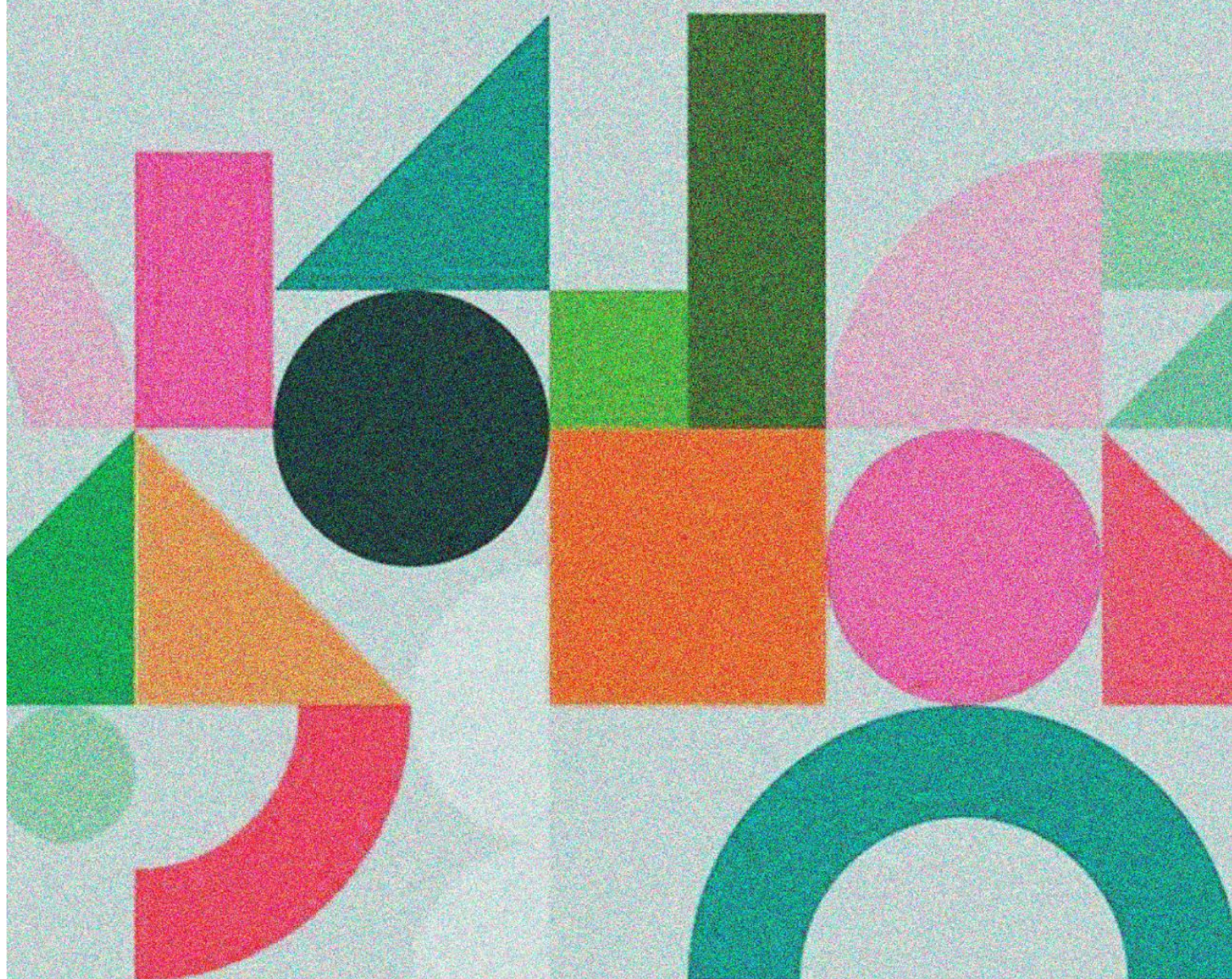


НАСТАВНИЧЕСТВО — ПУТЬ К УСПЕХУ

АННА ИВАНОВА



Анна Иванова

Наставничество – путь к успеху

Литрес 

Москва

УДК 821.161.1
ББК 84(2)6
И21

Иванова А. Е.

