души дружески дает тебе старый учитель».

Все наше профессиональное сообщество нацелено на внедрение и использование разных форм наставничества для достижения лучших образовательных результатов.

Для внедрения системы наставничества Департаментом образования и науки города Севастополя изданы приказы, которыми утверждена «дорожная карта» внедрения Целевой модели наставничества, условия, ресурсы и механизмы ее внедрения, опорные школы.

Наш Форум посвящен одной из старейших традиционных форм передачи знаний. Наставничество – это социальный феномен, который закрепился во всех отраслях экономики: от образования до производства.

В рамках национального проекта «Образование» создана единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, которая определяет наставничество как эффективный инструмент профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования. Предполагается, наряду с первой и высшей квалификационными категориями, ввести новые квалификационные категории: «педагог-методист», «педагог-наставник».

Система наставничества реализуется в национальном проекте «Образование», а именно:

- в системе общего образования – проект «Современная школа»;
- в системе дополнительного образования – проект «Успех каждого ребенка»;
- в системе среднего профессионального образования – проект «Молодые профессионалы».

Значение регионального показателя «внедрение целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного и среднего профессионального образования» в 2022 году определено одинаковое для каждого региона Российской Федерации – 100%.

В городе Севастополе согласно проведенному в марте 2022 года Институтом развития образования мониторингу показатель внедрения целевой модели наставничества составляет 93,2%. В мониторинге не участвовали организации дошкольного образования и образовательные

организации, которые находятся в стадии реорганизации или капитального ремонта. Убедена, что на конец 2022 года в Севастополе 100%-ный показатель будет выполнен.

При реализации модели наставничества каждой образовательной организации важно учитывать возможности и ресурсы своего учреждения: кадровые, материально-технические, методические, психолого-педагогические и финансово-экономические. Наставничество необходимо поддерживать и стимулировать, так как оно является важным инструментом повышения качества образования в городе Севастополе.

В настоящее время наставничество учитывается при аттестации педагогических работников, а также при стимулировании руководителей образовательных организаций.

Наставничество в образовательных организациях города Севастополя является составной частью методической работы по совершенствованию профессиональных компетенций учителей, воспитателей, преподавателей и мастеров производственного обучения колледжей и включает несколько направлений:

- работу с молодыми специалистами;
- деятельность по адаптации молодых педагогов;
- работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;
- организацию работы с кадрами по итогам аттестации;
- обучение при введении новых технологий и инноваций;
- обмен опытом между членами педагогического коллектива.

С некоторыми успешными практиками наставничества вы сегодня познакомитесь, работая в группах.

С гордостью хочется отметить, что опыт Дворца детского и юношеского творчества города Севастополя внесен в список «Опыт России по наставничеству» и размещен на официальном сайте Академии Минпросвещения России. Методическое пособие «Методический кейс: Наставничество в сфере развития художественного творчества «Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дворец детского и юношеского творчества» предназначено для педагогов дополнительного образования детей, но представленный опыт может эффективно использоваться и в наставничестве педагогов общеобразовательных организаций. На пленарном заседании Форума будет представлена эта успешная практика.

В настоящее время существующая система аттестации педагогических работников предполагает установление только первой или высшей квалификационных категорий. Эти категории подтверждают вклад учителя в качество образования школьников. Работа учителя, по сути, оценивается только этим показателем, однако российская система образования традиционно славится своей наставнической работой, методической поддержкой. На Всероссийском совещании руководителей региональных органов управления образованием были представлены доклады и материалы по вопросу апробации новых квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник», аттестации педагогических работников. Всего в апробации принял участие 291 педагогический работник из 190 образовательных организаций 13 регионов России, из них 81% педагогов успешно прошли пробную аттестацию.

Согласно выделенной квоте в апробации участвовали 10 севастопольских педагогов («педагог-наставник» – 5 чел., «педагог-методист» – 5 чел.) из 4 образовательных организаций: ГБОУ ДО «Детский сад № 127» – 1, ГБОУ ДО «ДДЮТ» – 1, ГБОУ ПО СКСТ – 1, ГБОУ СОШ № 6 – 2.

Все педагоги города Севастополя, принявшие участие в пилотной апробации, достойно прошли процедуру. Результатом апробации стали предложения в Минпросвещения России для включения в проект нового порядка проведения аттестации, для разработки рекомендаций по встраиванию новых квалификационных категорий в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников.

Существенным отличием новых квалификационных категорий является то, что для прохождения аттестации, наряду с заявлением самого педагогического работника, прилагается решение педагогического совета. Именно педагогический совет, школьная педагогическая команда решает, кому из своих коллег, учителей школы они готовы доверять методическую и наставническую работу.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала. На коллегии Департамента образования и науки города Севастополя в апреле 2022 года была дана характеристика кадрового обеспечения отрасли.

Так, в городе Севастополе педагогические должности занимает 6491 человек, в том числе

в дошкольных образовательных организациях – 1613 педагогических работников;

в общеобразовательных организациях – 3378;

в учреждениях дополнительного образования – 276;  
в профессиональных образовательных организациях – 464;  
в организациях высшего образования – 760.

Дефицит педагогических кадров по последним данным составляет 543 вакансии (примерно 8%), из них в учреждениях дошкольного образования – 149 чел., общего образования – 362 чел., дополнительного образования – 16 чел., СПО – 16 чел.

Наибольшая потребность сегодня в школах и колледжах – в учителях и преподавателях математики, учителях русского языка и литературы, преподавателях иностранного языка, учителях начальных классов и др.

Мы считаем, что наставничество – важный инструмент сохранения педагогических кадров в образовательных организациях, их методической поддержки, профессионального развития.

Реализация целевой модели наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов. Поэтому формат Форума предусматривает не только пленарное заседание, но и работу в группах по 4 направлениям. На пленарном заседании в онлайн-формате к нам присоединятся коллеги из Великого Новгорода (Региональный институт профессионального развития) и Казани (Институт развития образования Республики Татарстан).

Мы предусмотрели разные активные форматы: фокус-сессию, круглый стол, мастерскую, кейс эффективных практик, на которых вам представится возможность познакомиться с практическим опытом внедрения различных форм наставничества и обменяться творческими идеями.

Надеюсь, что Форум станет удобной площадкой для обогащения своего профессионального мастерства по работе с молодыми педагогами, социальными партнерами, со студентами, с одаренной молодежью, с педагогами, работающими в образовании больше 30 лет, для поддержания мотивации в профессии, повышения статуса педагога и соответственно повышения качества образования в городе Севастополе.

Демидова Ирина Сергеевна,  
заместитель директора Департамента  
образования и науки  
города Севастополя



## ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

### **ЭКОСИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ АКТУАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ В РАМКАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ РАО «РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ НА ОСНОВЕ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ»**

**Нугуманова Людмила Николаевна,**  
ректор ГАОУ ДПО «Институт развития  
образования Республики Татарстан»,  
доктор педагогических наук

Процессы профессионального развития и совершенствования для учителя и руководителя образовательной организации становятся непрерывными, и особая роль в данных процессах в нашей республике принадлежит региональной экосистеме наставничества, ориентированной прежде всего на решение актуальных вопросов школьного образования.

С 2019 года Институтом развития образования Республики Татарстан под патронажем Российской Академии наук реализуется инновационный проект «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия».

Следует отметить, что экосистема объединяет всех участников на электронной площадке «Школа наставничества», обеспечивая научно-методическое сопровождение процесса непрерывного профессионального развития как учителя, так и директора школы.

Министр образования республики Татарстан Хадиуллин Ильсур Гараевич возглавляет республиканский совет наставников.

Наставническая деятельность объединила институт, педагогическую общественность, организации-партнеры (сегодня это 24 организации), в их числе провайдеры образования (*интерактивная рабочая тетрадь «Skysmart», маркетплейс образовательных услуг, «Мобильное Электронное Образование» (платформа «МЭО»), Московский образовательный телеканал, образовательная платформа «Native Class», «Ростелеком.Лицей», «Учи.ру», «Фоксфорд», «ЯКласс», образовательные ресурсы по подготовке к государственной итоговой аттестации, образовательный проект «Урок цифры», онлайн-курсы образовательного центра «Сириус», онлайн-платформы «Инфошкола», «Мои достижения», «Открытая школа 2035», «Российская электронная школа», образовательная платформа для онлайн-обучения iSpring, «Олимпшум»,*

портал «Билет в будущее», сервис «Яндекс.Учебник», Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», «Универсарium», ФГБНУ «Институт коррекционной педагогики Российской академии образования», цифровой портал «Моя школа в online», цифровой ресурс по дистанционному образованию для учителей).

Отмечу, что экосистема проекта постоянно развивается и эволюционирует, весь комплекс образовательных услуг в рамках проекта направлен на повышение профессионального мастерства учителя, обеспечивающего качество образования и успех каждого ребенка.

Предпосылками для перехода проекта на экосистемный уровень являются рост сложности профессиональной деятельности учителя и руководителя школы и увеличение спроса на новые навыки и знания.

Какими же **свойствами** обладает региональная экосистема наставничества?

- Прежде всего, это **гибкость**, основанная на принципах адаптивности и персонализации. Данные качества обеспечиваются множеством внешних и внутренних связей, способных быстро реагировать на профессиональные запросы участников проекта.

Например, реализуемые краткосрочные мероприятия, проводимые на электронной площадке «Школа наставничества», формируются на основе изучения и удовлетворения запросов участников проекта.

Персонализация индивидуального маршрута профессионального развития обеспечивается контентом электронных площадок, например, «Портала сопровождения развития профессиональных компетенций».

- **Целостность** обеспечивается взаимосвязью организаций, входящих в экосистему дополнительного профессионального образования. Сегодня это 24 организации, реализующие программы дополнительного профессионального образования и вошедшие в республиканский реестр, а также их партнеры: Академия Министерства просвещения Российской Федерации, РАНХиГС, Санкт-Петербургская Академия последипломного образования, Кубанский государственный университет, Марийский государственный университет и многие другие.

- **Эмерджентность** (возникновение новых образовательных структур, нехарактерных для системы дополнительного профессионального образования). Примером такой структуры может стать «Школа наставничества» ИРО РТ, возникшая в рамках инновационного проекта «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия», реализуемого под патронажем Российской академии образования, а также сложившиеся

наставнические пары «школа-лидер и муниципальный район»: Лицей им. Н.И. Лобачевского и образовательные организации Алексеевского района; Лицей «Ресурс» и образовательные организации Лаишевского района.

Можно отметить и такие свойства экосистемы проекта, как **разнообразие, резильентность, многоуровневость, вариативность, системность, интерактивность**. Все свойства и функции экосистемы находятся в тесной взаимосвязи между собой.

Экосистемный подход в реализации проекта прежде всего позволяет:

- сочетать разные форматы взаимодействия (с одной стороны, участники могут сами выбирать время, место и формат занятий, контролировать образовательный маршрут и темп; с другой – благодаря встречам с наставником лицом к лицу происходит процесс мотивации, создаётся благоприятная среда для творчества и развития; помимо новых знаний и передачи опыта, развиваются такие навыки, как планирование, самоконтроль, эмоциональный интеллект);

- использовать опыт как инструмент обучения (участники проекта развиваются через профессиональные сообщества, практики, работают в командах, реализуют проекты, участвуют в акселераторах и мастер-классах).

**Целью инновационного проекта** была разработка и внедрение научно-методического обеспечения региональной системы становления и развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия. Поэтапное решение поставленных задач позволило достичь намеченной цели.

Среди результатов следует отметить *организационно-методическую деятельность*, в ходе которой **повысился охват педагогов** школ, колледжей и вузов в качестве участников конференций, научно-практических семинаров, форумов по проблемам наставничества; **были установлены научные контакты** с вузами и научными структурами, занимающимися продвижением различных форм наставничества, что позволило привлекать специалистов из других регионов к участию в рецензировании программ, пособий, проведении дискуссионных круглых столов и вебинаров; **были организованы и проведены** семинары (вебинары), мастер-классы, на которых обсуждались актуальные вопросы наставничества.

Стажировочные площадки, созданные в рамках проекта на базе общеобразовательных школ, позволили объединить ресурсы для проведения конференций, семинаров, мастер-классов, тренингов, вебинаров в разных муниципальных районах Республики Татарстан.

Организация деятельности стажировочных площадок позволила:

- в режиме реального времени ознакомиться с проблемами и результатами профессионального развития педагогов в контексте наставнической деятельности;
- осуществлять постоянное научно-методическое сопровождение наставничества;
- обеспечить соблюдение необходимых условий по обмену инновационным и авторским опытом педагогических и руководящих работников в области наставнической деятельности;
- изучить, обобщить и внедрить передовой педагогический опыт педагогов в области наставнической деятельности в образовании через СМИ, участие в научных конференциях, форумах, семинарах и др.

Активное использование педагогами информационно-аналитических и методических материалов, разработанных в том числе и Институтом развития образования Республики Татарстан, привело к успешной реализации системы наставничества в образовательных организациях.

Пользуются популярностью среди педагогов материалы настольных книг «Наставничество: эффективная форма обучения», «Наставничество: стратегии и формы обучения, воспитания и развития» и др.

Существенно повысилась публикационная активность педагогов-наставников, которые печатались в журнале «Актуальная педагогика» и электронном журнале института «Современное образование: актуальные вопросы и инновации» (сетевое издание, РИНЦ).

Важное место в реализации проекта занимает деятельность Совета наставников Республики Татарстан, который создан в целях организационно-методического и проектного обеспечения педагогов-наставников системы образования Республики Татарстан, обмена опытом и повышения эффективности профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

В состав Совета вошли 25 специалистов, имеющих методический и практический опыт сопровождения системы наставничества: представители министерства образования и науки Республики Татарстан, Института развития образования Республики Татарстан, педагоги-наставники, обладающие опытом наставнической деятельности.

Совет наставников – один из провайдеров интересных идей в системе образования в нашей республике. Поступательное развитие наставничества в образовании происходит во многом благодаря начинаниям членов Совета наставников.

В 2020 и 2021 годах членами Совета наставников проведена серия семинаров и мастер-классов «Лучшие наставнические практики образовательных организаций: опыт внедрения» (онлайн-марафон от Совета наставников), на которых были представлены и рассматривались такие темы, как:

- «Методические находки в работе с молодыми педагогами: от классических форм к инновационным»;
- «Современные инструменты наставника: точка опоры и развития педагогического мастерства»;
- «Наставничество как важный элемент развития образовательной организации»;
- «Внутрифирменное наставничество как способ решения проблем дефицита рынка педагогических кадров».

Среди педагогов-наставников – участников проекта есть немало тех, кто стал грантополучателем Министерства образования и науки РТ в номинации «Лучший педагог-наставник». Многие из них сегодня активные участники всероссийских, межрегиональных, региональных и муниципальных проектов и программ, мероприятий научно-методической и прикладной направленности.

С целью оптимизации процесса формирования сетевого взаимодействия и повышения его эффективности в 2021 году была внедрена система групповой презентации лучшего муниципального опыта наставничества в образовательных организациях района в формате «Визитная карточка наставничества муниципальных районов Республики Татарстан». Информация о достижениях и проблемах в организации наставничества в муниципальных районах размещена на электронной сетевой площадке «Школа наставничества».

За три года в рамках проекта проведено более 25 мероприятий, два из которых стали традиционными: это Всероссийская конференция «Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика» и конкурс наставнических практик «Педагогическое мастерство без границ».

К проекту присоединилось 45 районов Республики Татарстан, 12 регионов Российской Федерации (*города Москва, Санкт Петербург, Томск, Московская область, Самарская, Ульяновская, Рязанская области, республики Татарстан, Марий Эл, Мордовия, Башкортостан, Чувашская Республика и др.*), а также 2 участника – представители стран ближнего зарубежья: Белоруссии и Казахстана.

Необходимо отметить, что эффективная реализация системы наставничества в образовательной организации позволяет решить проблему обеспечения подстройки трудовых навыков работников под новые условия, ликвидирует профессиональные дефициты и проблемы личностного роста, расширяет возможности самореализации и одновременно быстрой адаптации в социальной и профессиональной среде.

Особый контингент в образовательных организациях составляют молодые специалисты. В 2020 году мы провели опрос молодых педагогов, работающих в школе не более трех лет. Выяснилось, что не имели наставника 42 %, хотя большинство опрошенных активно старались консультироваться с коллегами и выслушивать их отзывы о своей работе, принимали участие в профессиональных ассоциациях, методических советах, педагогических конференциях, конкурсах и т. д.

Анализ результатов внедрения модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия и компетентностной модели современного наставника осуществлялся посредством системы ежегодного мониторинга.

Проведение прикладных исследований, связанных с формированием содержания научно-методического сопровождения программы проекта позволило оценить ее эффективность и востребованность у педагогов.

К 474 респондентам из образовательных организаций Республики Татарстан в 2021 году присоединились педагогические работники СПО.

Большинство респондентов – около 90 % – отмечают, что эффективность наставнической деятельности достаточно высокая и проявляется в следующем:

- более 60% из участвующих в опросе наставников участвуют в проекте из личного желания в передаче накопленного опыта;

- около 30 % видят в этом новые возможности для профессионального роста, считают своими инвестициями в будущее.

Однако только 18 % ощущают поддержку со стороны руководства и видят перспективу для дальнейшего профессионального роста.

Почти 15 % стали наставниками по приказу или просьбе администрации.

Пользу и эффективность программы наставничества отметило большое количество респондентов.

Положительная динамика изменения отношения к системе наставничества наблюдалась в общеобразовательных организациях.

По результатам самоанализа качества реализации программы наставничества в своих организациях педагоги-наставники составляли план

мероприятий и дорожные карты для их реализации на следующий учебный год.

Респонденты отмечали рост эффективности программы, в том числе благодаря деятельности инновационной площадки ИРО РТ.

Мероприятия в рамках инновационного проекта «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» проводились в разных форматах: очно и дистанционно, как традиционные конференции и дискуссионные площадки, мастер-классы и индивидуальные консультации. Несмотря на востребованность очных форматов работы, дистанционное взаимодействие с наставниками оказалось достаточно эффективным.

В процессе рефлексии по итогам проводимых мероприятий наставниками отмечались профессиональные дефициты и профессиональные затруднения. Так, 20 % наставников отмечали необходимость дополнительного обучения, почти 80-ти процентам респондентов необходимо улучшить навыки тайм-менеджмента, для того чтобы эффективно распределить рабочее время; третья часть опрошенных указала на потребность в стимулировании работы наставника (материальном и нематериальном).

Итоги реализации проекта показали тесную взаимосвязь всех объектов экосистемы, были выявлены ее преимущества в сравнении с образовательными организациями и централизованными образовательными системами, например:

- экосистема обеспечивает высокое качество при меньших издержках (ресурсных, временных, финансовых);
- экосистема высокоадаптивна – она способна быстро реагировать на запросы участников;
- экосистемы масштабируемы – создаваемые конфигурации участников и ресурсов применимы на разных масштабах: от небольших групп внутри образовательной организации до масштабов всей республики.

Таким образом, образовательная экосистема проекта, с одной стороны, локальна, она отвечает местным потребностям и объединяет педагогические и руководящие кадры республики. Но вместе с тем у всех есть возможность обращаться к множеству «нелокальных» источников, которые обеспечивают более качественный образовательный опыт (например, к электронной площадке «Сопровождение развития профессиональных компетенций», многопользовательским онлайн-курсам (MOOCs), распределенным онлайн-сообществам, блогерским платформам, образовательным играм и др.). Реальность образовательных экосистем является «глокальной» – они

связывают глобальные (институциональные) и локальные (региональные, местные) модели, глобальных (институциональных) и локальных (региональных, местных) поставщиков компетенций.

Глобальные ресурсы значительно расширяют возможности участников проекта, что особенно важно для тех областей и направлений, где региональные ресурсы и возможности ограничены.

Реализуемый в Республике Татарстан инновационный проект Российской академии образования «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» за 3 года его внедрения показал надежную устойчивость.

В Российской Федерации в настоящее время ведется разработка и внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях в рамках национального проекта «Образование». Срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации назначен на конец 2022 года.

Необходимо отметить, что в Республике Татарстан проект внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях реализуется успешно.