Наставничество – путь к успеху / Иванова А. Е. —
Москва: Литрес, 2026. — 112 с.

В данном сборнике «Наставничество – путь к успеху» представлен опыт работы педагога в школе. Здесь описывается работа с детьми и коллегами. Первая часть сборника посвящена работе с учениками. В ней подробно рассматриваются методики индивидуального подхода к каждому ребенку, способы мотивации к учебе и развитию творческих способностей. Во второй части сборника освещается опыт наставничества среди педагогического коллектива: о роли опытного педагога в адаптации студентов и молодых специалистов, передаче профессиональных знаний и навыков. В заключительной части автор делится своими размышлениями о роли наставничества в современной школе и перспективах его развития. Сборник будет полезен как начинающим педагогам, так и опытным учителям, стремящимся к совершенствованию своего профессионального мастерства.

Содержание

Введение	5
Практика наставничества по форме «учитель-ученик»	9
Выбор будущего. Нужен ли наставник в школьных проектах?	11
Описание практики «Путь к успеху через проектную деятельность»	17
Программа наставничества «Учитель-ученик»	25
I. Пояснительная записка	25
II. Содержание программы	27
III. Оценка результатов программы и ее эффективности	33
Программа наставничества по проектно-исследовательской деятельности «учитель-ученик» социально гуманитарной направленности	45
Фестиваль историй успеха «Открытия-2030»	60
Система индивидуальных достижений обучающегося как основа самореализации в проектно-исследовательских работах	65
Наставничество как инструмент наращивания профессиональных компетенций педагога	70
Наставничество «учитель – студент» как механизм трансляции опыта	72
Наставничество как форма профессиональной адаптации молодого педагога	76
Роль наставничества в конкурсном движении педагогов	82

Педагогический дуэт. Система работы педагога-наставника	87
Деловая игра симуляция «Я б в наставники пошел...»	93
Приложение к игре: «Рабочая тетрадь»	108
Заключение.....	113

Введение

Три пути ведут к знанию: путь размышления – это путь самый благородный, путь подражания – это путь самый легкий и путь опыта – это путь самый горький.

К. Д. Ушинский

Кто задумывался над построением успешной жизни, понимает: для того, чтобы это сделать, нужен человек, который был бы опытным, мудрым и более успешным, чем вы. Человек, к которому можно было обратиться за советом, который наставил бы нас на путь праведный. С этим сталкиваются не только дети, но и, безусловно, взрослые. Процесс, когда рядом находится такой человек, называется наставничеством.

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

Кто такой наставник? Я уверена, что данное слово включает в себя глубокий смысл. Наставник – это тот, кто наставляет, помогает найти верный путь, не сбиться с намеченного курса, он вместе с тобой преодолевает трудности и невзгоды, которые могут коснуться идущего. Только в процессе преодоления трудностей ваши души соединяются в единое целое, появляется легкость, полное доверие, ведь нельзя быть рядом с тем, кто совсем не понимает тебя, не смотрит в ту же сторону, что и ты.

Чем для меня является наставничество? Вопрос очень интересный. По-моему, наставник сегодняшнего дня – это прежде всего личность! Личность, которая принимает себя и окружающих, с уважением и готова действовать, развиваться и применять в жизни все свои способности и таланты. Современное наставничество – это обмен опытом, действиями, взглядами от одного к другому. Поэтому современный наставник всегда учится, но и для него важна компетентная помощь тех, кого он сам считает своими наставниками. Накопленный опыт, знания необходимо передавать как ценность и

возможность для развития молодых педагогов. Учителю, особенно молодому, в современной школе сложно удержаться, так как нужно уметь сохранять баланс между семьей и школой, учениками и собственными детьми.

Современный наставник – это всегда движение! Ведь движение – сама жизнь! Когда ты с увлечением познаешь новое, ты открываешь не только мир вокруг, но и себя, расширяешь свои интересы, возможности, увлечения, кругозор. Ты не боишься ошибиться, показаться слабым, обратиться за помощью. Поэтому для меня наставничество – это еще и взаимное доверие, которое позволяет принять вызов и решить любую проблему.