Новый региональный инновационный проект будет связан с идеей **сетевого профессионального обучающего сообщества как обновленной формы организации профессиональной деятельности**, позволяющей педагогам повышать свою квалификацию через самообразование и обмен опытом, саморазвитие и общение с коллегами, решение профессиональных и личностных задач.

Педагоги-наставники будут объединяться в группы профессионалов, работающих в одной предметной или проблемной области, смогут обмениваться опытом друг с другом на виртуальных и очных мастер-классах, реализовывать себя и повышать свой профессиональный уровень, развивать навыки 21 века, цифровую компетентность и т.д. в принципиально новом информационном пространстве.

В проекте предусматривается создание организационной структуры, которая будет обеспечивать коммуникацию между участниками сетевого взаимодействия в формате творческих лабораторий наставников, клубов мышления, тренинговых групп и т.п.



## **ШКОЛА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГОРОДЕ СЕВАСТОПОЛЕ**

**Стародубцева Ирина Викторовна,**  
заместитель ректора по организационно-методической и проектной деятельности  
ГАОУ ПО города Севастополя «Институт  
развития образования», кандидат  
педагогических наук, доцент

Каждый педагог иногда вспоминает свои первые дни в образовательной организации. Всё новое: социальная роль, новые взаимоотношения с людьми, новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат перед коллегами, учениками, родителями. Кто-то с первой же минуты смело и уверенно включался в образовательный процесс, некоторые, наоборот, чувствовали неуверенность, дискомфорт. Но все, кто начинал свой профессиональный путь, испытывали затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. И, конечно же, повезло тем, кого с первого дня поддерживали руководители, заместители руководителей образовательных организаций, опытные педагоги.

И пусть не все они имели официальный статус наставников, но мы всегда их помним и благодарим за помощь, за нужные своевременные слова, доверительное отношение, за то, что они щедро делились секретами педагогической профессии и житейской мудростью.

Результативность наставничества на уровне образовательного учреждения несомненна, но вместе с тем беседы и анкетирование молодых специалистов показали, что они нуждаются в помощи и поддержке наставников из других образовательных учреждений, так как не в каждой школе, детском саду, колледже, учреждении дополнительного образования есть специалисты такого же профиля или предмета с опытом работы, не все педагоги готовы быть наставниками.

Еще с советских времён одной из эффективных форм наставничества на уровне района, города были школы молодого педагога, начинающего руководителя.

Этот классический опыт сохранился в городе Севастополе и по настоящее время, но содержание работы городской школы молодого педагога перезагружается, задачи, которые приходится решать, с каждым годом обновляются.

Так, основными задачами в 2021/2022 учебном году были следующие:

- оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении;
- раскрытие потенциала молодого педагога;
- поддержка в формировании индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- психолого-педагогическая поддержка в адаптации к условиям образовательной среды;
- методическая, социально-психологическая помощь в преодолении возникающих затруднений.

Функции наставников выполняются руководителями секций городской школы молодого специалиста примерно в следующем режиме: 1 раз в неделю – 1–3 часа для индивидуальной работы с наставляемыми – молодыми специалистами (как в своей образовательной организации, так и на рабочем месте молодого педагога), 1 раз в месяц – 1–2 часа для групповых консультаций, 1 раз в 2 месяца – 1,5–2 часа для проведения занятия городской школы молодого специалиста.

К наставникам школы молодого специалиста (далее – ШМС) предъявляются следующие требования:

- Педагогический стаж не менее 6 лет.
- Наличие стабильных показателей в работе, квалификационной категории (предпочтительно высшей).
- Наличие достижений в наставничестве (наличие наставляемых, которым установлена первая квалификационная категория, имеющих достижения в конкурсах для педагогов, имеющих учащихся – победителей олимпиад, конкурсов и т.д.).
- Владение коммуникативными навыками, организаторскими способностями.
- Готовность и умение делиться собственным опытом.

Руководители секций городской школы молодого специалиста – наставники избираются на августовских заседаниях городских методических объединений педагогических работников в соответствии с требованиями к наставникам.

Ответственным за работу городской школы молодого специалиста, за подготовку наставников – руководителей секций ШМС является Государственное автономное образовательное учреждение профессионального образования города Севастополя «Институт развития образования» (далее – ГАОУ ПО ИРО).

Методисты ГАОУ ПО ИРО курируют работу секций ШМС и их руководителей – наставников.

В 2021/2022 учебном году в работе 20 секций городской школы молодого специалиста приняли участие 354 педагога, что на 6 чел. больше, чем в 2020/2021 учебном году.

Руководили ШМС педагоги-наставники из СОШ № 3, 6, 12, 15, 19, 22, 34, 38, гимназий № 8, 10, 24, Инженерной школы, ОЦ им. В.Д.Ревякина, ЦДО МАН, ССК, ДОУ № 33, 63, 125, ИРО. Каждый руководитель секции школы молодого специалиста – наставник обучает и оказывает помощь и поддержку всем участникам работы секции.

К работе городской школы молодого специалиста привлекаются другие наставники из числа опытных педагогов.

Городская школа молодого специалиста осуществляет свою деятельность на основании Положения, утвержденного приказом Департамента образования города Севастополя от 23.11.2016 № 1153 «Об утверждении Положений» (приложение № 3 к приказу), ежегодных приказов ГАОУ ПО «Институт развития образования» об утверждении региональной сети объединений педагогических работников (так, в 2021 году был издан приказ ГАОУ ПО ИРО от 17.09.2021 № 447 «Об утверждении региональной сети объединений педагогических работников в 2021/2022 учебном году»: <https://www.sev-centr.ru/files/23.09.2021-prikaz-447-ob-utverzhdeni-regionalnoy-seti-ped.rabotnikov.pdf>).

На начальном этапе проводится диагностика профессиональных затруднений, на основе результатов которой составляется план занятий городской школы молодого специалиста.

Занятия каждой секции городской школы молодого специалиста проводятся не менее 4 раз в год. Планы работы ШМС составляются наставниками совместно с кураторами – методистами Института развития образования в начале учебного года.

В планах работы ИРО на месяц, которые направляются в каждое образовательное учреждение города и располагаются в разделе «Планы работы» на официальном сайте ИРО (<https://www.sev-iro.ru/>), указаны даты, сроки проведения занятий, темы.

Тематика занятий разнообразна: «Организация современного урока в условиях реализации ФГОС», «Технология разработки рабочей учебной программы по предмету», «Технология и структура уроков по ФГОС», «Реализация модуля «Школьный урок» рабочей программы воспитания» и др.

Система наставничества в городской школе молодого специалиста включает использование различных форм работы, носящих практико-ориентированный характер: беседа, анкетирование, тренинговое занятие,

коуч-сет, семинар, методическая консультация, взаимопосещение уроков, воспитательных мероприятий, совместное конструирование уроков, воспитательных мероприятий, разработка планов-конспектов, технологических карт уроков, решение психолого-педагогических задач, работа с документами, подбор контрольно-измерительного материала и др.

На основании п. 3.2 Положения о школе молодого специалиста (педагогического работника), утвержденного приказом Департамента образования города Севастополя от 23.11.2016 № 1153 «Об утверждении Положений» (приложение № 3 к приказу) руководитель ШМС – наставник «имеет право на надбавку за специфику работы, которая выплачивается по основному месту работы со дня издания приказа об утверждении региональной сети методических и других творческих объединений педагогических работников».

Наставники и наставляемые, принимавшие активное участие в работе городской школы молодого специалиста в течение учебного года, представляются на поощрение Благодарственным письмом ГАОУ ПО ИРО по ходатайству методистов – кураторов ШМС и руководителей – наставников ШМС.

Так, на секциях августовской конференции педагогических работников образовательных учреждений города Севастополя 2021 года Благодарственные письма Института развития образования получили 28 лучших наставников – руководителей ШМС.

Одним из показателей оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников в ходе аттестации на первую или высшую категории является осуществление наставничества.

На официальном сайте ГАОУ ПО ИРО в разделе «Новости» методисты – кураторы секций городской школы молодого специалиста периодически размещают новости о проведении занятий с фотографиями участников и наставников.

Ключевыми факторами успеха работы школы молодого специалиста считаем следующие:

1. Чёткое целеполагание и планирование работы. Системность в организации работы.
2. Работа единой команды наставников – руководителей секций ШМС.
3. Учёт мнения наставляемых при планировании, организации работы ШМС.
4. Наличие четких механизмов мотивации деятельности наставников.
5. Вовлеченность всех заинтересованных органов, структур, учреждений.

Ежегодно проводится мониторинг эффективности работы городской школы молодого специалиста по следующим показателям:

1. Процент закрепления молодых специалистов в образовательных организациях.

2. Процент удовлетворенности молодых специалистов работой школы молодого специалиста.

3. Количество молодых педагогов, которым установлена первая квалификационная категория по результатам аттестации.

4. Количество молодых специалистов – участников конкурсов профессионального мастерства.

5. Количество молодых специалистов, представивших свой опыт на городских семинарах.

6. Количество молодых специалистов, принявших участие в городских методических мероприятиях.

И вот каковы результаты мониторинга за последние 3 года. Процент закрепления молодых специалистов в образовательных организациях – 87. Процент удовлетворенности молодых специалистов работой городской школы молодого специалиста – 98. За 3 последних года городской аттестационной комиссией была установлена первая категория 115 молодым педагогам со стажем 2,5–3,5 года. Из них 62 человека аттестованы по Отраслевому соглашению, 53 – по результатам изучения профессиональной деятельности.

Результативность системы наставничества в городской школе молодого специалиста можно проследить через участие молодых специалистов в городских конкурсах, семинарах, через достижения их учащихся.

Так, в региональном профессиональном конкурсе молодых педагогов «Открытие», проводимом в Севастополе с декабря 2020 года, приняли участие 70 человек, победителями стали 14 молодых педагогов, призёрами – 28.

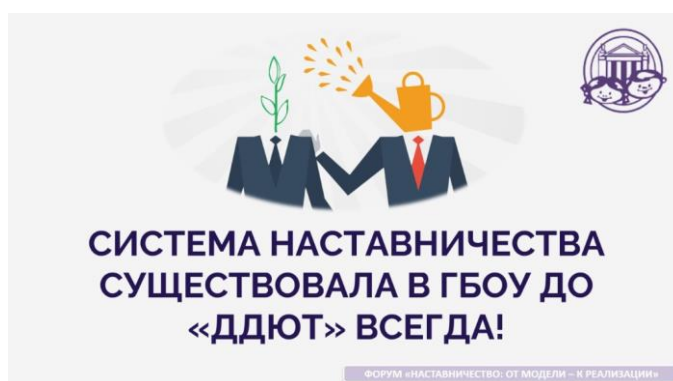
Таким образом, считаем, что школа молодого специалиста является действенным механизмом развития наставничества как в регионе, так и в каждой образовательной организации.

## **МНОГОУРОВНЕВАЯ СИСТЕМА: «НАСТАВНИЧЕСТВО» В ГБОУ ДО «ДДЮТ»: ОТ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ ДО ПРАКТИЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ**

**Кордикова Екатерина Юрьевна,**  
заведующий отделом, педагог  
дополнительного образования ГБОУ ДО  
города Севастополя «Дворец детского  
и юношеского творчества»

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в медицинских, образовательных учреждениях. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого.

В данной работе описана многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества» (далее – ГБОУ ДО «ДДЮТ»).



**Актуальность** данной работы обусловлена тем, что на сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. От формирования профессионализма у молодых педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

Наставничество в ГБОУДО «ДДЮТ» мало чем отличается от классической концепции наставничества и предполагает такую систему

обучения персонала, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку. Но в системе образования можно говорить о наставничестве не только в среде сотрудников, но и обучающихся.

**Цель моего выступления:** дать общую характеристику политрековой практики наставничества в ГБОУДО «ДДЮТ».

**Задачи:**

– определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, с родителем или с обучающимся, исходя из условий образовательной организации и потенциала молодого специалиста, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога в ГБОУДО «ДДЮТ»;

– сформировать ориентиры для администрации учреждений дополнительного образования, ведущей практику наставничества, и для педагогов-наставников.

**Эффективность** практики наставничества в ГБОУ ДО «ДДЮТ» заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста педагога и обучающегося, развитие их творческого потенциала; в конечном счёте, наставничество влияет на рост уровня профессиональных и личностных компетенций и на положительную динамику качества всего образовательного процесса в учреждении.

**Адресность:** опыт ГБОУ ДО «ДДЮТ» может быть полезен для изучения студентами педагогических вузов, колледжей, менеджерами и администрацией образовательных организаций, рекомендован для реализации в учреждениях общего и дополнительного образования.

Наставничество в ГБОУ ДО «ДДЮТ» – это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных сотрудников или обучающихся-волонтеров. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.



**Цель института наставничества в ГБОУ ДО «ДДЮТ»** – оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам, родителям и обучающимся в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого учебно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала учреждения дополнительного образования.

Наставничество как практика в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества»

– это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (ученика, родителя, молодого специалиста, опытного педагога, управленца);

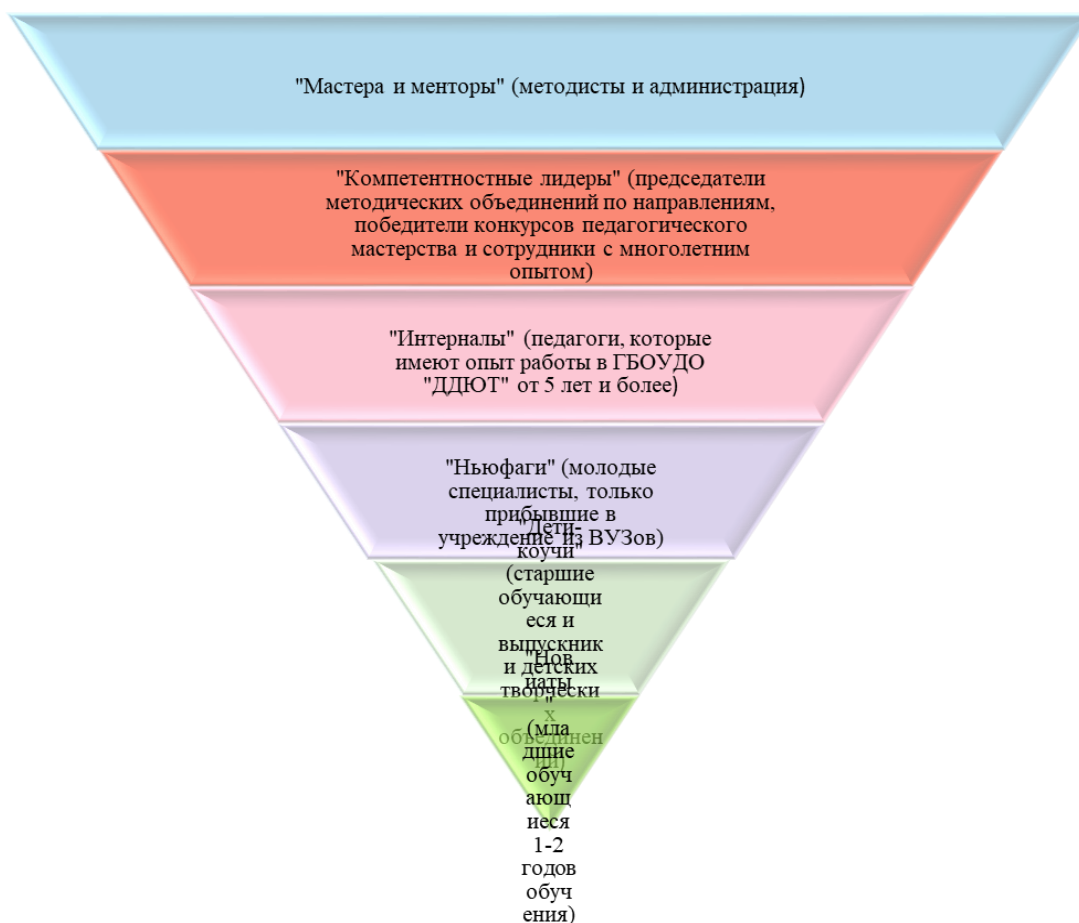
– это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);

– это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;

– это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

В ГБОУ ДО «ДДЮТ» реализуется модель многоуровневого наставничества:





Не каждый сотрудник или ребенок выбирает наставничество сугубо с целью самореализации в качестве волонтера. Более того, многие преследуют не альтруистические цели: занять более высокое место в коллективе, пользоваться большим авторитетом и уважением, навязывать свои взгляды на организацию образовательного процесса.

К наставникам всех уровней в ГБОУ ДО «ДДЮТ» предъявляются высокие требования к личностным компетенциям:

**1. Гибкость мышления** – это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться с одного способа действий на другой.

**2. Критичность мышления** – умение не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения, только взвесив все «за» и «против».

**3. Коммуникативные способности** – умение говорить простым и доступным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним в общении, уметь слушать и слышать наставляемого.

**4. Толерантность** – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного и даже неприемлемым для наставника.

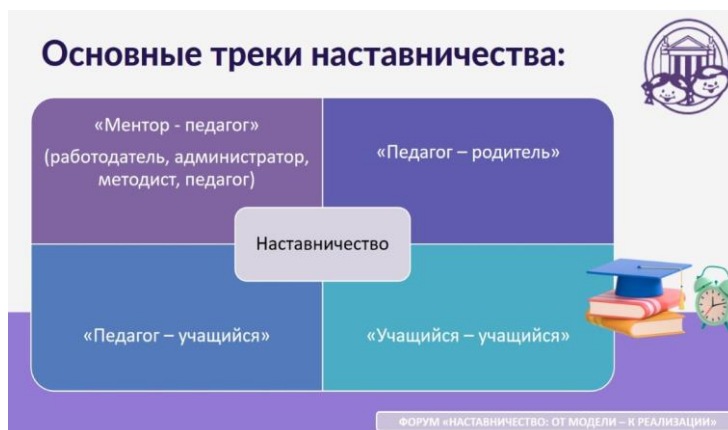
5. **Эмпатия** – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию. Наставник не должен обладать чрезмерным уровнем эмпатии, т.к. чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически наставляемыми для реализации собственных целей. Наставнику (специалисту образовательной организации) желательно иметь комплекс знаний в области психолого-педагогических дисциплин.

6. **Рефлексия** – способность к осмыслению собственной деятельности, слов и эмоций с целью саморегуляции.

7. **Эмоциональная устойчивость** – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.



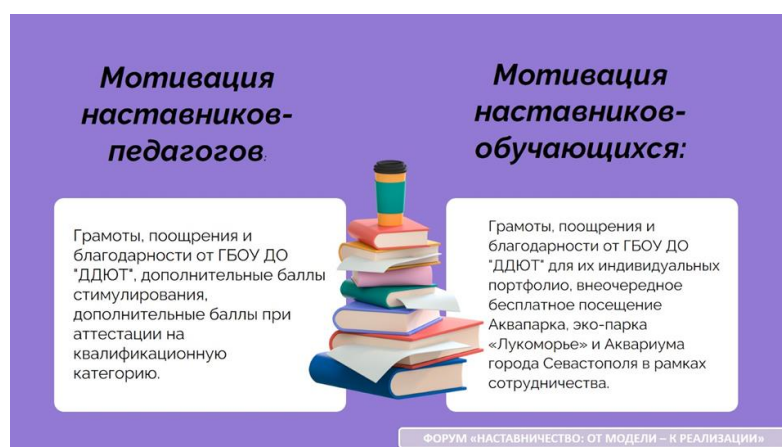
В 2022 году практика наставничества в ГБОУ ДО «ДДЮТ» реализуется по четырем основным трекам «коворкинга» (сотрудничества): «ментор – педагог», «педагог – родитель», «родитель – учащийся», «учащийся – учащийся».



К сожалению, многие современные учреждения реализуют практики наставничества в достижении коммерческих целей. Треки «педагог – педагог» реализуются с целью самопродвижения или аттестации наставника, а треки «ученик – ученик» направлены на зарабатывание денег, получение грантов за счет интеллектуального и творческого труда обучающихся или формирование на основе достижений обучающихся проектов для крафтфаундинга.

В ГБОУ ДО «ДДЮТ» институт наставничества рассматривается как комплекс добровольной психологической и методической поддержки и помощи педагогам, детям и родителям для создания комфортной и стабильной развивающей среды, для организации успешного образовательного процесса, а самообучение производится полностью на бесплатной основе.

Несмотря на добровольчество практики наставничества, мы не забываем мотивировать наставников.



Действенность нашей практики определяет сохранность контингента молодых специалистов, увеличение числа педработников, участвующих в конкурсах педагогического мастерства, а также результаты мониторинга удовлетворенности среди работников образовательной организации и участников образовательного процесса.

Кейс практики внесен в список лучшего опыта России по наставничеству и размещен на официальном сайте Академии Минпросвещения России.

Подробнее познакомиться с практиками наставничества в ГБОУ ДО «ДДЮТ», нормативными и локальными актами можно по ссылке:



### Литература

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. – 2012. – № 7. – С. 98–104.
2. Невская Л. В., Эсаулова И. А. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2013. – № 21. – С. 72–76.
3. Сотников Н. З., Сотникова С. И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. – 2016. – С. 22–27.
4. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.
5. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала // Экономическая социология. 2011. – Т. 12. – № 2. – С. 80–98.

## НАСТАВНИЧЕСТВО – ДЛЯ НОВИЧКОВ ИЛИ ДЛЯ КАЖДОГО?

**Эндзинь Марта Петровна**, руководитель  
регионального научно-методического центра  
Государственного областного автономного  
учреждения дополнительного профессионального  
образования «Региональный институт  
профессионального развития», Заслуженный  
учитель Российской Федерации,  
г. Великий Новгород

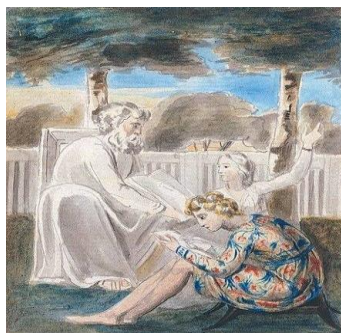
Исследования практики развития персонала показывают, что эффективные организации рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы развития персонала. Руководители образовательных учреждений ставят перед собой задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации. В последние годы наставничество стало

рассматриваться не только как ключевая стратегия в управлении организациями, но и как часть корпоративной культуры.

Преимущества, которые получают организации, создавая программы наставничества, очевидны. Однако недооценка роли и возможностей наставничества в процессах развития персонала приводит к тому, что многие руководители рассматривают его лишь как инструмент обучения молодых специалистов или используют для адаптации новых сотрудников. Между тем анализ публикаций и аналитических обзоров о новых подходах к организации наставничества в современных организациях может способствовать более широкому использованию идей наставничества для планирования программ развития персонала учреждения.

Своими корнями практики наставничества уходят вглубь времён: традиция гуру, старейшины и старцы, ученичество в цеховой системе, менторство, наставничество на производстве и пр.

Мы все хорошо знаем акварель Уильяма Блейка «Возраст наставляет молодых». Это традиционное представление о взаимодействии опыта и молодости.



В 2010 году в России наметился курс на возрождение традиции наставничества. Очевидно, что наставничество – это двусторонний процесс, в котором присутствуют два субъекта действия: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – процесс встречного движения подопечного.

Наставничество – это отношения, в которых более опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определённые компетенции. Причём опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как профессиональной сферы, так и широкого круга вопросов личного развития.

На современном этапе наставничество разворачивается как широкая практика подготовки и развития кадров, охватывающая разные категории сотрудников, включая и будущих, осуществляемая с разными целями:

- со старшеклассниками – для решения вопросов профориентации;

- со студентами – для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей специализации;
- с новыми сотрудниками – для адаптации в организации, ускоренного освоения норм и требований;
- с педагогами – для освоения новых компетенций;
- с руководителями – для решения задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.

Остановимся на наиболее распространенных в практике моделях наставничества.

В модели «Традиционное наставничество» наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным. В центре внимания – профессиональное развитие. Обычно отбор наставника и его подопечного проводится по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития.

Разновидностью этой модели является ситуационное наставничество, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи в случае, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.

Преимуществом модели является то, что наставник постоянно может понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию, а подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.

В модели «Партнерское наставничество» наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает. Модель эффективна в парах молодых специалистов, способствует закреплению талантливой молодежи в образовательных учреждениях. Однако есть риск недостаточности опыта и компетентности начинающего наставника для более глубокого развития подопечного, поэтому необходимо программу наставничества дополнять другими формами работы.

В модели «Групповое наставничество» для организации взаимодействия используются два варианта: один наставник работает с группой наставляемых или группа наставников работает с группой подопечных («круги наставничества»). В этой модели непосредственное общение происходит периодически (один или два раза в месяц). Необходимо учитывать, что недостаток личного общения может неблагоприятно

сказаться на мотивации подопечных и, как следствие, результатах программы развития. Лучше сочетать групповое наставничество с другими моделями.

«Флэш-наставничество» – это новая концепция наставничества, проводится через одноразовые встречи или обсуждения. После встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Возможный вариант модели: сессии – встречи с несколькими наставниками последовательно.

Разновидностью флэш-наставничества является «Скоростное наставничество». Эта модель представляет собой однократные встречи с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединёнными общими проблемами и интересами.

В модели «Реверсивное наставничество» профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам, вызывающим затруднения. Реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями. Обе стороны вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

События, связанные с пандемией, показали актуальность модели «Виртуальное наставничество». Такая модель может применяться, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично. Она представляет ценность для тех, кто в большей степени ориентирован на обмен знаниями, чем на поддержку и поощрение со стороны наставника. Подопечный самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется.

Самой сложной моделью наставничества считается модель «Командное наставничество», которая помогает в короткие сроки подготовить преемников руководителя, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности. Командное наставничество может быть полезным в ситуации, когда учреждение расширяется в связи с реорганизацией и объединением нескольких.

Различные виды наставничества предполагают разный результат взаимодействия. Опишем некоторые модели «наставник – наставляемый», которые используются в образовательных организациях в настоящее время:

➤ Наставник-ментор закладывает должное, воспринимается как руководитель, учитель, его задача – точная передача опыта и знаний без учёта возможностей подопечного. Развивает профессиональные навыки и знания, связанные с областью деятельности сотрудника.

➤ Наставник-тьютор помогает соотнести теоретические знания с практикой, выстроить индивидуальную траекторию движения в освоении новых компетенций.

➤ Наставник-коуч нацелен на партнёрские отношения, вдохновляет на собственное решение задач. Даёт развивающую обратную связь относительно деятельности сотрудника на рабочем месте.

➤ Наставник-фасилитатор помогает в создании новых оригинальных решений и идей.

Наставники (тьютор, коуч и фасилитатор) помогают построить личное для подопечного креативное или познавательное пространство.

Михаил Васильевич Кларин (член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук) рассматривает 8 типов ситуаций наставничества:

➤ Педагог-наставник: реализует деятельность по обучению всех целевых групп наставляемых.

➤ Эксперт-наставник: реализует деятельность по оценке и сопровождению кандидатов в кадровый резерв, а также будущих работников организации.

➤ Консультант-наставник: реализует роль научного руководителя/научного консультанта для резерва, для студентов и др.

➤ Технолог-наставник: осуществляет обучение в учебных группах.

➤ Руководитель-наставник: реализует привычную для деятельности функцию обучения на рабочем месте.

➤ Визионер-наставник: работает с топ-менеджментом.

➤ Специалист-наставник: реализует привычную для деятельности функцию обучения на рабочем месте в узкой профессиональной области.

➤ Волонтер-наставник: реализует мероприятия по социальной адаптации.

В системе и культуре наставничества различают *как классические формы наставничества («мост поколений»)*:

➤ наставничество как адаптация (мы не бросаем новичков в свободное плавание),

➤ наставничество как инструмент кадровой работы (неформальная, личная, проактивная помощь развитию каждого),

➤ наставничество в agile-проектах (непрерывное обновление по ходу работы),

➤ наставничество в практике движения WorldSkills (наставники – эксперты, носители профессиональных компетенций),

*так и неклассические формы наставничества:*



- наставничество-напарничество (англ. buddy – друг, товарищ) – buddying (помощь при вхождении в рабочую ситуацию),
- теневое наставничество (англ. shadow – тень) – Shadowing (включённое наблюдение),
- обратное наставничество (реверсивное),
- «развивающая командировка», секондмент (англ. secondment – командировка) («прикомандирование» на ограниченное время на другое место работы для приобретения нового профессионального опыта).

Наша практика показывает, что институт наставничества существует в разных формах: это и мастер-классы, и пары взаимообогащения, и участие в работе стажировочных площадок и других структур методических служб.

Очевидно, что разнообразие существующих моделей наставничества помогает каждой образовательной организации выбрать наиболее эффективный подход для себя.

В муниципальных системах образования Новгородской области используются как отдельные модели наставничества, так и их сочетание.

Так, переход на электронное обучение, необходимость оперативного освоения навыков работы на различных платформах привели к использованию модели «Реверсивное наставничество» в сочетании с «Виртуальным наставничеством» из-за недоступности очного формата встреч.

Модели «Наставник-ментор» и «Наставник-тьютор» широко используются в рамках проектной деятельности обучающихся, особенно при подготовке учениками 9 и 11 классов индивидуальных итоговых проектов. В ходе совместной работы педагога и обучающегося над проектом осуществляется как традиционная передача теоретических предметных знаний (модель «Наставник-ментор»), так и «гибких навыков» публичного выступления, презентации своего проекта, ответов на вопросы аудитории (модель «Наставник-тьютор»).

При организации работы городской Школы молодого специалиста, которая работает в муниципальной системе образования Великого Новгорода уже более 15 лет, помимо традиционной модели наставничества используются виртуальное, групповое, флэш-наставничество и наставничество «равный-равному».

Можно выделить несколько этапов, сложившихся при организации работы с начинающими педагогами в муниципальной системе образования Великого Новгорода. Первый этап начинается со знакомства на пленарном заседании ежегодной августовской педагогической конференции. Выступая перед собравшимися, председатель комитета по образованию

Администрации Великого Новгорода анализирует достижения и проблемы прошлого учебного года и обозначает перспективы развития и задачи на год наступающий. Мэр города, лучшие представители педагогической общественности обращаются к молодым коллегам, стоящим на сцене, с добрыми пожеланиями и напутствием. В сентябре на Форуме молодых дается старт работы Школы молодого специалиста, начинающие педагоги знакомятся со структурой муниципальной методической службы, с возможностями профессионального роста и построения профессиональной карьеры.

На втором этапе работы, который по срокам часто совпадает с первым (знакомством и погружением), наставники в образовательных организациях проводят собеседование и диагностику затруднений молодых специалистов, наблюдают их в деятельности.

Третий этап (сентябрь–октябрь) заключается в совместном проектировании возможных путей профессионального роста начинающего педагога. Это может быть совместное с администрацией планирование обучения на курсах повышения квалификации, посещение занятий городской Школы молодого специалиста, семинаров, проводимых структурами муниципальной методической службы, тренингов, индивидуальное консультирование.

Четвертый этап, реализационный, завершается приглашением всех молодых специалистов на итоговое занятие городской ШМС, которое, как правило, проходит в мае на базе одного из оздоровительно-образовательных центров Великого Новгорода. Педагоги, работающие в разных ОО, обмениваются впечатлениями и опытом первого года работы.

Пятый этап, аналитический, завершает учебный год, позволяет молодому педагогу вместе с наставником подвести некоторые итоги, наметить шаги дальнейшего продвижения на пути профессионального роста. Если уже есть определенные наработки, позитивный опыт, результаты, можно планировать участие в городских конкурсах, конференциях, фестивалях, издании пособия «Первые шаги в науке и практике». Либо подобрать интересующую и необходимую тематику, разрабатываемую структурами муниципальной методической службы, и посещать проводимые ими семинары и мастер-классы.

На наш взгляд, деятельность городской Школы молодого специалиста является востребованной и результативной, поскольку создаются условия для профессионального роста и совершенствования молодых специалистов, что способствует снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность каждого молодого педагога. Городская

ШМС представляет собой постоянно действующую форму повышения методической грамотности начинающего педагога: пропедевтическая адаптационная работа, мониторинговые исследования, сопровождение начинающего педагога; организация профессиональной коммуникации, приемы построения эффективного взаимодействия всех субъектов образовательного процесса, индивидуальные консультации по межличностному общению и решению конфликтных ситуаций.

Занятия ШМС проходят в различных организационных формах: семинары, тренинги, консультации, анкетирование, самообразование и др. Последние три года в ММС Великого Новгорода хорошо зарекомендовала себя работа ШМС на базе стажировочных площадок. Это образовательные организации, имеющие современную материально-техническую базу, кадры соответствующей квалификации и существенные положительные результаты в методической разработке приоритетных для образования Великого Новгорода направлений деятельности.

На наш взгляд, вариативность предлагаемых форм, сетевое взаимодействие, использование ресурса социального партнерства, возможность выбора актуального методического сопровождения позволяют разработать и реализовать индивидуальную траекторию профессионального развития для каждого молодого педагога, которая способствует успешности каждого в профессии.

Согласимся с Дэвидом Майстером, что наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, ее «здоровье». Но везде ли высока культура наставничества? Всегда ли наставничество эффективно?

Безусловно, одна из примет внимания организации к развитию наставничества – специальное выделение административного и финансового ресурса для его поддержки. Помимо наличия нормативно-правовой базы необходима система подготовки и стимулирования наставников, разработка ключевых показателей эффективности работы наставника и регламента процесса.

Почему может не работать наставничество? Наверное, дух соперничества и конкуренции между сотрудниками, формальное утверждение положения о наставничестве в организации и внедрение его административными способами, отсутствие интереса со стороны администрации будут препятствовать качественному развитию наставничества. Важно системное внимание и системное выстраивание наставнической работы, которое приведёт к заинтересованности всех участников, к тому, что наставничество станет важнейшим элементом корпоративной культуры.

Очевидно, что привычный подход – наставничество адресовано отдельной категории сотрудников – сменяется новым взглядом: это способ стимулировать непрерывное обучение и развитие сотрудников. Конечно, в каждой ситуации важно «видеть» людей, их зоны развития, помогать строить индивидуальные «карты знаний».

## **ПИТЧИНГ-СЕССИЯ «МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ»**

### **ТРЕК 1 «ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СООБЩЕСТВАХ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ» В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»**

#### **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ДРАЙВЕР РАЗВИТИЯ ШКОЛ С НИЗКИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ**

**Медник Елена Алексеевна**, руководитель  
Центра непрерывного повышения  
педагогического мастерства; к.пед.н.,  
доцент кафедры начального, дошкольного  
образования и социального управления  
Новгородского государственного  
университета имени Ярослава Мудрого;  
заместитель директора муниципального  
автономного общеобразовательного  
учреждения «Гимназия № 4 имени Героя  
Советского Союза, Почетного гражданина  
Новгорода И.А.Каберова»

*Наставничество — это инвестиция  
в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье»*  
Дэвид Майстер

Наставничество, драйвер... Что мы понимаем под этими словами? Если обратиться к словарям, то находим: «Наставничество – это отношения, в которых человек помогает менее опытному усвоить определенные компетенции». А вот слово «драйвер» в различных словарях трактуется по-

разному: драйвер – это 1) универсальная *программа* для взаимодействия с оборудованием; 2) определенный *фактор*; 3) управляемый *источник питания*; 4) *водитель* (жарг.) и др.

Как же сочетать эти два слова – «наставничество» и «драйвер»? Может ли быть наставничество драйвером развития? Задумаемся над этим.

Для чего же нужно наставничество? На наш взгляд, поддерживать и поощрять; передавать знания; раскрывать потенциал; укреплять профессиональное сотрудничество и многое др. Наставничество – это не инновация, а устоявшийся, традиционный метод обучения. Еще ремесленники использовали этот метод, когда, работая рядом с мастером, подмастерье изучал свою будущую профессию.

В целях развития системы качества общего образования, реализации комплексного подхода в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» запущен проект «500+», задачей которого является оказание адресной помощи школам с низкими образовательными результатами. Данный проект реализуется на территории Новгородской области второй год. Продумывая стратегию работы со школой, включенной в проект, нуждающейся в поддержке, мы подумали о новой модели в области наставничества – школа с низкими результатами обучения и школа – куратор программы.

Что можно предложить в качестве драйвера развития? Обратимся к возможным направлениям.

*Кадровая политика.* Включает диагностику уровня сформированности предметных компетенций учителей; составление «дорожной карты» адресной поддержки; обучение педагогов на базе ОО; инструктивно-методические совещания по вопросам достижения качества образования; экспертизу рабочих программ, планов работы; оценку материалов для стартовой диагностики, текущего контроля и итоговой аттестации обучающихся.

*Методическое сопровождение* предусматривает трансляцию опыта работы (открытые уроки); консультирование (управленческое, педагогическое, методическое); проведение мастер-классов; «круглый стол»; дискуссионный клуб; педагогический лекторий; «педагогические посиделки» и др. формы работы с педагогами; участие в работе методических объединений, методических и педагогических советов, семинаров, практикумом; участие в конкурсах профессионального мастерства; издание печатных сборников, написание статей на актуальные темы современного образования.

Одно из важных направлений в работе отводится *качеству обучения* (подготовка обучающихся к ГИА). Консультации по подготовке к ГИА (обучающихся, учителей-предметников); по разработке системы оценки качества образования; внедрения ФГОС ООО и СОО; отбор эффективных технологий, форм и методов для организации и проведения учебных занятий; участие в репетиционных экзаменах на базе ресурсной школы; организация практикумов по анализу типичных ошибок при сдаче ГИА; проведение семинаров, семинаров-практикумов, вебинаров по организации и подготовке к ГИА – вот далеко не полный перечень мероприятий, который можно предложить в качестве работы с курируемой школой.

*Мониторинг качества обучения* – еще одно из направлений совместной деятельности школ, участников проекта «500+». Видов мониторинга достаточно много. На наш взгляд, наиболее продуктивными для развития школы мы считаем *информационный мониторинг* (сбор, анализ данных по выявленным проблемам); *диагностический мониторинг* (определение того, как справляются с различными темами или разделами учебного плана обучающиеся); *сравнительный мониторинг* (направлен на сопоставление количественных оценок по совокупности показателей для регионов, областей, районов, школ, отдельных преподавателей и других участников образовательной деятельности); *мониторинг с помощью моделей «вход – выход», «вход – процесс – выход»*; *мониторинг рабочих программ*.

Драйверы развития могут быть как внешние, так и внутренние. К *внешним драйверам* развития педагога можно отнести проекты, гранты, исследования, конкурсы, профессиональные сообщества (союзы, ассоциации), повышение квалификации и др. Внешнее развитие — это успехи, достижения в социуме, когда человек взлетает вверх по карьере, производит видимые другим людям результаты.

К *внутренним драйверам* развития педагога относится образовательная среда, карьерный рост, учебный процесс, самообразование, аттестация, работа в профессиональных сообществах, исследовательская и проектная деятельность, инновационная деятельность, участие в профессиональных конкурсах, трансляция опыта и др. Внутреннее развитие – это развитие человека как личности изнутри.

Организованная таким образом методическая поддержка школам с низкими образовательными результатами может помочь образовательным организациям не только улучшить качественные показатели, но и стать драйвером развития. А рецепт развития прост: «Учитесь, пока остальные спят; работайте, пока остальные болтаются без дела; готовьтесь, пока

остальные играют; и мечтайте, пока остальные только желают» (Уильям Артур Уорд).

**МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – СТУДЕНТ»  
НА ПРИМЕРЕ ПРОЕКТА ГЕОГРАФИЧЕСКАЯ ШКОЛА  
НОВГОРОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА  
ИМЕНИ ЯРОСЛАВА МУДРОГО»**

**Пожаркова Анна Петровна**, учитель географии МАОУ «Средняя школа № 13 с углубленным изучением предметов», тьютор Центра непрерывного повышения педагогического мастерства ГОАУ ДПО «Региональный институт профессионального развития», г. Великий Новгород

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой паттернов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся. Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения.

Наставничество представляет собой не только одну из традиционных форм передачи знаний, которую с давнего времени использовали люди, но и обеспечивает связь между людьми разных поколений. Людей, выполняющих функции наставников, всегда наделяли особым статусом.