Антон Павлович Чехов писал: «Никогда не рано спросить себя: делом я занимаюсь или пустяками?» Проанализировав свою деятельность, со стопроцентной уверенностью могу сказать, что я занимаюсь нужным и важным для общества делом. Я – счастливый человек. Искренне верю в свое призвание, как в основное дело своей жизни и умею отдаваться ему в полной мере. Не утратила оптимизма и все ещё осваиваю, ищу, пробую, творю.

Что значит быть учителем в наше непростое время? Время, не идущее размеренным шагом, а летящее, как самый быстрый сверхзвуковой истребитель. С одной стороны, это безумно быстрое течение времени, которое уносится так незаметно, и важен каждый миг, каждое мгновение, отданное педагогике и образованию: будь то поиск способов объяснения новой темы или подготовки к проектным работам; горы бумаг, способные утопить в рутине, и бессонные ночи, или возможность взлететь на вершину профессионального Олимпа, постоянная ответственность и напряжение, масса энергии, которую ты отдаешь, не ожидая ничего взамен. С другой стороны, это постоянный творческий поиск, способность совершать с учениками удивительные открытия, общение с коллегами, также глубоко и преданно влюбленными в свою профессию.

«Настоящий учитель – не тот, кто тебя постоянно воспитывает, а тот, кто помогает тебе стать самим собой» – очень точно подметил Михаил Светлов. Моя главная задача, как наставника – помочь ученику быть успешным, начинающему педагогу быть подспорьем,

передать накопленный опыт, обрести счастье в профессии, осознать всю важность и ответственность своей миссии. Часто бывает так, что ученику достаточно показать правильный путь, его жизненное направление, чтобы он понял, что ему нужно для достижения успеха.

Благодарностью за мою кропотливую и совсем незаметную работу являлись успехи детей в конкурсах и олимпиадах, у педагогов: повышение квалификации, победы в муниципальных конкурсах «Учитель года». Очень важно дать понять молодому коллеге, что ты не стоишь на вершине той самой горы, на которую ему только предстоит взобраться, не увлекать его на путь, уже пройденный тобой, а дать возможность сделать это самостоятельно: найти свою «гору», свой путь к успеху. Главное – сам!

«Цель обучения ребенка состоит в том, чтобы сделать его способным развиваться дальше без помощи учителя», – говорил Элберт Г. Хаббард. Но разве это высказывание нельзя отнести и к наставничеству? Да, цель обучения как ученика, так и молодого педагога состоит в том, чтобы сделать его способным развиваться дальше без помощи наставника. Только так молодое поколение сможет шагать вперед, в будущее общества, в будущее науки. И наставник, в таком случае, выполняет роль путевода, находящегося рядом. Наставник сопровождает процесс самопознания для того, чтобы потом ими эффективно пользоваться. Тогда у наставляемого происходит создание «ментальных проекций», структурирование их, и нахождение места в рациональной картине мира человека. И основу для структурирования новой информации дает наставник, как структуру родного языка взрослому ребенку дает взрослый.

Сегодня я опытный педагог с большим стажем и, глядя на молодых учителей, очень хорошо понимаю, что им ещё труднее начинать свою педагогическую деятельность в школе, чем мне тогда. Современное общество, школа нуждается в инициативных, творческих учителях, готовых работать по-новому. Эта мысль проходит красной нитью через всю трудовую жизнь каждого учителя. Но понимает ли это молодой педагог, вчерашний студент? Как сложно включиться ему в ритм современной школы! Помогает решить эту проблему

система наставничества, которая, является одной из самых важных в методической работе любой школы. Но самое главное – я как наставник, понимаю, что необходимо стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого специалиста.

Наставник лишь выступает в роли передающего информацию и опытного советчика, или нет не советчика, а рекомендующего. Рекомендация – это возможность воспользоваться или нет, но решать самому наставляемому. Взрослому человеку иногда достаточно просто указать путь и предложить принципы, но ищущий наставление должен самостоятельно принять решение и нести ответственность за его последствия. Ученику же наставник подает свою руку помощи и сопровождает до выпускного класса.