Наставничество способствует передаче знаний от людей старшего поколения поколениям более молодым. Помимо передачи знаний, наставничество ещё позволяет эти знания систематизировать и накапливать с целью последующего применения более молодыми поколениями для улучшения условий своей жизни, так как без передачи накопленного опыта дальнейшее развитие и существование человека сначала бы зашло в тупик, а затем совсем бы прекратилось, как целого вида.

Психолог Герберт Гёрджой заметил: «...неграмотными в XXI веке будут не те, кто не умеет читать или писать, а те, кто не умеет учиться, разучиваться и переучиваться». Люди XXI века, способные ориентироваться в незнакомой ситуации, умеющие извлекать необходимую информацию в условиях ее обилия, усваивать ее в виде новых знаний и, самое важное, применять эти знания на практике. Кроме того, XXI века – «век команд», когда наибольший эффект приносит командная работа. Значит, начинать надо с интерактивных методов, ориентированных на более широкое взаимодействие студентов не только с преподавателем, но и друг с другом и на доминирование активности студентов в процессе обучения. Один из действенных актуальных интерактивных методов, обладающий большим образовательным, воспитательным и развивающим потенциалом – метод проектов.

Проектная деятельность помогает развивать самостоятельность мышления, творческие возможности, способность к самоорганизации, созиданию, сотрудничеству. Это такие качества личности, которые обеспечивают успешную адаптацию и самореализацию человека в обществе.

На базе Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого (далее – НовГУ) создана Школа проектного обучения с целью обеспечения процесса реализации проектно-ориентированной модели образования, которая разработана и внедрена в НовГУ. Директором Школы проектного обучения является Федотова Наталья Геннадьевна, заместитель начальника Управления образовательной деятельностью, доцент кафедры философии, культурологи, социологии, к.ф.н.

#### **Направления работы Школы проектного обучения:**

- методическое и административное сопровождение проектно-ориентированного обучения;
- организация и планирование проектной деятельности в университете;
- координация, консультирование и контроль за реализацией проектно-ориентированной модели обучения в университете;
- организация обучения по дополнительным программам подготовки кадров, обеспечивающих реализацию проектно-ориентированной модели.



### **Задачи Школы проектного обучения:**

- организация системы и аналитика проектной деятельности в рамках проектно-ориентированного обучения в НовГУ;
- координация процессов взаимодействия между кафедрами, институтами и прочими структурными подразделениями университета, связанных с реализацией проектной деятельности по образовательным программам высшего образования и среднего профессионального образования;
- обеспечение экспертной оценки проектной деятельности обучающихся НовГУ;
- осуществление методического, информационного, консультационного сопровождения проектной деятельности в НовГУ;
- организация и сопровождение функционирования цифровых платформ и инструментов, необходимых для реализации проектно-ориентированной модели НовГУ;
- содействие в налаживании партнерских связей структурных подразделений университета с внешними участниками проектно-ориентированной модели университета;
- создание с помощью проектной деятельности условий для повышения творческой деятельности обучающихся и возможностей для индивидуализации образования.

В рамках работы Школы проектного обучения команда, состоящая из студентов экологов, географов и педагогов, работает над проектом «Географическая школа», который предполагает создание системы интерактивных познавательных занятий для школьников по географии и экологии на базе Института сельского хозяйства и природных ресурсов. Целью проекта является расширение географических знаний, в том числе краеведческих, воспитание экологической культуры и патриотизма, популяризация науки и профориентационная деятельность.

В 2020 году проектная команда кафедры экологии, географии и природопользования пригласила меня к сотрудничеству как потенциального потребителя своего продукта. Идея меня заинтересовала, команда получила мое одобрение на участие в проекте «Географическая школа» в качестве консультанта, наставника и организатора проведения пилотного мероприятия со школьниками. Совместно с командой мы обсудили перспективы реализации проекта, определили наиболее интересные темы и формы проведения занятий.

За полтора года сотрудничества в рамках проекта «Географическая школа» родились три пилотных проекта, которые нашли своих слушателей,

были реализованы в рамках внеурочной деятельности обучающихся, представлены на курсах повышения квалификации учителей на базе ГОАУ ДПО «Региональный институт профессионального развития», материалы размещены в различных сообществах.

**Проект 1.** Интерактивная игра «Путешествие блогера Эльдара по Земле Новгородской»

27 мая 2021 года была проведена интерактивная игра «Путешествие блогера Эльдара по Земле Новгородской». В мероприятии приняли участие ученики 7 «г» класса школы № 13 Великого Новгорода в количестве 22 человек.

За полтора часа ребята обзорно познакомились со всеми районами Новгородской области.



**В ноябре 2021 года был создан Проект 2 – видеофильм «Новгородский район»:**

<https://drive.google.com/file/d/17uXfaxhdUTdFgy0Qiyz8Gjkuar1ARqZE/view?usp=sharing>

**Проект 3** (май 2022 года) – видеоролик с теоретическим материалом для выполнения заданий ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, по подготовке к олимпиадам по географии в разделе «топография» и сценарии для создания мини-видеороликов по топографии, которые нацелены на более детальное изучение данного раздела для повышения знаний / результатов.

Молодые студенты, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя. Для того чтобы молодой специалист-студент, решивший, наряду с учебой в университете, начать свою педагогическую карьеру и смог легко адаптироваться к новой, профессиональной среде, необходимо организовать систему наставничества «учитель – студент».

Моя главная цель как наставника – заложить в каждого подопечного установку на развитие. Насильно этого сделать нельзя. Поэтому завершить выступление хочется одним из принципов глобальной образовательной экосистемы: «Переход к подлинному образованию на протяжении всей жизни предполагает, что качество самого процесса научения и связанные с этим человеческие эмоции, такие как радость, любовь, доверие и принятие, должны вновь встать в центр образования».

## **РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРА КАК НАСТАВНИКА КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В КАДЕТСКИХ КЛАССАХ**

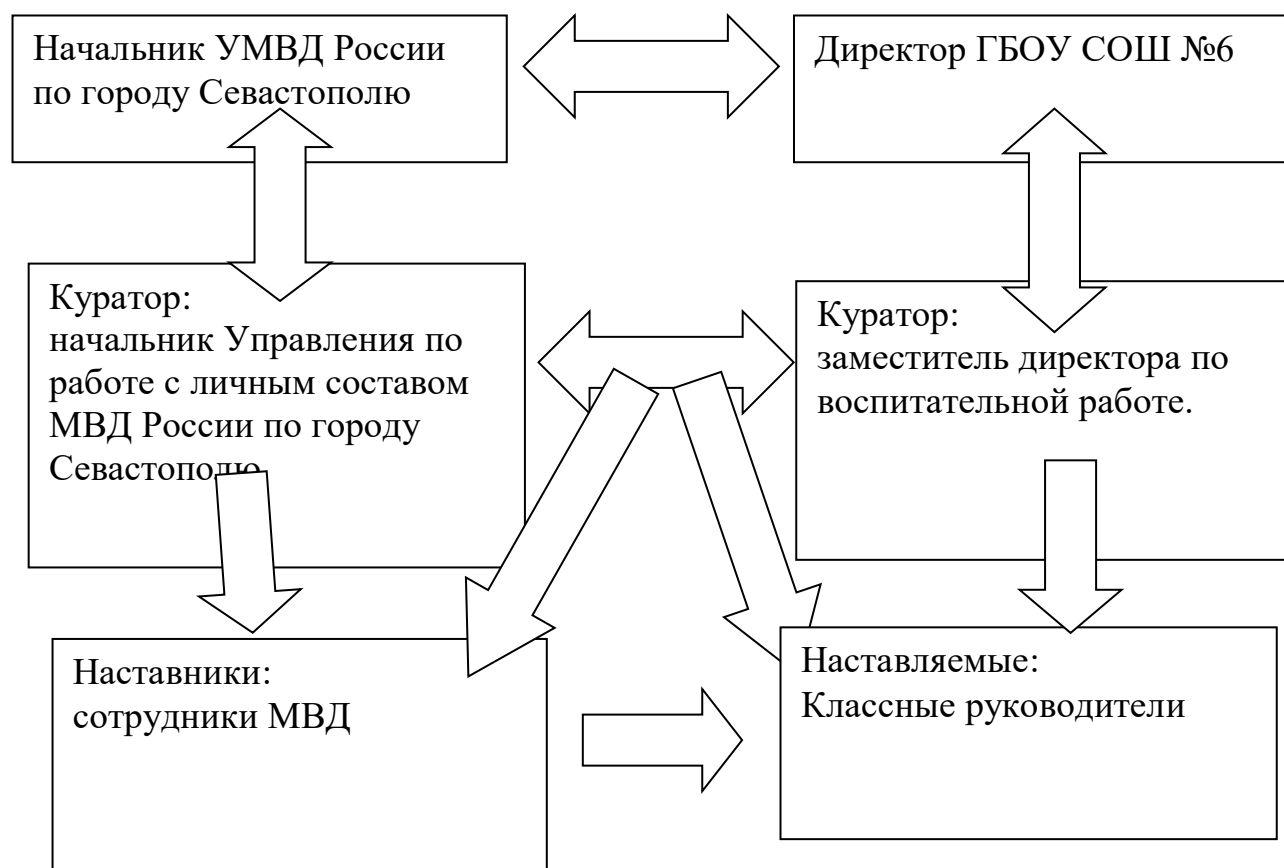
**Гребенец Лилия Анатольевна,**  
заместитель директора по  
воспитательной работе ГБОУ  
города Севастополя «Средняя  
общеобразовательная школа № 6

В 2017 году в нашей школе был открыт первый кадетский класс органов внутренних дел Российской Федерации в количестве 30 обучающихся. Уже в 2018 году кадет стало 90, а в 2019 – 170. Сегодня в нашей школе обучаются 370 кадет.

Кадетство – это система воспитания, в основе которой гражданско-патриотическое направление, хотя другие направления воспитательной работы, конечно же, имеют место в рабочей программе воспитания школы.

За период сотрудничества коллективов школы и Управления министерства внутренних дел по городу Севастополю сложилось несколько систем наставничества: социальный партнер (работник УМВД) – классный руководитель, социальный партнер (работник УМВД) – кадет, кадет – кадет.

Рассмотрим модель наставничества социальный партнер – классный руководитель. Графически ее можно изобразить на схеме:



В центре модели находится куратор. В данном случае их два: от школы – заместитель директора по воспитательной работе, от МВД – начальник Управления по работе с личным составом МВД по городу Севастополю. Каждый куратор напрямую взаимодействует со своим руководителем (директором школы и начальником УМВД России по городу Севастополю) и с наставниками социального партнера – сотрудниками МВД. В свою очередь, наставники взаимодействуют с наставляемыми в лице педагогов школы.

*На первом этапе* (подготовка условий взаимодействия) подписано соглашение о сотрудничестве, определена цель и поставлены задачи, которые согласованы с руководителями организаций и отображены в Уставе кадетского класса органов внутренних дел ГБОУ СОШ № 6 города Севастополя от 28 августа 2017 года. А также разработаны нормативные документы, регламентирующие права и обязанности участников образовательного процесса:

- Положение о создании и функционировании кадетских классов органов внутренних дел ГБОУ СОШ № 6;
- Положение о построении обучающихся кадетских классов органов внутренних дел ГБОУ СОШ № 6;

– Положение о форменной одежде обучающихся кадетских классов ГБОУ СОШ № 6;

– Положение о поощрениях и дисциплинарных взысканиях, о порядке применения к обучающимся кадетских классов и снятии с обучающихся кадетских классов дисциплинарного взыскания;

– Порядок индивидуального отбора при приеме либо переводе в ГБОУ СОШ № 6 для получения основного и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов и для профильного обучения;

– Нормы и правила этичного поведения участников образовательного процесса в кадетских классах ГБОУ СОШ № 6;

– Методические рекомендации о ношении кадетами органов внутренних дел ГБОУ СОШ № 6 форменной одежды и знаков различия;

– Функциональные обязанности классного руководителя кадетского класса.

*На втором этапе* для достижения цели и реализации поставленных задач кураторы (начальник управления по работе с личным составом МВД России по г.Севастополю и заместитель директора по воспитательной работе) ежегодно разрабатывают совместные планы работы, которые отображаются в календарном плане воспитательной работы школы и в планах воспитательной работы классов.

*На третьем этапе* реализации модели начальник УМВД России по г.Севастополю ежегодно в сентябре издает приказ «О закреплении ответственных лиц за кадетскими классами ГБОУ СОШ № 6» в соответствии с направлениями работы параллели:

5-6-е классы – дорожная безопасность (УГИБДД);

7-е классы – психологи МВД;

8-е классы – отдел по борьбе с наркотиками;

9-е классы – правоохранительные органы;

10-11-е классы – введение в профессию.

*На четвертом этапе* сотрудники органов внутренних дел, закрепленные приказом начальника УМВД, оказывают помощь классным руководителям в планировании и реализации воспитательной работы в кадетском классе, выборе форм мероприятий и координировании кадетского самоуправления.

Всю совместную работу можно разделить на три вектора: профориентация, профилактика и воспитательная работа.

## Направления взаимодействия со специалистами УМВД



**По направлению профориентации** сотрудники УМВД в 10–11 классах проводят занятия ознакомительного курса «Введение в профессию полицейского», на которых в течение двух учебных лет кадеты знакомятся со спецификой работы всех структурных подразделений МВД.

Начиная с пятого класса, наши кадеты посещают подразделения МВД по городу Севастополю, где общаются с сотрудниками на их рабочем месте и знакомятся с профессией полицейского.

Традиционно ежегодно наши партнеры организуют для выпускников школы и их родителей поездки в вузы МВД Симферополя, Краснодар, Волгограда, где кадеты знакомятся не только со вступительной кампанией, но и с условиями учебы и быта курсантов.

Спортивной подготовкой кадет, желающих поступать в вузы МВД и военные учебные учреждения, занимаются не только учителя физкультуры, но и сотрудники отдела профессиональной подготовки УРЛС УМВД России по городу Севастополю. Они же оказывают адресную помощь в строевой подготовке и готовят знаменную группу.

Пресс-центр школы тесно взаимодействует с отделом информации и общественных связей УМВД России по городу Севастополю, а также с культурным центром МВД.

Сотрудники подразделений МВД в течение учебного года проводят цикл тематических бесед согласно направлениям конкретной параллели.

### **Наши партнеры принимают участие в профилактической работе.**

Например, был проведен педагогический совет с участием педколлектива и начальников отделов МВД, на котором обсуждались вопросы организации работы школы по формированию компетенций личной безопасности обучающихся. Были рассмотрены все направления безопасности: дорожная, антитеррористическая, пожарная, безопасность в сети Интернет, а также профилактика правонарушений несовершеннолетних.

Куратор от МВД присутствует на заседаниях совета профилактики. В целях привлечения органов самоуправления школы к планированию жизни кадет, к их поощрению и наказанию был создан Совет кадет, в состав

которого входят также сотрудники МВД. Беседы по профилактике бродяжничества, употребления наркотических и психотропных веществ, террористической защищенности, личной и дорожной безопасности, безопасности в сети Интернет проводят специалисты профильных отделов.

**В плане воспитательной работы** предусмотрено множество мероприятий гражданско-патриотического направления с участием сотрудников МВД.

Наши социальные партнеры часто являются инициаторами участия обучающихся в различных воспитательных мероприятиях. По инициативе сотрудников МВД был создан поисковый отряд, который участвует в работе Севастопольского регионального отделения ООД «Поисковое движение России», ежегодно кадеты принимают участие в акции «Парад для ветерана», «Свеча памяти», «Бессмертный полк», в городских субботниках, акциях «Наркотикам – нет», «Подари библиотеке книгу». Также уже традиционно сотрудники УМВД совместно с педагогами организуют спортивные соревнования (октябрь, февраль), принимают участие в организации военно-полевых сборов для 10-х классов, в планировании каникул; кадеты школы участвуют в параде 9 Мая. Для наших ребят благодаря сотрудникам УМВД уже стали традицией встречи с известными личностями и участниками исторических событий. Так, в этом году в рамках марафона, посвященного русской весне, урок «Герой нашего времени» был проведен в культурном центре МВД генерал-майором полиции, где кадеты познакомились с участниками событий на Майдане в 2014 году.

Все перечисленные мероприятия помогают классному руководителю спланировать и организовать воспитательное пространство кадет, способствовать формированию чувства патриотизма, содействуют осознанию обучающимися общего долга, развитию дисциплинированности, стремлению к здоровому образу жизни и профессиональному самоопределению.

По окончании 9 класса кадеты, кроме аттестата, получают удостоверение об окончании кадетского класса органов внутренних дел, а выпускники 11 класса получают удостоверение и значок.

*На пятом этапе* педагоги школы совместно с наставниками в форме круглого стола подводят итоги учебного года: проводится детальный анализ взаимодействия, выделяются достижения, определяются проблемы, решение которых заложено в задачах следующего учебного года.

Очень приятно, что для сотрудников УМВД наше взаимодействие является значимым. Эту позицию полиции подтверждают поступки: активность участия в мероприятиях, организованные встречи и мероприятия,

личное взаимодействие сотрудников МВД не только с педагогами, но и с кадетами.

Стал традицией выпуск календаря с фото кадет, а также в этом году МВД стало выпускать журнал «Полиция Севастополя», в котором освещаются будни и праздники не только сотрудников, но и наших кадет.

Каждый выпускник нашей школы на всю жизнь запоминает строчки школьного гимна: «Здесь важный пункт моей судьбы – шестая школа Корабельной стороны...»

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

**Черномазова Наталья Николаевна,**  
учитель русского языка и литературы  
ГБОУ города Севастополя  
«Гимназия № 10 им. Ефимова М. Е.»

В условиях современной школы важную роль в формировании профессиональной компетентности молодого педагога играет наставничество. От того, насколько хорошо начинающие педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит не только качество образования, но и дальнейшее пребывание молодого учителя в школе.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается важностью для его личностного и профессионального развития. Поэтому главным является период адаптации, от которого во многом зависит, состоится ли новоявленный учитель как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой деятельности.

Сегодня в условиях кадрового дефицита перед школой стоит задача не только привлечь выпускников вузов в систему общего образования, но и удержать молодых специалистов в профессии. Именно поэтому важную роль в работе с начинающим учителем отводится наставничеству, потому что это не только передача богатого личного опыта профессиональной деятельности учителя молодому человеку, но и помощь, поддержка в тех трудных условиях, в которых оказывается вчерашний выпускник вуза.

В нашу гимназию в 2019 году пришел молодой специалист – учитель русского языка и литературы Воронежская Екатерина Андреевна,



выпускница Севастопольского филиала МГУ им. М. В. Ломоносова. Для оказания методической помощи и профессионального сопровождения я назначена была её наставником. Для успешной работы с молодым специалистом был составлен план работы, или дорожная карта, где определена главная цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Составленный мною на три года план наставничества определил этапы работы и необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога.

1 этап – 2019/2020 учебный год, его тема: «Знания и умения учителя – залог творчества и успеха учащихся». В первый год работы с молодым учителем главной задачей было погружение в профессию: оказание практической помощи в составлении рабочих программ, календарно-тематического планирования, оформлении классных журналов, в подготовке отчетности, проведении уроков.

2 этап – 2020/2021 учебный год, тема: «Самостоятельный творческий поиск». Была составлена программа самонаблюдения и самооценки, изучались и применялись элементы инновационных педагогических технологий, началась работа учителя в качестве классного руководителя.

3 этап – 2021/2022 учебный год, тема «Выбор индивидуальной линии». На данном этапе большое значение отведено самостоятельной работе молодого педагога, роль наставника – наблюдение и своевременное оказание методической помощи.

Данный перспективный план послужил основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополнялся конкретными мероприятиями в соответствии с интересами и запросами молодого учителя.

В 2019 году определены главные приоритеты наставничества, которые включали следующие задачи:

1. Помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе.
2. Выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь.
3. Создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога.
4. Развивать потребности у учителя к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

В 2022 году были подведены итоги работы с молодым педагогом по следующим вопросам:

1. Успешная адаптация молодого педагога в учреждении.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.
3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога.
4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.
5. Использование в работе молодого педагога современных педагогических технологий.

Анализ работы показал, что основные цели и задачи, которые стояли перед наставником, выполнены. Успех достигнут благодаря непрерывной работе с молодым педагогом, оказанию необходимой методической помощи, своевременной коррекции. Содержание деятельности определено следующими мероприятиями:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребности.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, проектной деятельности учащихся во внеурочное время (проекты, олимпиады, предметные недели, литературные гостиные).
6. Демонстрация наставником своего опыта успешной педагогической деятельности.
7. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию; повышение профессиональной компетентности. План составлен таким образом, чтобы была возможность охватить все направления педагогической деятельности молодого учителя: взаимопосещение уроков, работа со школьной документацией, работа с обучающимися, методическая работа. Каждое направление позволяет научить молодого педагога профессионально выполнять обязанности учителя в школе.

Молодому специалисту я предложила изучить памятки по темам: «Основные требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях», «Основы самоанализа урока», «Конспект и технологическая карта урока», «Как подготовить современное занятие с использованием ИКТ», «Типы и формы уроков», «Классификация уроков по ФГОС».

Одним из важных и ключевых аспектов в работе было взаимопосещение уроков. Молодой учитель, посещая мои уроки, училась рационально распределять учебный материал, определять этапы учебной деятельности, применять современные технологии, методы и приемы обучения в соответствии с требованиями ФГОС. Посещая уроки молодого специалиста, я своевременно корректировала её педагогическую деятельность. Это требовало особого подхода, потому что нужно было корректно, не унижая достоинство учителя, давать необходимые советы, помогать в проведении уроков, следить за правильной подачей учебного материала обучающимся. Поэтому в своей работе с молодым педагогом я стремилась применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, практикумы по темам, анализ ситуаций, беседы, мозговой штурм, обмен мнениями. Ежегодно проводила анкетирование, чтобы видеть профессиональный рост учителя: «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе», «Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и наставником».

Молодому педагогу в самом начале пути важно помочь почувствовать уверенность в собственных силах, наладить успешную коммуникацию с коллегами, обучающимися и их родителями. Поэтому проводились беседы на темы: «Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке», «Факторы, которые влияют на качество преподавания», деловая игра «Учусь строить отношения. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций». С самого начала своей профессиональной деятельности молодой педагог при поддержке наставника активно включалась в методические мероприятия гимназии, творческие группы, принимала участие в заседаниях МО учителей русского языка и литературы, проводила мероприятия в рамках недели русского языка и литературы. С 2020 года молодой учитель готовила и проводила тематические литературные гостиные для обучающихся 5–7 классов.

Важное значение для успешной работы учителя имеет умение взаимодействовать с одаренными детьми. Поэтому в индивидуальный маршрут включены мероприятия, способствующие формированию умений работать с детьми повышенной учебной мотивации: практикумы «Организация исследовательской работы с учащимися, оформление работ, подготовка к выступлению и защите презентаций», «Приемы по подготовке обучающихся к олимпиадам по предметам», беседа «Система работы с одаренными детьми». Эта работа позволила молодому учителю в 2021 году стать руководителем проекта по русскому языку ученицы 9 класса по теме:

«Диалектические особенности говора жителей города Севастополя», включиться в олимпиадное и конкурсное движение. Ученики моего наставляемого учителя в 2021 учебном году приняли участие в региональном этапе Всероссийского конкурса сочинений «Память сильнее времени» Всероссийского движения «Боевое братство», а также в 2021/2022 учебном году ученица 7 класса стала участником муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников по русскому языку. В 2021/2022 учебном году молодой педагог успешно приняла участие в работе жюри муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников по русскому языку.

Одним из ключевых направлений деятельности молодого учителя является работа со слабоуспевающими обучающимися. Совместно с наставником молодым педагогом разработан план индивидуальных занятий с этой категорией детей. Данное направление позволило исключить наличие неуспевающих обучающихся у молодого специалиста.

Важным этапом в деятельности молодого учителя стала работа с 2020 года в качестве классного руководителя. Екатерина Андреевна в данном направлении тоже достигла хороших результатов: смогла за два года сформировать детский коллектив, у нее правильно выстроены отношения с детьми и их родителями, в классе царит атмосфера доверия, поддержки и уважения. Дети принимают активное участие в школьной жизни.

Постепенно у молодого педагога складывается свой стиль работы, появляются собственные разработки мероприятий, внедряются постепенно в урочную деятельность современные педагогические технологии. Адаптацию в профессии Воронежской Е. А. я считаю успешной, потому что достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство отмечается коллегами, родителями обучающихся, сама учительница выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком.

На заключительном этапе реализации плана деятельности наставника с молодым специалистом подведены итоги работы. Молодому учителю удалось:

- сформировать эмоционально-методический стиль работы;
- достичь умений выстраивать урок в соответствии с современными требованиями;
- установить с обучающимися деловой стиль общения.

Я думаю, что совместная деятельность наставника и молодого педагога на данном этапе не закончится и при возникновении трудностей учителю будет оказываться профессиональная методическая помощь.

## **РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ «ПЕДАГОГ-НОВАТОР – ПЕДАГОГ-КОНСЕРВАТОР» В ГБОУ «ШКОЛА ЭКОТЕХ+»**

**Барашева Ирина Ивановна,**  
учитель начальных классов  
ГБОУ города Севастополя  
«ШКОЛА ЭКОТЕХ+»

Введение новых ФГОС и Профессионального стандарта «Педагог», государственная политика РФ, запрос общества и вызов времени, реализация парадигмы «Образование через всю жизнь» требуют от педагога нового качества его деятельности. Современный педагог вынужден работать в принципиально новой, цифровой среде и взаимодействовать с другими участниками образовательного процесса: непосредственно с обучающимися, их родителями, с коллегами и администрацией, другими учителями, профессиональными сообществами, а также с третьими лицами, так или иначе влияющими на образовательный процесс. Поэтому овладение цифровыми компетенциями выходит на первый план.

ГБОУ «ШКОЛА ЭКОТЕХ+» открылась 3 марта 2021 года и сразу стала лидером в применении информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ). Документооборот в нашей школе максимально ведется в электронном виде, с первого дня все работают в Региональной информационной системе образования (РИСО), коммуникация участников образования ведется через мессенджеры, освещение школьной жизни – через соцсети.

Молодая школа привлекла большое количество молодых специалистов, поэтому с первых дней реализуется программа наставничества. Главная цель наставничества – повышение качества преподавания учителя. Вариация ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» зависит от потребностей самого наставляемого, ресурсов наставников, особенностей образовательной организации. Поэтому в ходе взаимодействия с молодыми специалистами более опытные педагоги не только передают свой опыт, но и получают ценные знания, овладевают современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями. Таким образом, появилось новое направление взаимодействия «педагог-новатор – педагог-

консерватор». Практически мы показали эту работу на городском семинаре «Учимся вместе», который прошел 22 сентября 2021 года.

Рассмотрим основные этапы реализации целевой модели наставничества в образовательной организации. Сначала формируется база наставляемых. Проводится анкетирование педагогов, мониторинги, сбор и систематизация запросов от учителей, определение уровня развития метанавыков и проч. В результате этой работы появляется понимание, кто из педагогов может стать наставником, готов заинтересовать своими наработками, желает тиражировать свой положительный опыт и получить общественное признание, кто готов создавать в своей школе плодотворную для развития педагогическую среду. Таким образом, формируется база наставников. Далее идет формирование наставнических пар или групп, организуется работа в этих группах. И по завершении проводится итоговое заседание, круглый стол, где участники программы делятся своими впечатлениями, пожеланиями, достижениями, планами, т.е. анализируют эффективность реализации программы.

В ходе реализации этой модели наставничества можно выделить несколько очень важных результатов: разнообразие форм работы и использование новых технологий, индивидуальные маршруты освоения учебной программы при большой наполняемости классов, экономия времени педагога на подготовку, проверку заданий, проведение мониторингов с детальным анализом, безболезненный переход на дистанционное обучение при необходимости. А это повышение качества образования, повышение мотивации школьников, повышение статуса учителя, его мобильности. В программу входит участие в вебинарах, онлайн-курсах повышения квалификации, чтобы побыть в роли ученика, на себе испытать преимущества и недостатки некоторых платформ.

Я хочу поделиться с вами некоторыми наработками, ресурсами, которые позволяют нашей школе держать высокую планку в использовании ИКТ и быть в лидерах образования.

Уже 8 лет я сотрудничаю с образовательной платформой Учи.ру. Сегодня она знакома многим и позволяет успешно освоить учебную программу школьникам, готовиться к ВПР и ОГЭ, ЕГЭ, проводить мониторинги, вести внеурочную деятельность и кружки, воспитательную работу, проводить проверочные работы и участвовать в олимпиадах, обогащать кругозор обучающихся на марафонах, проводить родительские собрания, участвовать в вебинарах, получить качественное повышение квалификации на курсах, вести онлайн-уроки, пользоваться видеоуроками Учбара и проч.

Приятным открытием во время пандемии стала бесплатная платформа Яндекс.учебник. Здесь есть возможность выдавать готовые задания или собирать свои в соответствии с потребностями класса или конкретного ученика по основным предметам. С этого года формируются рекомендуемые тематические занятия по программе «Школа России» с индивидуальным маршрутом под каждого ученика. Есть задания для уроков, кружка, внеурочной деятельности, подготовки к олимпиадам, диагностики, тренировки, повторения, работы с информацией, формирования функциональной грамотности и проч.

Для проведения уроков часто использую коллекции РЭШ, МЭШ, VIP.km.ru, единой коллекции цифровых образовательных ресурсов school-collection.ru. С удовольствием дети работают на электронной доске с упражнениями, созданными на платформе LearningApps.org, несмотря на простоту дизайна.

В работе современного педагога необходимо использовать современные формы обучения, проверки и контроля знаний школьников. Ставшие привычными в нашей жизни смартфоны, которые так часто мешают нам, могут стать полезными в образовательном процессе. Предлагаю попробовать в работе сервис онлайн-тестирования «Kahoot». Создавайте викторины, тесты, квизы. На уроке педагог запускает «игру» – нажимает кнопку Challeng. Приложение автоматически генерирует код игры для данной викторины. Дети на своих мобильных устройствах переходят по ссылке kahoot.it, вводят код игры, свое имя. После этого педагог нажимает кнопку start: на экране появляются вопросы, а дети отвечают на них в своих мобильных устройствах. По окончании игры у учителя есть таблица результатов.

Современным детям очень комфортно пользоваться своими смартфонами, и этим необходимо пользоваться через простые и доступные технологии, такие как QR-коды. Несомненным достоинством QR-кода является простота его создания и разнообразие информации, которую можно закодировать. Любой урок можно украсить и разнообразить подобным методом, а впоследствии можно научить школьников самим делать такие коды, создавать квесты и задания. Информация, полученная таким способом, лучше запоминается детьми, мотивирует к обучению. Причем использовать QR-код можно на любом этапе урока: от постановки цели до домашнего задания, для подготовки проектов или воспитательных мероприятий.

Подводя итог, хочется отметить, что сегодня как никогда стала актуальной модель «педагог-новатор – педагог-консерватор», опытным педагогам есть чему учиться у молодежи, у поколения цифры. Мы должны

быть гибкими и мобильными, чтобы быть интересными современным детям, быть способными помочь своим ученикам и соответствовать профстандарту педагога в ИКТ-компетентности.

## **ТРЕК 2 «МАСТЕРСКАЯ ЭФФЕКТИВНЫХ ПРАКТИК НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

### **УЧАСТИЕ ВО ВСЕРОССИЙСКОЙ ПРОГРАММЕ «СИРИУС. ЛЕТО: НАЧНИ СВОЙ ПРОЕКТ» КАК ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА УРОВНЯ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Александрова Н.П., Королькова Н.Ю.,**  
методисты Государственного бюджетного  
образовательного учреждения города  
Севастополя «Центр дополнительного  
образования «Малая академия наук»

Государство сегодня серьезно настроено на трансформацию в сфере образования в рамках реализации национального проекта «Образование». Оно готово поддерживать и развивать инициативы, связанные с наставничеством.

Одной из задач национального проекта «Образование» является развитие института наставничества на всех уровнях и этапов соответствующего процесса. Развитие данного направления определяется как федеральная стратегическая инициатива, реализуемая с целью:

- вовлечения обучающихся и педагогов в активную деятельность;
- разработки, поддержки и сопровождения лидерских проектов;
- системы разнообразных «социальных лифтов», позволяющих достигать нового уровня карьерного, профессионального, личностного и социального развития.

Инициатором современной формы работы с учащимися в этом направлении является Образовательный центр «Сириус», который был открыт в 2015 году Фондом «Талант и успех», и учрежден выдающимися деятелями науки, искусства и спорта по решению Президента Российской Федерации Владимира Путина, возглавившего его Попечительский совет.

Образовательный центр «Сириус» разработал и представил к осуществлению Всероссийскую образовательную инициативу по поиску



и реализации научно-технологических проектов школьниками под руководством наставников.

Программа «СИРИУС.ЛЕТО: НАЧНИ СВОЙ ПРОЕКТ» была представлена руководителем Фонда «Талант и успех» и Образовательного центра «Сириус» Еленой Шмелевой в рамках концепции «Умного отдыха», заявленной на совещании у Президента России Владимира Путина 21 мая 2020 года.

Программа направлена на то, чтобы школьники в течение лета смогли найти тему для проектной работы в следующем учебном году, связанную с актуальными, современными проблемами науки, технологии, бизнеса, а также наставника из числа студентов региональных вузов, который поможет разобраться в задаче и будет сопровождать школьника в период работы над проектом.

Через решение поставленных задач, разработку и формирование научно-практических данных, проведение опытов и экспериментов, школьникам и их наставникам открывается возможность представить свои инновационные проекты научному сообществу, руководителям прогрессивных, экономико-образующих предприятий, повысить уровень заинтересованности работодателя в привлечении молодых специалистов, а вузам – в привлечении талантливых абитуриентов, студентов.

В программе могут принимать участие: школьники 7–11 классов; студенты 3–5 курсов, магистранты и аспиранты региональных вузов; промышленные компании и научно-исследовательские институты региона и страны.

Подобное сотрудничество дает следующие преимущества для студентов: опыт педагогической практики и управления проектом, знакомство с потенциальным работодателем, возможность трудоустройства. Школьникам предоставляется возможность работы над интересными задачами; подготовки проекта для участия в региональных или всероссийских конкурсах; не снижать мотивацию к научно-исследовательской деятельности; проявлять себя перед партнерами-компаниями, которым интересна работа со школьниками и само решение проблемы.

ГБОУ «Центр дополнительного образования «Малая академия наук» (далее – ГБОУ ЦДО МАН), выигравший грант Министерства просвещения Российской Федерации федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», с 2020 года является региональным координатором реализации Всероссийской программы «СИРИУС. ЛЕТО: НАЧНИ СВОЙ ПРОЕКТ» в городе Севастополе. Ответственными за

координацию хода реализации проекта являются методист ГБОУ ЦДО МАН Королькова Наталья Юрьевна и директор Центра карьеры и трудоустройства ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет» Рожкова Марина Геннадьевна.

В 2020/2021 учебном году к участию в программе были привлечены 10 студентов-наставников, 5 научных сотрудников и 15 наставляемых – учащихся ГБОУ ЦДО МАН. Партнерами программы стали кафедры «Информатика и управление в технических системах» и «Государственное и муниципальное управление» ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет» (далее – ФГАОУ ВО «СевГУ»); научные отделы ФГБУН «ФИЦ «Морской гидрофизический институт РАН» и ФГБУН ФИЦ «Институт биологии южных морей имени А.О. Ковалевского РАН».

Общий объем часов работы студента – наставника в проекте состоял из 732 часов, которые реализовывались с сентября 2020 года по май 2021 года в очной, очно-заочной, дистанционной формах работы.

По итогам партнерской работы в 2020/2021 учебном году были выполнены следующие проекты:

- *«Разработка фундаментальных основ построения управления робототехническим комплексом с антропоморфными манипуляторами на основе подходов machine\_learning».* Данный проект был представлен к защите на финальном этапе Всероссийского конкурса научно-технологических проектов «Большие вызовы». Призером стал Александр Крамаренко. Руководителем проектного кейса был Крамарь В.А., д.т.н., профессор ФГАОУ ВО «СевГУ», педагог дополнительного образования ГБОУ ЦДО МАН; наставниками – Абкеримов А.В., Балашов Ю.Ю.

Темой еще одного проекта, над которым работали творческие группы в прошлом учебном году, являлась тема *«Совершенствование системы управления городом».* В рамках этого кейса учащимся ГБОУ ЦДО МАН Алексеем Громовым, студентом-наставником Черных М.А. (магистрант кафедры «Государственное и муниципальное управление» Института развития города ФГАОУ ВО «СевГУ») был разработан инновационный проект *«Создание научно-исследовательского центра «Помологическая станция города Севастополя».* Руководителем проектного кейса были: д.э.н., профессор ФГАОУ ВО «СевГУ» Намханова М.В и Королькова Н.Ю., методист ГБОУ ЦДО МАН. Эта работа была представлена к защите на II Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых «Эффективное государственное и муниципальное управление как фактор социально-экономического развития территорий» и вошла в сборник научных изданий с индексацией в РИНЦ.

Очень интересной для учащихся МАН Бочко Д., Вайнер В. была работа над проектом на тему *«Трихоплакс для бионики»* (руководитель Кузнецов А.В., к.б.н, в.н.с. ФГБУН ФИЦ «Институт биологии южных морей имени А.О. Ковалевского РАН», наставники: студенты Гурьева Е.А., Цыганкова В. М.).

А для Иванова С. была значимой работа над проектом *«Предсказание погоды без вычислительных машин»*. Руководителем этого проекта являлся Скиба Е.В., м.н.с. ФГБУН «ФИЦ «Морской гидрофизический институт РАН», наставником – Медведева Д.М.

В 2021/2022 учебном году участие в программе «СИРИУС.ЛЕТО: НАЧНИ СВОЙ ПРОЕКТ» была успешно продолжена.

К участию в ней были привлечены 17 студентов-наставников и 19 наставляемых – учащихся ГБОУ ЦДО МАН. Партнерами программы стали ФГАОУ ВО «СевГУ» и ФГБУН ФИЦ «Институт биологии южных морей имени А.О. Ковалевского РАН».

Очень актуальными были темы, над которыми работали учащиеся Малой академии наук:

– Мальник Е., Володина О. – *«Создание цифрового книжного клуба»* (руководитель Кокодей Т.А., д.ю.н, профессор ФГАОУ ВО «СевГУ» наставник Абкеримов Т.В.);

– Воробьева А., Ермаков И. – *«Разработка системы управления необитаемого подводного аппарата»* (руководитель д.т.н, профессор Крамарь В.А., педагог дополнительного образования ГБОУ ЦДО МАН; наставники: Балашов Ю.Ю., Димин М. Э., Медведева Д. М.);

– Бочко Д., Вайнер В., Сергеева Е., Хавронюк И. – *«Трихоплакс для бионики II – охотники за алгоритмами»* (руководитель Кузнецов А.В., к.б.н, в.н.с. ФГБУН ФИЦ «Институт биологии южных морей имени А.О. Ковалевского РАН»; наставники: Булков В. А., Волкова Ю. М., Иванова С. Ю., Мамонтов А. А., Сергеева Е. В., Цыганкова В. М.;

– Метрофонов А., Колесов М. – *«Развитие эмоционального интеллекта как основы формирования эмоциональной компетентности у студентов в ходе учебно-профессиональной деятельности»* (руководитель Моторная С.Е., к.п.н., доцент ФГАОУ ВО «СевГУ»; наставник Дулида С. С.).

Всеми участниками за два года работы в программе «СИРИУС.ЛЕТО. НАЧНИ СВОЙ ПРОЕКТ» были получены теоретические и практические знания, отработаны умения проведения лабораторных и исследовательских работ, сформированы проекты и подготовлен материал для участия в конкурсных мероприятиях.

Итогом этой деятельности стала защита школьниками своих проектов на Межрегиональном открытом конкурсе-защите научно-исследовательских работ, участие во Всероссийском конкурсе научно-технологических проектов «Большие вызовы», участие во Всероссийских соревнованиях по подводной робототехнике, а также подготовка статей для научных изданий.

Перечисленные выше темы и виды работ, выполненные за два года участия в программе «СИРИУС. ЛЕТО: НАЧНИ СВОЙ ПРОЕКТ», доказывают актуальность такой формы наставничества, как «педагог – студент – учащийся».