Таким образом, наставничество становится процессом взаимодействия, где наставник предлагает свою помощь, а ищущий наставление принимает активное участие в своем развитии.

Практика наставничества по форме «учитель-ученик»

Сегодня перед современной школой стоят задачи научить детей учиться, научить их думать, ставить цели и грамотно действовать в выбранном направлении. При этом получение знаний становится не самоцелью, а средством достижения поставленной цели.

В связи с этим традиционные подходы в образовании, направленные на усвоение учащимися в школе определенной суммы знаний и умений, теряют свое значение. На первый план выходят инновационные личностно-ориентированные методы и технологии обучения и воспитания.

Важность возрождения традиций наставничества подчеркивается на уровне государственной политики. В указе президента РФ В. В. Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ» предусмотрена разработка приоритетных национальных проектов по 12 основным направлениям, одним из которых является создание условий для развития наставничества. В такой ситуации выбора актуализируются навыки активной исследовательской, творческой и проектной деятельности обучающихся, и становится значимой позиция учителя-наставника, который призван сопровождать индивидуальную образовательную программу обучающегося и способствовать его развитию.

Модель наставничества «Учитель – ученик» предполагает взаимодействие учителя (наставника) образовательной организации и обучающегося (наставляемого) с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся; обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья; подростки группы риска).

Цель такой формы в наставничестве для меня – это раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных

результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого. Важно развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры в будущем.

Главная задача учителя-наставника состоит в передаче способов работы, а не конкретных знаний, то есть акцент делается не на преподавание, а на учение.

Наставляемый – это ученик, выразивший желание или ощущающий необходимость сотрудничества с преподавателем-наставником для достижения некоей учебной или иной цели.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого.

Одним из обязательных этапов работы учителя-наставника является управление и постоянная консультативная помощь в процессе создания проектов с учащимися, контроль над их реализацией.

Педагогические технологии, используемые при работе: индивидуализация образовательного процесса по технологии «Развитие критического мышления»; обучение навыкам самообразовательной и поисковой деятельности; диалоговая форма обучения; памятки, карточки, творческие задания.

Выбор будущего. Нужен ли наставник в школьных проектах?

Если учитель соединяет в себе любовь к делу и к ученикам, он – совершенный учитель.

Толстой Л. Н.

Сегодня учащиеся 10–11 классов в школах пишут и защищают исследовательские проекты. Но к поисковой деятельности учащихся необходимо подготавливать годами, всегда помня, что в стенах школы «не мыслям надобно учить, а учить мыслить». Я думаю, что вы согласитесь со мной. В такой ситуации становится значимой позиция учителя-наставника, который призван сопровождать индивидуальную образовательную программу обучающегося и способствовать его развитию. Одной из новых федеральных программ современного образования является направление «Наставничество». Очевидно, что эта работа будет только нарастать, а формы наставничества развиваться. Ключевой фигурой данной модели является куратор и наставник в одном лице. Следовательно, этот человек должен быть опытным, образованным, инициативным, профессиональным, неравнодушным, обладающим организаторскими способностями и умением увлечь, заинтересовать, замотивировать.

В каком случае нужна помощь эксперта – наставника, который мог бы поделиться своими знаниями или полностью сопровождать проектную работу ученика? Кто может быть таким наставником, какова его роль в школьных проектах? Как выстроить рабочий процесс, чтобы было комфортно детям и педагогу? Стоит ответить на все вопросы, так как перед учеником стоит выбор его будущего.

Что значит наставник для выпускника?

Наставник для старшеклассника – это эксперт и куратор, который обладает компетенцией и технологией в рамках темы проекта. И такой специалист необходим не только для того, чтобы помочь

решить какую-то задачу, но, и чтобы реализовать его профессиональную пробу. Благодаря наставничеству будущий абитуриент может пообщаться с человеком, который живет в профессии и знаком с ее особенностями, и с его помощью школьник может применить свои академические знания к реальной жизни. Чем больше профессиональных проб произойдет, тем шире будет кругозор. Возрастает вероятность, что выпускник найдет свой путь в жизни.