В настоящий момент проблема профессионального становления личности и работа с молодыми специалистами приобретает все большую значимость и является приоритетным направлением в деятельности любого образовательного учреждения. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогических работников учреждений дополнительного образования детей, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в учреждении.

Одним из ощутимых результатов достижения эффективности реализации системы наставничества через программу «СИРИУС. ЛЕТО: НАЧНИ СВОЙ ПРОЕКТ» для педагогического коллектива ГБОУ ЦДО МАН стало его пополнение молодыми педагогами из числа студентов ФГАОУ ВО «СевГУ». Среди них Балашов Ю. Ю., Зайка И. В., Димин М. Э., Белый А. Ю., Рыбакова М. М.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ РАБОТЫ С ОДАРЕННЫМИ ДЕТЬМИ**

**Медведева Наталья Антоновна,**  
педагог дополнительного образования  
Государственного бюджетного  
образовательного учреждения города  
Севастополя «Центр эколого-  
натуралистического творчества  
учащейся молодежи»

Наставничество становится не просто модным трендом, а важным элементом развития талантливой молодежи. Сегодня молодому человеку нужен специалист, способный подсказать, что выбрать в своей профессиональной деятельности, куда пойти, как развиваться.

Каждый человек талантлив, а наша педагогическая задача – помочь раскрыть этот талант, обеспечить возможности для его развития и применения. И в этом вопросе может помочь возрождение института наставничества в России.

Наставничество – «мастерская» талантов человека, где придают имеющимся навыкам правильную форму, создают новые плоскости и грани его профессионализма. В этом смысле наставник – это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования.

Работа по наставничеству в нашем учреждении организована в соответствии с приказом об организации наставничества на 2021/2022 учебный год и Положением о наставничестве в ГБОУДО «ЦЭНТУМ». Приказом утвержден план наставнической работы и формы наставничества.

На сегодняшний день учреждение работает по следующим формам наставничества: педагог – педагог, педагог – обучающийся, обучающийся – обучающийся, методист – педагог.

Факторами успеха внедрения наставничества в ГБОУДО «ЦЭНТУМ» являются:

- заинтересованность наставников в становлении начинающих педагогических кадров;

- желание начинающих педагогов закрепиться в профессии и добиться успеха;

- заинтересованность администрации в сохранении и преемственности поколений, аккумуляции и трансляции педагогического опыта в профессиональном сообществе.

- поддержка родительской общественности, социальных партнеров в образовательной деятельности по воспитанию подрастающего поколения.

Результативность системы наставничества в учреждении можно обозначить следующими достижениями:

- 40 % наставляемых закрепились на рабочих местах;

- 50 % начинающих педагогов приняли участие в подготовке обучающихся к мероприятиям регионального и всероссийского уровня или же сами участвовали во внешних мероприятиях (конкурсах);

- 82% включенности обучающихся во все социальные, культурные и образовательные процессы учреждения.

#### **Охват наставничеством педагогов и обучающихся**

<b>№ п/п</b>	<b>Формы</b>	<b>2019/2020 (человек)</b>	<b>2020/2021 (человек)</b>	<b>2021/2022 (человек)</b>
1.	Педагог – педагог	6	10	13
2.	Педагог – обучающийся	150	170	392

3.	Обучающийся – обучающийся	10	15	40
4.	Методист – педагог	2	4	7

Наиболее интересная и результативная для меня как педагога форма наставничества «педагог – обучающийся».

Если говорить об одарённых детях, то бывает так, что они быстро развиваются и достигают успехов в одном направлении, при этом всё остальное – и не только учёба – остается «за бортом». Я как наставник помогаю ребёнку понять, как ему реализовать свою одарённость не в ущерб другим дисциплинам и личной жизни, как найти баланс и гармонично выстроить образовательный процесс.

Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал и действовать в условиях неопределенности. Наставничество отвечает на потребность образовательной системы осуществить переход от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося. Это служит обоснованием применения модели наставничества в образовательных организациях. Основу взаимоотношений в процессе наставничества составляют принципы конструктивного партнерства, диалога, взаимообогащения, доверия. Таким образом, происходит передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Среди задач развития системы дополнительного образования детей на период до 2030 года (в рамках Концепции развития дополнительного образования детей) – это повышение качества образовательных результатов у детей, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ. Школьникам, у которых есть проблемы с обучением, необходимо помогать гармонизировать этот процесс, создавать комфортную среду.

Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ естественнонаучной направленности в ГБОУДО «ЦЭНТУМ» направлена на формирование и обучение экологической грамотности у детей и подростков. Основным аспектом образовательных программ является получение знаний и навыков в области общей и практической экологии, переосмысление мировоззренческих, ценностных ориентиров обучающихся, становление целостной гармонически развитой личности. Как педагог дополнительного образования работаю по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе «Экологи-краеведы». Я в индивидуальном порядке разъясняю темы из программы учебных предметов: истории, обществознания,

севастополеведения. Поддерживаю стремление к учёбе, учу решать возникающие проблемы. Помогаю подопечному встречаться с людьми, которые профессионально занимаются тем, что их интересует. В соответствии с Концепцией развития дополнительного образования детей на период до 2030 года, выполняю поставленные задачи и включаю в учебную деятельность экскурсии по историко-культурной, научно-образовательной и патриотической тематике. При освоении программы организовываю учебные экскурсии на территории музейных комплексов, в природных условиях: природоохранных зонах, парках, бухтах города.

Реализация программы осуществляется при активном сотрудничестве со специалистами городских музеев, библиотек и других учреждений культуры и науки Севастополя, таких как

- Межшкольный краеведческий музей имени Е.Н. Овена.
- Морская библиотека им. М.П. Лазарева.
- Государственный историко-археологический музей-заповедник «Херсонес Таврический».
- ФГБУН ФИЦ «Институт биологии южных морей им. А.О. Ковалевского РАН».
- ЧУ СМИМК «35-я береговая батарея».
- Севастопольский художественный музей имени М.П. Крошицкого.
- Музей-заповедник героической обороны и освобождения Севастополя.

Применяемые формы образовательной деятельности (консультирование со специалистами, проведение занятий, проведение экскурсий, методическое сопровождение подготовки к конкурсам, совместное проведение мероприятий) позволяют развивать потенциал ребенка, который зависит от условий социокультурной среды. Обеспечение взаимодействия с наставниками из научных организаций, организаций высшего образования, профессионального образования дает возможность вовлечения детей в научную деятельность.

Важно создать такой формат работы, чтобы у ребёнка была возможность взглянуть на себя со стороны, самому заметить, что ему нравится, чтобы он прислушивался к себе, анализировал свой прогресс, учился понимать, что для него действительно важно и интересно.

Во главу угла всегда ставится интерес ребёнка. Будучи наставником, я анализирую его жизнь, учебу, пространство, в котором ребёнок живет, чтобы помочь ему самому найти ответы на эти вопросы.

Это значит быть рядом, побуждать к самостоятельности, сорадоваться успехам, помогать преодолевать возникающие трудности. Индивидуальное сопровождение одарённого ребёнка – это помощь в реализации его

личностного и творческого потенциала, это обеспечение возможности самореализации одарённой личности в каком-либо виде деятельности.

Результатом такой деятельности является участие обучающихся в конкурсах регионального, всероссийского уровней. Мои учащиеся достигли определенных результатов:

- Городской конкурс «Геологический марафон» – дипломы за 1 и 3 места.

- Городская конференция юных краеведов Севастополя – диплом за 3 место.

- Региональный этап Всероссийского конкурса исследовательских краеведческих работ обучающихся «Отечество» – 2 диплома за 2 место.

- Региональный конкурс «Определение минералов и горных пород» – диплом за 1 место.

- Региональный творческий конкурс «Сохраним природу Севастополя» – диплом за 2 место.

- Региональный этап Всероссийских краеведческих чтений юных краеведов-туристов – диплом за 3 место.

- Региональная олимпиада «Люби и знай свой край» – диплом за 1 место, 2 диплома за 2 место, 2 диплома за 3 место.

- Городская онлайн-викторина «Знаешь ли ты Севастополь?» – дипломы за 2 и 3 места.

- Региональный конкурс научно-исследовательских, методических и творческих работ «Мой край» АНЭ «Моя Отчизна» – 3 диплома 2 степени, 2 диплома 3 степени.

- Всероссийский конкурс «Моя малая родина: природа, культура, этнос» – диплом за 2 место, диплом участника.

- Всероссийский конкурс исследовательских краеведческих работ обучающихся «Отечество» – диплом дипломанта.

- Всероссийский героико-патриотический фестиваль детского и юношеского творчества «Звезда Спасения» – дипломы за 2 и 3 места.

- Всероссийский конкурс экологического рисунка – 2 диплома призера.

- Всероссийские краеведческие чтения юных краеведов-туристов – диплом дипломанта.

Результаты совместной образовательной деятельности с социальными партнерами позволяют сделать вывод, что внедрение Целевой модели наставничества, которая утверждена приказом Департамента образования и науки города Севастополя от 01.10.2021 № 1218-П «О внедрении системы наставничества для образовательных организаций города Севастополя на период реализации 2021-2024 гг.» целесообразно. Цель, поставленная нами



ранее, совпадает с целью Целевой модели наставничества: полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Из опыта педагогической работы хочется выделить следующие аспекты для будущих наставников:

- выстроить траекторию развития обучающегося (одарённого ребёнка);
- способствовать повышению уровня мотивации и творческой активности детей;
- побуждать к поиску уникальных решений;
- содействовать в создании благоприятной среды в окружении ребёнка, в том числе в образовательной организации и в семье;
- привлекать родителей в процесс образования, воспитания и развития одаренных детей;
- оказывать помощь обучающимся в социализации и адаптации к различным жизненным ситуациям.

В заключение необходимо выделить основные факторы успеха в применении модели наставничества «педагог – обучающийся» при участии социальных партнеров:

- постоянное взаимодействие социальных партнеров с педагогами образовательных организаций, консультационная поддержка;
- использование для поддержки и сопровождения одарённых детей ресурсов организаций (социальных партнеров) различной ведомственной принадлежности (образования, культуры);
- высокая степень заинтересованности социальных партнеров в наставнической деятельности;
- систематическое повышение профессионального мастерства наставников;
- заинтересованность педагогов и родителей (законных представителей) в создании наиболее благоприятных условий для личностного развития одарённых детей.

## ТРЕК 3 «ПЕРСПЕКТИВЫ, ЭФФЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

### РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Репьева Елена Владимировна,**  
заместитель ректора по воспитательной работе  
Государственного автономного образовательного  
учреждения профессионального образования города  
Севастополя «Институт развития образования»

**Шмакова Мария Валерьевна,**  
начальник отдела воспитательной работы Государственного  
автономного образовательного учреждения  
профессионального образования города Севастополя  
«Институт развития образования»

Понятие «социальное партнерство» применительно к профессиональному образованию представляет собой систему договорных отношений профессиональной образовательной организации (далее – ПОО) с работодателями, службой занятости, профсоюзами, родителями и т.п., позволяющих отслеживать и адекватно реагировать на динамику развития рынка труда, объемы и структуры востребованных профессий, а также диктуемые обществом социально-культурные приоритеты.

**Основные цели социального партнерства** в профессиональной образовательной организации:

- реализация государственной политики в сфере профессионального образования и подготовки кадров;
- обеспечение развивающегося рынка труда необходимыми специалистами требуемых профилей и квалификаций с учетом тенденций стратегического развития экономики;
- быстрая адаптация подготовки, обучения и переподготовки кадров к изменениям на рынке труда и в производственной сфере;
- обеспечение рабочими местами незанятого (безработного) населения;
- повышение кадрового потенциала, профессиональной мобильности и конкурентоспособности выпускников профессиональных образовательных организаций.

Для реализации этих целей социальные партнеры ПОО **участвуют:**

- в анализе и прогнозировании рынка труда и на этой основе в определении квалификационных требований и формировании заказов на подготовку квалифицированных работников;
- разработке стандартов профессионального образования и признании квалификаций;
- попечительских советах и мероприятиях, проводимых по подготовке и профессиональной адаптации будущих специалистов;
- организации производственного обучения и стажировок, профориентационной работе;
- совершенствовании нормативной правовой базы профессионального образования и обучения;
- разработке новых механизмов финансирования.

Сегодня **стратегической целью** системы социального партнерства образовательных организаций СПО является формирование совместными усилиями профессионально компетентного, социально адаптированного, конкурентоспособного выпускника. Данная цель легко просматривается в реализации такой формы наставничества, как «работодатель – студент колледжа/вуза». Данная форма реализуется в рамках прохождения практической подготовки студентов.

В качестве **концептуальных основ** социального партнерства признают следующие принципы:

- соблюдения норм законодательства, равноправия социального партнерства;
- добровольности принятия взаимных обязательств, паритетности в достижении договоренности без ущемления интересов какой-либо стороны, ответственности, ориентации на личность, практико-ориентированного и личностно-ориентированного образования, сотрудничества на всех этапах образовательного процесса, договорной основы сотрудничества, открытости, гибкости.

На рисунке 1.1 в качестве примера приведена структурная модель социального партнерства колледжа.

**Основная форма** реализации социального партнерства – договоры и соглашения между колледжем и субъектами рынка труда и образовательных услуг.

**Основной способ** осуществления социального партнерства – социальный диалог, в который вступают стороны с целью достижения консенсуса по вопросам, представляющим взаимный интерес.

Входные параметры		
Колледж	Обучающиеся	Рынок труда
Цели, задачи. Стандарты профессий. Учебно-программное обеспечение. Пространственно-образовательная среда. Профконсультирование. Психолого-педагогическое сопровождение профессионального сопровождения	Учебно-профессиональная мотивация. Уровень общего образования. Профпригодность. Профессиональное становление. Возраст, пол	Экономические мотивы. Объем производства. Оборудование. Технологии. Профессиональные профили. Социальный заказ.
Социальное партнерство		
Механизмы регулирования социального партнерства	Субъекты социального партнерства	Результаты партнерства
Социально-профессиональный компромисс. Социально-профессиональная поддержка. Самоорганизация. Самоуправление. Договор о социальном партнерстве. Сертификация персонала	Минпросвещения России. Предприятия и организации. Правоохранительные органы. Профессиональные ОО. Служба занятости. Студенты, их семьи	Конкурентоспособный работник. Трудоустройство. Адаптация. Профессиональная мобильность. Квалификация

*Рисунок 1 – Структурная модель социального партнерства колледжа*

Сегодня социальное партнерство в сфере среднего профессионального образования – это интеграция усилий сферы образования с внешней средой, направленная на подготовку специалистов по параметрам, заданным заказчиками кадров (предприятия, работодатели), т.е. с нужными работодателю профессиональными и личностными качествами. Главным критерием эффективности социального партнерства является качество подготовки специалистов, удовлетворяющее требованиям работодателей и востребованное на рынке труда.

В качестве **тактических целей** социального партнерства выступают:

- совместная взаимовыгодная деятельность, направленная на эффективное развитие и совершенствование профессионального образования;
- совместное участие в создании нормативного правового обеспечения социального партнерства как одного из инструментов формирования рынка труда и профессиональных услуг на региональном и местном уровнях;
- организация перехода к разноуровневому и многоканальному финансированию на нормативной правовой основе;
- стимулирование внедрения инновационных производственных технологий в учебно-воспитательный процесс;
- своевременное реагирование на изменение квалификационных требований работодателей к выпускникам, обеспечение необходимого уровня подготовки выпускников и оказание им помощи в трудоустройстве;

– организация последовательного перехода к государственно-общественным формам управления профессиональным образованием.

Конечным результатом реализации целей партнерства является обеспечение конкурентоспособности выпускников ПОО и обеспечения рабочих мест на рынке труда.

Целесообразными *субъектами социального партнерства* являются:

– профессиональные образовательные организации, конкретные предприятия, работодатели – непосредственные заказчики на подготовку кадров и их потребители;

– службы занятости;

– Департамент образования и науки города Севастополя;

– методические службы;

– органы местного самоуправления;

– попечительский совет;

– совет директоров ПОО;

– ассоциация среднего профессионального образования (по профилю подготовки специальности);

– студенты, их родители, а также другие физические лица.

***Социальными партнерами ГАОУ ПО ИРО, реализующими различные формы наставничества, выступают:***

– Образовательные учреждения города Севастополя (средние общеобразовательные школы и дошкольные учреждения).

– Департамент образования и науки города Севастополя.

– Всероссийское детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «ЮНАРМИЯ».

– Центр Культуры и Просвещения «Чистый Исток».

– Центр социальных служб для семьи, детей и молодежи

– Органы опеки и попечительства и КДН.

– Центр военно-патриотического воспитания учащейся молодёжи.

– Дворец детского и юношеского творчества.

– Севастопольское отделение Ленинского коммунистического союза молодёжи.

– ЦГБ им. Л.Н. Толстого.

– Ассоциация студентов и студенческих объединений России.

– «Российские студенческие отряды».

– «Красный крест».

– «Твоя Победа».

– «Молодая гвардия».

- «Волонтёры Победы».
- «Российский союз молодежи».
- Центр общественного здоровья и медицинской профилактики ГБУЗС «МИАЦ».
- Центр противодействия экстремизму УМВД РФ г. Севастополя.
- Союз «Молодые профессионалы».
- Крымская государственная филармония.

**Главные задачи** социального партнерства – удовлетворение потребностей:

- государства – в развитии экономики, рынка труда, обеспечении занятости населения;
- общества – в расширенном воспроизводстве совокупного личного и интеллектуального потенциала страны;
- предприятий различных уровней и форм собственности – в удовлетворении потребностей в нужных кадрах;
- личности – в образовании в соответствии с ее жизненными и профессиональными ценностями;
- образовательной организаций – в повышении конкурентоспособности на образовательном рынке (позитивного имиджа).

Основные направления сотрудничества ПОО СПО с социальными партнерами показаны в виде схемы на рисунке 2.

<p>Формирование заказа на образовательные услуги по подготовке кадров на основе определения потребностей и интересов социальных партнеров с учетом конъюнктуры рынка труда и требований к компетенции и личностным качествам специалиста</p>	<p>Коррекция содержания профессиональной подготовки (программы, тематика дипломных проектов, курсовых работ и т.д.) с учетом квалификационных требований заказчика к подготовке кадров; анализ качества подготовки специалистов</p>	<p>Привлечение ведущих специалистов предприятий к процессу подготовки квалифицированных кадров в ПОО (участие в дипломном проектировании, в оценке качества подготовки выпускников, ремонте учебно-технической базы)</p>
<p><b>Сотрудничество ПОО СПО с социальными партнерами</b></p>		
<p>Организация и проведение практик студентов, социальная адаптация студентов, анализ их деятельности, помощь в трудоустройстве выпускников</p>	<p>Стажировка преподавателей профессиональных дисциплин и мастеров производственного обучения, обучение специалистов предприятия, привлекаемых к профессиональной подготовке студентов</p>	<p>Обеспечение процесса подготовки конкурентоспособных специалистов необходимой учебной литературой и базой обучения</p>

*Рисунок 2 – Схема основных направлений сотрудничества ПОО СПО с предприятиями по подготовке и трудоустройству выпускников*

Каждое направление сотрудничества требует выполнения комплекса мероприятий на основе соответствующих механизмов сотрудничества с социальными партнерами.

Под *механизмом социального партнерства* в сфере СПО будем понимать основополагающий нормативный правовой документ, устанавливающий порядок (регламент) действий социальных партнеров, меры их ответственности за подготовку специалистов и координирующий орган совместной деятельности субъектов социального партнерства.

В оценивании качества подготовки компетентного (конкурентоспособного) специалиста требуется использовать более новые подходы и средства, чем при традиционной подготовке специалиста со средним профессиональным образованием, поскольку профессиональные компетенции рассматриваются как оптимальное сочетание множества профессионально значимых качеств, знаний, умений, опыта и привычек, а компетентность характеризуется целостностью и конкретностью восприятия в целом, готовностью к деятельности и получению необходимого результата. Это требует не только смены логики образовательного процесса, изменения его структуры и содержания образования, но и нового, многоаспектного подхода к оценке качества подготовки специалиста со средним профессиональным образованием.

Компетентность как сложное и объемное качество личности практически не поддается прямой диагностике в ходе предметных или междисциплинарных экзаменов, но отдельные ее компоненты, в первую очередь связанные со знаниями и отдельными профессиональными умениями, могут быть успешно оценены. Поэтому результаты подготовки могут оцениваться по сформированности отдельных компонентов готовности выпускников к профессиональной деятельности (знания, умения, навыки, мотивы, личностные качества). При этом система критериев должна отражать ожидания всех потребителей профессионального образования. Так, обучающийся качественным назовет такое образование, которое в наибольшей мере содействует развитию его личностных способностей и благоприятно скажется на его профессиональной карьере; работодателю нужен компетентный работник, который с первых дней сможет эффективно выполнять свои функции; государство ждет правопослушного гражданина; общество заинтересовано в личности, способной к эффективному социальному жизнетворчеству. Реализация этих требований возможна только при реальном участии субъектов социального партнерства в системе оценки и управлении качеством профессионального образования.

## **Литература**

1. Егорова М.И., Гордеев К.С., Жидков А.А., Кокарева М.Е., Пасечник А.С. МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ // Международный студенческий научный вестник. – 2018. – № 2.
2. Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников // ГАОУ ПО города Севастополя Институт развития образования. – 2021.
3. «Основы социального наставничества»: практическое пособие / под общей редакцией Коневой Е.В – д.пс.н., доцента кафедры общей психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова – Ярославль, 2014 г.

## **НАСТАВНИК МОЛОДОГО ПЕДАГОГА: ОПИСАНИЕ ОПЫТА РАБОТЫ**

**Зозуля Татьяна Владимировна,**  
методист, преподаватель  
Государственного бюджетного образовательного  
учреждения профессионального образования  
города Севастополя «Севастопольский  
профессиональный художественный колледж»

Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.

Цель наставничества в ГБОУПО «Севастопольский профессиональный художественный колледж» – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

Ещё великий советский педагог и писатель Антон Семёнович Макаренко говорил [1]: «Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старших педагогов...»

В нашем колледже реализуются следующие формы наставничества:

- студент – студент,
- педагог – студент,
- педагог – педагог,
- работодатель – студент.

Я курирую и внедряю в колледже целевую модель наставничества в форме «педагог – педагог».

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в колледж, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач,



связанных как с адаптацией в коллективе, так и со вступлением в новую должность – преподавателя.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты и сомнения в собственной состоятельности. В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя [3].

В первые месяцы работы педагог-наставник намечает молодому специалисту «траекторию», по которой он будет двигаться. В нашем колледже траектория представлена в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута» [7].

«Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учётом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций. Цель составления индивидуального маршрута молодого педагога: структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Наметив все сложности, молодой специалист будет делать всё, чтобы их нейтрализовать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности [2].

**Задачи** индивидуального образовательного маршрута:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение молодого педагога с коллективом;
- осуществление ролей «преподаватель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к группе, а также индивидуального подхода к каждому отдельному обучающемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта своих коллег;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических конференциях; взаимопосещение уроков;

- участие в конкурсах педагогического мастерства;
- прохождение курсов повышения квалификации и курсов профессиональной переподготовки.

Планируемые сроки реализации составленного индивидуального образовательного маршрута – 1 год.

### **Описание опыта работы педагога-наставника**

#### **Зозули Татьяны Владимировны с молодым специалистом Коневегай Анастасией Владимировной**

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого педагога с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому в колледж необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности [4].

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего педагога был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- составление карты индивидуального образовательного маршрута молодого педагога;
- подборку комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработку методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработку рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ и обзор результатов работы по наставничеству.

При составлении плана работы мною было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.



Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой педагог в своей работе.

В своей работе молодой специалист сталкивается с проблемами в отношениях с обучающимися, в учебной работе, адаптации в педагогическом коллективе.

Проанализировав анкеты, проведя беседы с молодым педагогом и посетив её занятия, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе;
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации;
- затруднения в проектировании урока, соответствующего принципам ФГОС СПО.

Диагностика моей подопечной была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования по следующим направлениям:

- планирование работы;
- организация деятельности преподавателя;
- контроль деятельности самого преподавателя и обучающихся (проводился, в том числе, и во время посещения уроков).

Для решения профессиональных проблем нами были рассмотрены:

- современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;
- формы работы с обучающимися на уроке;

- система оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание устных ответов по английскому языку);
- особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

Проанализировав то, в чём нужна помощь молодому специалисту, мы совместно составили план и карту индивидуального образовательного маршрута, куда были включены следующие вопросы:

- изучение федерального государственного образовательного стандарта СПО (ФГОС СПО);
- изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса;
- работа по освоению учебного предмета;
- самостоятельная работа по теме самообразования;
- работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;
- общественная работа, участие в заседаниях методического объединения общеобразовательных дисциплин.

В начале учебного года молодому преподавателю были даны рекомендации по составлению технологических карт с дидактической и методической структурами занятия, а также возможные варианты деятельности преподавателя и обучающихся. С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов была разработана индивидуальная программа молодого специалиста.

В программе прослеживалась работа с молодым специалистом по индивидуальному профессионально-педагогическому маршруту, который включал в себя составление портфолио достижений педагога, организацию и проведение образовательного процесса, индивидуальное консультирование наставником молодого специалиста.

Правильно выбранные нами формы методического сопровождения позволили начинающему педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты, организаторские возможности. Анастасия Владимировна регулярно проходит курсы повышения квалификации, молодой педагог выступает на городских конференциях и семинарах. В 2021 году она приняла участие в городском конкурсе молодых педагогов «Открытие», где заняла 4 место, что очень достойно для молодого специалиста. В 2021 году Анастасия Владимировна приняла участие в городском конкурсе методических разработок и получила Сертификат участника. И самый результативный показатель нашей совместной деятельности заключается в том, что в 2022

году Анастасия Владимировна Коневега аттестовалась на первую квалификационную категорию в должности «преподаватель».

Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии и стать настоящим ПЕДАГОГОМ.

### Литература

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс. к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
2. Багракова А.Я. Наставничество в организации // Управление развитием персонала. 2008. №4. С. 296 - 311.
3. Балагурова М.С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук. 2017. – С. 38 – 40.
4. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
5. Головицина Ю.Б. Клуб «Профессиональный дуэт» как одна из форм работы с молодыми специалистами // Методист. – 2016. – № 7. – С. 17 - 22.
6. Долгушева А.Н., Кадневский В.М., Сергиенко Е.И. Наставничество как педагогический феномен: история и современность // Вестник Омского университета. 2013. № 4. – С. 264-26.
7. Кириллов П.Н. Школа возможностей: индивидуальные траектории развития / П.Н. Кириллов, Н.И. Корякина // Образовательная политика. – 2019. – № 3 (79). – С. 142 – 150.

**РЕАЛИЗАЦИЯ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
«СОЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР – ПЕДАГОГ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ»**

**Из опыта работы СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж  
имени Жени Дерюгиной»**

**Шишкалова Анна Петровна,**  
заместитель директора по воспитательной работе,  
преподаватель спецдисциплин Севастопольского  
государственного бюджетного образовательного  
учреждения профессионального образования  
«Севастопольский медицинский колледж имени Жени  
Дерюгиной»

**Белоусова Ирина Петровна,**  
старший методист, к.мед.н., преподаватель  
спецдисциплин Севастопольского государственного  
бюджетного образовательного учреждения  
профессионального образования «Севастопольский  
медицинский колледж имени Жени Дерюгиной»

В настоящее время обязательным требованием к реализации Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), разработанных для среднего профессионального образования (СПО), является системное внедрение целевой модели наставничества на всех этапах образовательного процесса в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.) [1].

Ключевым участником программы наставничества является собственно наставник, обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. В его задачи входит организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений.

Эффективное наставничество определяет возможность приобретения наставляемым нового опыта, позволяет развить необходимые навыки и компетенции, и преодолеть свои профессиональные затруднения.

Наставничество как система подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

В образовательных организациях среднего профессионального образования в отношении педагогических работников могут быть реализованы различные формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер –

педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования».

Принимая во внимание динамическое развитие медицины, взаимодействие практического и теоретического здравоохранения требует постоянного обновления и тесного контакта. В этой связи весьма актуальной представляется форма наставничества «социальный партнер – педагогический работник образовательной организаций СПО», где в качестве социального партнера выступают представители практического здравоохранения.

Следует подчеркнуть, что внедрение системы (целевой модели) наставничества должно иметь нормативно-правовые основы для полноценного осуществления наставнической деятельности. Однако в настоящее время выполнение дополнительных обязанностей по наставничеству не входит в должностные обязанности сотрудника, осуществляется на добровольной основе либо за дополнительные меры стимулирования. Отсутствие разработанных правовых механизмов организации наставничества педагогических работников в системе образования формирует разрыв между имеющимися правовыми возможностями для регулирования и потребностями в наставнической деятельности педагогических работников [2].

Цель работы: анализ и практическое обоснование условий внедрения формы наставничества «социальный партнер – педагогический работник медицинских образовательных учреждений СПО», где в качестве социального партнера выступают сотрудники практического здравоохранения.

Реализация системы наставничества в СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной» регламентируется рядом нормативно-правовых актов: Положением о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, приказом о закреплении наставнических пар/групп, персонализированными программами наставничества и др.

Целью наставничества является повышение эффективности и качества обучения, а именно освоение видов профессиональной деятельности, которыми, согласно ФГОС, должны овладеть выпускники медицинского колледжа.

Так, по специальности 31.02.01 Лечебное дело к видам профессиональной деятельности относятся лечебно-диагностическая, медико-профилактическая, медико-социальная помощь населению в системе первичной медико-санитарной помощи; организационно-аналитическая деятельность в рамках учреждений здравоохранения [3].

Выпускники специальности 34.02.01 Сестринское дело должны освоить следующие виды: оказание населению квалифицированной сестринской помощи для сохранения и поддержания здоровья в разные возрастные периоды жизни [4].

В целях достижения высоких результатов подготовки выпускников по указанным специальностям наша образовательная организация реализует сетевую форму освоения программы подготовки специалистов среднего звена. Учебные и производственные практики (УП и ПП) проводятся на базе наших социальных партнеров в лечебных учреждениях города: ГБУЗС «Городская больница №1 им. Н.И. Пирогова», ГБУЗС «Городская больница №4», ГБУЗС «Городская больница №5-«Центр охраны здоровья матери и ребенка», ГБУЗС «Севастопольская городская больница №9», ГБУЗС «Севастопольская городская психиатрическая больница», ГБУЗС «Городская инфекционная больница», ГБУЗС «Севастопольский городской онкологический диспансер», ГБУЗС «Севастопольский центр экстренной медицинской помощи и медицины катастроф», ФГБУ «1472 ВМКГ» Минобороны России. Кроме того, студенты выпускных курсов имеют возможность трудоустроиться по специальности в любое учреждение здравоохранения города.

Приходя на ПП, студенты приобретают опыт профессиональной деятельности под контролем специалистов практического здравоохранения, в прикладном формате изучают новые приказы и распоряжения Министерства здравоохранения РФ, новые СанПиНы, актуальные алгоритмы манипуляций и пр.

Чтобы обеспечить динамическую взаимосвязь процесса обучения и новшеств в здравоохранении, мы выбрали форму наставничества «социальный партнер – педагогический работник», где в роли наставника выступают сотрудники практического здравоохранения. Наставничество реализуется в различных форматах:

1. Методический семинар «Клиницист». Семинар проводится ежеквартально для преподавателей клинических дисциплин и профессиональных модулей. На занятия приглашаются практикующие врачи, медицинские сестры, которые проводят мастер-классы по новым чек-листам, демонстрируют новые алгоритмы манипуляций, рассказывают о новых нормативно-правовых актах в сфере здравоохранения. Нормативная документация внедряется в учебный процесс и рабочие программы.

2. Представители практического здравоохранения принимают участие в качестве экспертов и компатриотов при подготовке и проведении чемпионата WS по компетенции «Медицинский и социальный уход», олимпиад профессионального мастерства. Практикующие коллеги дают рекомендации преподавателям с целью более качественной подготовки конкурсантов.

3. Сотрудники практического здравоохранения являются членами аккредитационной комиссии Департамента здравоохранения города Севастополя, что позволяет ведущим преподавателям-клиницистам вести подготовку выпускников по стандартным чек-листам, составленным министерством здравоохранения РФ в тесном контакте с представителями работодателя.



Длительное постоянное взаимодействие педагогов и представителей ЛПУ облегчает адаптацию обучающихся к условиям и особенностям будущей специальности, обеспечивает их профессиональный рост, придает уверенность в собственных силах. Студенты заблаговременно находят рабочие места и легко трудоустраиваются.

Таким образом, форма наставничества «социальный партнер – педагогический работник медицинских образовательных учреждений СПО» позволяет не только повысить и актуализировать профессиональную компетентность педагога, но и существенно повышает эффективность процесса обучения и профориентации будущих специалистов среднего звена.

С нашей точки зрения, это весьма эффективная форма, которая подчеркивает важность внедряемой Системы наставничества. Наставничество исключительно в образовательной сфере, безусловно, оказывает существенное влияние на процесс становления педагога. Однако в этой области уже накоплен обширный позитивный опыт работы различных методических объединений, таких как Школа молодого преподавателя, школа педмастерства, методические цикловые комиссии и др.

В связи с этим мы считаем, что необходимо внедрять понятие «наставничества» во все сферы, работающие с молодыми специалистами. Для того чтобы «наставничество» стало долгосрочной и эффективной системой, необходима консолидация усилий различных институтов гражданского общества и ведомств на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Учитывая вышесказанное, весьма актуальным представляется разработка и совершенствование механизмов сотрудничества между социальными партнерами – представителями практического здравоохранения и образовательной организацией (колледжем). В этом случае наставничество приобретет долгосрочную, законодательно-нормированную форму, будет закреплено нормативными документами на всех уровнях.

#### **Литература**

1. Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.).
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021)
3. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 31.02.01 Лечебное дело (утвержден приказом Минобрнауки России № 514 от 12 мая 2014 г.).
4. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 34.02.01 Сестринское дело (утвержден приказом Минобрнауки России № 502 от 12 мая 2014 г.).

## **РЕАЛИЗАЦИЯ МЕТОДА ИНТЕЛЛЕКТ-КАРТ В МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ» В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Королёва Елена Петровна,**  
преподаватель Государственного  
автономного образовательного учреждения  
профессионального образования  
города Севастополя  
«Институт развития образования»

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.

Форма наставничества «педагог – педагог» применяется во всех образовательных организациях. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.

**Задача педагога-наставника:** научить молодого педагога мотивировать к обучению студентов, вовлечь обучающихся в активную творческую деятельность, где участники процесса обучения взаимодействуют друг с другом, строят диалоги и самостоятельно получают знания.

Один из способов решения поставленной задачи: использование метода интеллект-карт с целью формирования познавательных учебных действий в рамках реализации ФГОС СПО, которые позволяют сделать наблюдаемыми процессы мышления учащихся и обеспечивают формирование информационной компетентности.

Метод интеллект-карт предложен американским психологом Тони Бьюзенем. Изучением метода в России занимается профессор Санкт-Петербургского университета Бершадская Елена Александровна.

С теоретическими вопросами данного метода можно познакомиться на сайте Михаила Евгеньевича Бершадского

Внешне интеллект-карта напоминает нейроны головного мозга во взаимосвязи. А на самом деле структурно это оно и есть! Получается идеальное соответствие визуального восприятия с основой, заложенной в построении этой информации.

Эффективность карт связана с устройством человеческого мозга, отвечающего за обработку информации.

Левое полушарие отвечает за логику, анализ, упорядоченность мыслей. Правое полушарие – за ритм, восприятие цветов, воображение, представление образов, размеры, пространственные соотношения.

Обучающиеся, усваивая информацию, используют преимущественно левополушарные ментальные способности. Это блокирует способность головного мозга видеть целостную картину, способность ассоциативного мышления.

Интеллект-карты задействуют оба полушария, формируют учебно-познавательные компетенции обучающихся, развивают их мыслительные и творческие способности.

Поэтому они являются важнейшим инструментом восприятия, обработки и запоминания информации, развития памяти, мышления, речи.

#### **Свойства интеллект-карты:**

- наглядность,
- всю проблему с ее многочисленными сторонами можно окинуть одним взглядом,
- привлекательность,
- хорошая интеллект-карта имеет свою эстетику, ее рассматривать не только интересно, но и приятно,
- запоминаемость,
- благодаря работе обоих полушарий мозга, использованию образов и цвета интеллект-карта легко запоминается,
- своевременность,
- интеллект-карта помогает выявить недостаток информации и понять, какой информации не хватает,
- творчество,
- интеллект-карта стимулирует творчество, помогает найти нестандартные пути решения задачи,
- возможность пересмотра,
- пересмотр интеллект-карт через некоторое время помогает усвоить картину в целом, запомнить ее, а также увидеть новые идеи.

### **Преимущества применения технологии интеллект-карт:**

- создание ясных и понятных конспектов уроков;
- максимальная отдача от прочтения книг/учебников;
- подготовка и планирование проектов;
- ускорение запоминания, улучшение его качества;
- мотивация;
- активизация творческих процессов;
- развитие ассоциативного мышления;
- развитие образного мышления;
- средство организации совместной деятельности;
- экономия времени.

Интеллект-карта имеет ряд преимуществ перед традиционной, линейной формой представления информации:

- легче выделить основную идею, если она размещена в центре листа в виде яркого графического образа;
- внимание концентрируется не на случайной информации, а на существенных вопросах;
- чётко видна относительная важность каждой идеи. Более значимые идеи находятся ближе к центру, а менее важные – на периферии;
- быстрее и эффективнее запоминается и воспроизводится информация за счёт её разноцветного и многомерного представления;
- структурный характер карты позволяет без труда дополнять её новой информацией (без вычёркиваний, вырезаний, вставок и т.п.).

Кроме этого, процесс построения интеллект-карт делает обучение творческим и увлекательным.

Составляя мыслительные карты, т.е. рисуя мысли, обучающиеся демонстрируют индивидуальный способ восприятия, обработки и представления информации. Деятельность становится наблюдаемой, более того, наблюдаемыми становятся и умения, формирующиеся у обучающихся в процессе деятельности.

Метод обладает уникальной особенностью – позволяет сворачивать огромные массивы информации, не теряя при этом её элементов.

### **Критерии оценивания интеллект-карт.**

При анализе интеллект-карт оценивается наличие:

- яркого, объемного центрального образа;
- чёткой разветвлённой структуры, построенной на основе ключевых слов и ключевых фраз;
- ассоциаций, наполняющих структуру;
- рисунков, символов, смайликов, побуждающих ассоциирование;

- блоков, подчёркивающих структуру;
- связей между элементами структуры.

**Применение метода интеллект-карт в образовании очень разнообразно.**

Метод интеллект-карт можно использовать на разных типах и формах урока:

- изучение нового материала,
- закрепление материала,
- обобщение материала,
- написание сочинения, доклада, реферата, научно-исследовательской работы,
- подготовка проекта, презентации,
- аннотирование,
- конспектирование.

Данный метод дает возможность педагогу:

- повышать мотивацию, качество знаний, конкурентоспособность обучающихся,
- развивать предметные и коммуникативные компетенции, творческие способности,
- активизировать деятельность обучающихся,
- изучать личность обучающихся, выявлять причины их когнитивных затруднений
- корректировать знания обучающихся.

Главное достоинство метода интеллект-карт – его универсальность. Предложенная методика построения интеллект-карт очень проста и может быть использована любым учителем-предметником.

Преподавание – сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых преподавателей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, нам необходимо удерживать молодых специалистов, и это может произойти только в случае реализации качественных наставнических программ.

## ТРЕК 4 «ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ»

### СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

**Симак Лидия Петровна**, старший воспитатель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Севастополя «Детский сад № 63»

**Лиман Наталья Вячеславовна**, старший воспитатель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Севастополя «Детский сад № 40»

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

Исходя из этого, встречаются различные классификации форм наставничества. Наиболее часто встречающиеся формы:

Индивидуальная – предполагает персонализированное сопровождение наставником молодого специалиста, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

Групповая — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы молодых специалистов, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

Коллективная — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой), обладающих различными типами образовательных дефицитов.

Взаимная — организация взаимной поддержки подопечных, обладающих разными типами образовательных дефицитов.

Онлайн — поддержка подопечных, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.).

В образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования в отношении педагогических работников могут быть реализованы еще и такие формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа», «педагог

вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Классические (или традиционные) и неклассические (или современные) формы, потому что в них заложено принципиальное отличие.

Субъектная позиция— вот современный ключевой тренд в образовании.

Проблема нового поколения — другое восприятие мира, ориентация на другие ценности, увлеченность другими идеалами, что диктует новые подходы, взгляды и действия.

Если в первых молодой специалист больше находится в позиции объекта, то в последних – появился особый педагогический смысл – сопровождение. И подопечный становится в субъектную позицию.

**Традиционная форма наставничества «педагог – педагог» (или наставничество «один на один»)** — это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев).

Традиционными формами работы наставника являются совместное планирование педагогической деятельности (от составления календарно-тематического плана на год до плана конкретного занятия, мероприятия), взаимопосещение занятий с их последующим анализом (вычленение сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста), работа по самообразованию, отработка конкретных профессиональных приёмов на модельных занятиях.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

К современным формам относятся:

**Наставничество – напарничество.**

Цель данной формы – создание благоприятного психоэмоционального микроклимата, легкая адаптация.

От классического наставничества данная форма отличается тем, что в ней участники равноправны, нет «старшего» и «младшего», «ученика» и «инструктора»; совет, информация или обратная связь дается в обе стороны. Такого наставника вполне можно обозначить словом «напарник». Наставник-напарник помогает войти в рабочую ситуацию, сориентироваться в конкретных требованиях, познакомить с коллегами, предупредить о незаметных тонкостях, нюансах рабочих ситуаций.

Напарниками могут быть также два молодых специалиста, один из которых уже имеет небольшой опыт работы в данном учреждении и становится наставником, а другой – только приступает к работе. Такая модель очень эффективна в плане привлечения и закрепления талантливой молодежи.

**Теневое наставничество** – особая форма наставничества, в котором сотрудник временно прикрепляется к наставнику для включенного наблюдения за процессом работы, профессиональными особенностями. Цель: быстрое практическое знакомство с рабочим местом и организацией. Наставниками могут выступать сотрудники всех уровней – от квалифицированных специалистов до высших руководителей. Особый развивающий эффект для обоих участников дает специальное обсуждение наблюдений новичка, а также его обратная связь своему наставнику.

**Саморегулируемое наставничество** – подразумевает совершенно иной подход. Основное отличие данной модели от традиционной состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников.

Очевидным преимуществом этой модели является то, что молодой специалист имеет возможность изучить опыт, наиболее сильные стороны не одного сотрудника, а нескольких. Как показывает практика у каждого «стажиста» есть какие-то сильные профессиональные умения и навыки. Для того чтобы у молодого специалиста была возможность использовать наиболее сильный ресурс каждого опытного сотрудника, я модифицировала форму Speed dating (спид-дейтинг, с англ. – «быстрые свидания»).

Зная запросы молодых специалистов и возможности сотрудников «стажистов», в начале учебного года можно провести педагогический совет в форме **спид-дейтинг**.

Суть данного мероприятия заключается в следующем.

Неподалеку друг возле друга устанавливаются небольшие столики, за которыми присаживаются педагоги-стажисты, а молодые специалисты садятся напротив. Через определенное количество времени, примерно 3–7 минут, один из молодых специалистов пересаживается дальше. То есть



педагоги-стажисты продолжают сидеть за своими столиками, а молодые специалисты продвигаются. Таким образом общение происходит до тех пор, пока все участники педсовета не поговорят друг с другом. Цель данного общения, выявить кто из опытных сотрудников и чем может быть полезен для молодого специалиста. Результаты беседы фиксируются в карте. Она разрабатывается заранее. В ней указывается Ф.И.О. педагога-стажиста, его предложения по сотрудничеству. Молодому специалисту необходимо узнать за отведенное время более конкретно, что бы ему хотелось получить или скорректировать предложение стажиста. В графе «отметка» молодой специалист ставит значок, напротив тех педагогов, кто его заинтересовал. Далее к столикам опытных педагогов вновь подсаживаются молодые специалисты, изъявившие желание получить ту или иную помощь, и ими составляется план совместной деятельности.

В конце каждого месяца молодые специалисты заполняют таблицу «Галерея признаний».

Ф.И.О. педагога (кто)	Кому?	За что?

Такой мониторинг позволяет проследить реализацию плана, учесть вклад опытного педагога при стимулировании, выявить рейтинг.

Итог данной работы – защита «дорожных карт» на площадке «Время молодых – время успеха!»

Для реализации плана совместной деятельности возможно использование еще одной формы наставничества «Секондмент» (развивающая командировка). Это «прикомандирование» сотрудника на ограниченное время на другое место работы для приобретения нового профессионального опыта, после которой он(а) возвращается на свое рабочее место. Отличие секондмента от обычной командировки — заведомо развивающая направленность.

Это позволяет поддерживать разработку и внедрение нововведений в образовательный процесс, улучшать взаимодействие между сотрудниками.

Помимо развития сотрудника (новый опыт, компетенции, знания и навыки) «развивающая командировка» может внести вклад в его личностный рост, повысить его мотивацию, расширить сеть деловых контактов.

Виртуальное наставничество предполагает, что советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн. Данная форма предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития

и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала.

Исследование участников виртуальной программы наставничества показало значительные изменения в восприятии ценности таких программ для наставляемых, которые теперь в большей степени ориентированы на обмен знаниями, чем на поощрение и поддержку со стороны наставника. Участники исследования отметили, что виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития, может помочь построению карьеры, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников.

Увиденные на ютуб-канале тик-токи о различных педагогических находках натолкнули меня на мысль об использовании адаптированного метода ПрофКейс. Это пополняемая электронная база, состоящая из видеороликов (как из сети интернет, так и коллег) по определенным темам: «Как лучше обратить внимание детей на себя и привлечь их к совместной деятельности?», «Как быть, если ребенок захотел включиться в совместную деятельность, которая уже начата (завершается)?», «Как лучше поступить, если ребенок отказывается от деятельности?» Их краткосрочность привлекательна тем, что педагог их может посмотреть, затратив небольшое количество времени, при этом получив пример для использования в работе.

«Электронная скорая помощь», которая собрала различные памятки, разрабатываемые мной, для методической помощи молодым специалистам («Как составить конспект занятия», «Как спланировать работу по тематической неделе» и др.). Их тезисный и консолидированный характер позволяет специалисту иметь подсказки, не обрабатывая большой объем методической информации.

Данные формы реализуются через созданную на WhatsApp группу «Молодые таланты». При появлении нового материала группа молодых специалистов получает об этом информацию. Проявивший интерес получает ее оперативно, при этом специально для этого посещать методический кабинет нет необходимости.

Еще одна форма, которую я с удовольствием использую – ситуационное наставничество. Цель: немедленное реагирование на ту или иную ситуацию. Например, при посещении того или иного режимного момента, наблюдая затруднение педагога или неправильные его действия,

тут же включаюсь в совместную деятельность, обеспечивая значимую для своего подопечного помощь.

Очень актуальна еще одна форма – **реверсивное наставничество**.

Цель: наставничество молодого специалиста для опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

**Флэш-наставничество.** Предполагает наставничество через одноразовые встречи или обсуждения. Цель: предоставление ценных знаний и опыта работы в очень ограниченном временном интервале.

Это далеко не все формы наставничества, которые сегодня имеются в арсенале для обучения новых работников полноценному исполнению трудовой деятельности.

Непосредственно трудовое законодательство никак не регламентирует институт наставничества и подобную модель обучения, оставляя решение о возможности её применения непосредственно за работодателями. И то, каким путем пойдет в решении этой проблемы каждый из нас, зависит от тех задач, которые мы собираемся в этом вопросе решать, возможностей, обстоятельств, ресурсов, потребностей, которые имеются в наших учреждениях.

Применение вышеперечисленных новых форм наставничества в системе дошкольного учреждения способствует развитию профессиональной компетентности педагогов, повышению их мастерства и педагогической культуры. Практика показала, что внедрение новых форм методического и психологического сопровождения педагогов позволяет повысить качество образования и мастерство наших педагогов.

## СИСТЕМА РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ СО СТУДЕНТАМИ-ПРАКТИКАНТАМИ

**Петрущак Наталия Ивановна,  
Пацукевич Татьяна Сергеевна**, старшие воспитатели Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Севастополя «Детский сад № 127»

**Наставничество** – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

**Цель наставничества** – оказание помощи будущим педагогам в их профессиональном становлении через методическое сопровождение, раскрытие индивидуальных педагогических способностей и развитие профессионального мастерства.

### **Задачи:**

- Поддерживать интерес к педагогической деятельности через организацию знакомства с основами профессиональной деятельности воспитателя (ее нормативными и методическими аспектами).
- Осуществлять методическое сопровождение профессионального становления будущего педагога, развивая его способности самостоятельно и качественно выполнять задания по освоению необходимых видов деятельности в соответствии с ФГОС СПО (формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы).
- Проектирование развития личности каждого студента с учетом проблем профессионализации, определением путей их устранения, развивать творческий потенциал будущих педагогов мотивировать к развитию педагогического мастерства с целью удовлетворения запросов по самообразованию.

### **Основные принципы работы с молодыми специалистами:**

- принцип уважения и доверия человека,
- принцип непрерывности,
- принцип сотрудничества,
- принцип индивидуализации,
- принцип открытости,
- принцип компетентности,
- принцип соблюдения норм профессиональной этики.

Производственная практика является одним из важнейших звеньев подготовки будущего воспитателя. Она выступает связующим звеном между теоретической подготовкой и последующей практической деятельностью студента, предпосылкой успешного формирования общих и профессиональных компетенций. Обучаясь в колледже, студент проходит разные виды практики (учебную, производственную и преддипломную), в процессе которых формируются профессиональные компетенции: способность наблюдать педагогическое явление, процесс (выбрать объект наблюдения, формулировать точную конкретную цель наблюдения, видеть наблюдаемый процесс, явление, факт, точно и правильно фиксировать наблюдаемое явление, процесс); способность анализировать, организовывать образовательный процесс и решать профессиональные задачи.

Наставничество в современной образовательной практике рассматривается как элемент развития образовательной организации с одновременным сохранением ее лучших традиций и механизм повышения качества подготовки будущего специалиста.

Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Особенностью труда молодых педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В результате даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной. И помочь в этом может наставник.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ педагогических ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

Педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Функции наставничества:

- Мотивирование на предстоящую деятельность, поддержание к ней интереса.
- Инструктирование обучающегося по алгоритму выполнения заданий практического обучения.
- Знакомство студентов-практикантов с образцами лучшего педагогического опыта в необходимом направлении профессионального развития.
- Осуществление методического сопровождения процессов профессионализации студента-практиканта.
- Осуществление контрольно-оценочной деятельности профессионального становления студента в процессе профессиональной практики.
- Выявление затруднений в профессиональном становлении будущих воспитателей и определение путей их устранения через включение процессов саморазвития и самосовершенствования студента.

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).

Какими же качественными характеристиками должен обладать педагог-наставник?

- Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности ДОО в этой сфере педагогической практики.

Он знает особенности своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе, и делится этим опытом с молодым педагогом.

- Наставник должен уметь разработать и предложить оптимальную программу педагогической помощи конкретному молодому педагогу с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

Другими словами, наставник — это человек, который способен нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

- Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт со своим подопечным, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.

Наставнику присуще умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

- Наставник должен уметь проводить наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.

Но при этом он и сам проводит самоанализ своей работы; необходимо желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

- Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства ДОО и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута. С учетом профессиональных потребностей молодого педагога можно выделить следующие роли педагогов-наставников:

- «КОНТРОЛЕР». В организованной таким образом наставнической поддержке молодой педагог самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 10–30 %.

- «КОНСУЛЬТАНТ». За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 30–40 %.

- «КУМИР». Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого педагога. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 40–60 %.

- «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого педагога атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет педагога от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в мероприятиях различного уровня. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 60–80 %.

- «ПРОВОДНИК». Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений ДООУ, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому педагогу осознать свое место в системе ДООУ, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника



в профессиональное становление молодого воспитателя составляет более 80 %.

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры педагога, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе;
- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Говоря о педагогическом общении наставников и их подопечных, необходимо остановиться на понимании его как деятельности, включающей характерные для коммуникации признаки: возникновение взаимоотношений, взаимодействие субъектов, их взаимовлияние, имеющие специфические черты, определяемые профессиональными задачами и целями, конкретной ситуацией педагогического процесса.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми педагогами, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

- **Общение-коррекция.** Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-коррекция требует от педагога-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

- **Общение-поддержка.** Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

- **Общение-снятие психологических барьеров.** Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений. Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

### **Правила общения с молодым педагогом**

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

- **Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми педагогами следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

- **Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны педагога-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

- **Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

- **Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...»), «если бы Вы последовали примеру...»).

- **Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого педагога. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

- **Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых педагогов, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

- **Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели мероприятие не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого педагога.

- **Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в детском саду, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого педагога и настроит его против наставника.

Результатом работы педагога-наставника со студентом является его желание дальше работать по профессии. Полезное и эффективное взаимодействие опытного педагога и студента позволяет безболезненно влиться будущему специалисту в образовательное пространство уже как полноправного члена педагогического коллектива.

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Возрождение института наставничества направлено на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

## РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ «ОПЫТНЫЙ ВОСПИТАТЕЛЬ – МОЛОДОЙ ВОСПИТАТЕЛЬ»

**Вовк Маргарита Алексеевна,**  
старший воспитатель Государственного  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения города  
Севастополя «Детский сад № 125»

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019-2024 годы является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. *И «... это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», как отмечал В.В. Путин.*

**Слово «наставлять»** подразумевает поддержку, а не критику. Оно означает «проявлять заботу и любовь, всегда находиться рядом, чтобы помочь, посоветовать, ободрить».

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Молодым специалистам, пришедшим на новое место, особенно непросто справиться с обрушившимися на него задачами. Поскольку у молодого специалиста еще нет практических знаний, не всегда есть понимание, как выстроить работу. Такому сотруднику сложно проявить свои творческие способности и под воздействием стресса он может начать сомневаться, подходит ли ему эта работа.

Хорошо, когда он попадает в группу к педагогу, умеющему передавать свой опыт и знания грамотно, а если нет?

Исправить ситуацию помогает наставничество. В литературе, в интернете мы можем найти рекомендации о том, как педагог-наставник может помочь освоиться молодому воспитателю.

Приступая к наставничеству, мы чаще всего уделяем внимание трем последовательным этапам:

1. Адаптационный этап.
2. Составление и реализация плана наставничества.
3. Контрольно-оценочный этап.

## **Взаимодействие старшего воспитателя, опытного воспитателя и молодого воспитателя**

Сегодня я хочу поговорить о взаимодействии старшего воспитателя, опытного воспитателя и молодого воспитателя; о том, какую роль играет старший воспитатель в становлении опытного педагога.

Давайте разберемся, кто такой наставник, кто может наставлять.

Наставлять может человек, который проявляет заботу и любовь, всегда находится рядом, чтобы помочь, посоветовать, ободрить.

На наставника возложена огромная ответственность – использовать свое педагогическое мастерство таким образом, чтобы каждая встреча вносила положительные перемены в жизнь молодого специалиста. Наставляемый должен не только овладеть знаниями, он должен научиться применять эти знания на практике.

На самом деле наставление – это тяжелый труд, требующий от педагога такого мастерства, чтобы каждая рекомендация стала шедевром педагогического искусства.

Как этого добиться? Для этого нам необходимо усвоить несколько правил.

1. Наставник несет ответственность за молодого специалиста – за то, как он применяет рекомендации.

2. Наставник дает отчет за то влияние, которое он оказывает на молодого специалиста.

3. Наставник несет ответственность за процесс наставления, поскольку он может корректировать план работы, стиль общения и свои личностные качества.

4. Наставник должен расценивать успешность своей деятельности на основании успешности деятельности молодого специалиста.

5. Характер наставника и его преданность своему делу оказывают большее влияние на педагогов, чем его слова.

«Поступки говорят громче слов», «Не хвались словами, а хвались делами» – эти пословицы содержат в себе истину.

Моя просьба, обращенная к коллегам, назвать своих наставников, которые больше всего повлияли на них, показала, что, отвечая на вопрос, основными критериями их выбора был благородный характер и преданность своему делу, а не знание методик.

6. Наставник должен послужить молодым специалистам.

Главная мотивация – это помочь другому человеку. Наставник должен стремиться помочь каждому, кому он только может помочь.

Как найти такого педагога в коллективе, который смог бы так наставлять? Что делать если нам кажется, что таких людей нет?

### **Роль старшего воспитателя в реализации модели «опытный воспитатель – молодой воспитатель»**

Задача, которую ставлю перед собой: выявить потенциал каждого воспитателя, найти или воспитать опытных педагогов.

Для реализации этих задач используются следующие виды деятельности:

1. Наблюдение.
2. Анкетирование.
3. Методические мероприятия (педагогический совет, семинары-практикумы и т.д.).
4. Курсовая подготовка.
5. Аттестация.

Во время подготовки любого методического мероприятия идет очень тесное взаимодействие всех педагогов. Благодаря командной работе можно сразу выявить людей, имеющих лидерские задатки, но этого недостаточно. Моя задача максимально направить мотивацию на то, чтоб человек захотел расти профессионально – подвести его к аттестации. Для чего это нужно?

1. Педагог нарабатывает определенные качества характера.

Роль старшего воспитателя – наставник. На нас ложится большая ответственность, мы формируем опытного педагога, который смог бы делать то же самое.

Исследуйте человека, которому вы хотите помочь «расцвести».

Первое, что нам необходимо сделать, – это открыть «широко» глаза. Мы должны исследовать людей, которым мы хотим помочь, постоянно обращая на них особое внимание.

Быть внимательным значит размышлять, думать о человеке. Это требует от нас полной сосредоточенности. Людям нужно говорить, что мы о них думаем, обращаем внимание на их поступки, описывать, какие чувства мы испытываем по этому поводу.

Сообщая человеку о том, что мы заметили его поступок, мы обращаем его внимание на прошлое, так как этот поступок уже произошел. Описывая свои чувства по этому поводу, мы пребываем в настоящем. Но чтобы повлиять на его будущее, нам необходимо заглянуть в это будущее и поделиться с человеком нашим видением того, кем он может стать.

Делаете ли вы это? Нам нужно рисовать людям картинки перспективы, тем самым нести ответственность за их исполнение.

Наставляя, оставайтесь в первую очередь человеком. В то же время

будьте осторожны, чтобы не стать «звездой собственного шоу».

Мы с вами – учителя, а не суперзвезды. Мы – наставники, чье внимание должно быть сосредоточено не на собственных занятиях и способностях, а на наших педагогах и на процессе их совершенствования.

Хорошее наставление является понятным для педагогов. Следовательно, хорошее наставление – убедительное наставление.

2. Зарабатывает авторитет, ведь любой человек пойдет за личностью.

Формировать в опытном педагоге набор личностных качеств, направленных на развитие другого человека.

### **Роль опытного воспитателя в реализации модели «опытный воспитатель – молодой воспитатель»**

Задача, которую мы ставим перед собой: создать ситуацию успеха для молодого специалиста.

Подготовленный опытный педагог, имеющий набор личностных качеств и желание наставлять, способен реализовать данную модель.

Для реализации этой задачи старший воспитатель с опытным педагогом создает условия для легкой адаптации, составляет индивидуальный план работы с молодым специалистом.

Мы используем следующие виды деятельности:

- Консультирование.
- Совместное взаимодействие (занятия, работа в малых группах, родительские собрания и т.д.).

Качества опытного воспитателя

1. Авторитет.

2. Набор личностных качеств, направленных на развитие другого человека.

### **Роль молодого воспитателя в реализации модели «опытный воспитатель – молодой воспитатель»**

Задача: «Я могу – у меня получится».

Качества: уметь анализировать свою деятельность и меняться, не бояться делать ошибки, реагировать на рекомендации конструктивно. Развивать желания применять полученные знания на практике.

Вывод: данная модель взаимообогащает всех участников – как старшего воспитателя, опытного педагога, так и молодого специалиста. Наблюдается личностный и профессиональный рост.