Не мыслям надобно учить, а учить мыслить

Педагог, как наставник позволяет научить не только технологиям, создать среду для изобретений и инноваций для старшеклассников, но и помогает выбрать профессию, понять, что же ему нравится. Это очень глубокий механизм, у которого большая миссия по расширению кругозора и передачи из рук в руки не только опыта, но и целой картины мира. Абитуриент – заложник опыта, который есть у школы и у его семьи. Искусственно расширять свой кругозор молодой человек еще не умеет, поэтому ему нужно помочь протоптать новые дороги и показать другую реальность. Часто с выбором предмета и учителя-наставника выпускник начинает осознавать, что он может достичь поставленных целей сам и в этом ему помогут и поддержат. Наставничество – это мягкий способ передачи знаний с высокой скоростью усвоения. Обучение происходит в подходящей среде с реальным специалистом, который находится рядом, смотрит со стороны и дает обратную связь.

Кто такой наставник?

С одной стороны, наставник – это глубокий эксперт, который имеет узкоспециализированные профильные навыки (hard skills), обтесан годами опыта, прекрасно разбирается в своем деле. С другой стороны, наставник должен иметь педагогические компетенции и транслировать ценностные ориентации – показать ценность профессии, передать свой опыт. Есть разный уровень готовности консультировать детей. Поэтому важно обговорить, какой объем работы берет на себя наставник по своей специализации.

Уровни наставничества

Спикер – делится со школьниками своим образом мыслей, рассказывает про работу. Консультант – консультирует школьников по экспертным вопросам. Куратор – это специалист, помогающий учиться и добиваться поставленных целей. Он сопровождает, мотивирует, мягко подталкивает и напоминает, что всё обязательно получится. Наставник – это эксперт в определённой области (например, в литературе или истории), который дает профессиональные советы. Он готов не только консультировать, но и сопровождать школьника с его проектной работой. Для сопровождения проекта и мотивации школьников от наставника требуются педагогические компетенции: построить работу согласно уровню группы, быть активным слушателем, давать развивающую обратную связь, быть эмпатичным к ученикам. Не каждый эксперт обладает педагогическими навыками и способен полноценно выполнять роль сопровождающего. Поэтому в схеме работы школьников и наставника велика роль педагога-тьютора, часто таковым оказывается классный руководитель, без которого невозможна объемная работа на проект. Конечно же еще важно и желание самого ученика в достижении результатов по проекту.

Как куратор и наставник работают с наставляемым?

Взаимодействие строится следующим образом: школьная команда из классного руководителя, куратора и педагога – наставника находится в тьюторской позиции: готовы помогать выпускнику в работе с проектом. Важно, чтобы ученик сам выбрал предметную область, хотя бы примерную тему, был готов к работе и сотрудничеству с педагогами. По ФГОС школьник должен делать итоговый проект самостоятельно, показывая, как он может самостоятельно освоить интересную ему область знаний. Итак, он сам пишет проект, а команда тьюторов сопровождает каждый в своей области знаний. Когда возникает задача, которую школьник не может решить, наставник помогает сформировать осознанный запрос и

ответ. Классный руководитель здесь выступает в роли модератора между школьником и наставником: помогает ребятам озвучить свою проблему. Педагог знает детей, понимает их возможности, «говорит с ними на одном языке». Когда есть эксперт и тьютор, выступающий посредником между ним и детьми, работа над проектом становится эффективной со всех сторон: педагогической, экспертной, эмоциональной.

Как выбрать наставника и выстроить сотрудничество?

Искать наставника может сам выпускник среди преподавателей. Также вопрос может решаться на уровне директора или завуча – это задача, связанная с построением системы отношений с определенным видом организаций, которые соответствуют профилю будущей профессии ученика (например, обратиться в ЛПУ МГ п. Сосновка, по профильным вопросам газодобычи и газового дела). Для привлечения компании на роль наставника необходимо продумать вопрос мотивации. Варианты, почему экспертам может быть интересно сотрудничать со школой: кадровая политика – если еще в детстве у ребенка появился интерес к определенной профессии, то есть вероятность, что в будущем он захочет получить образование по этому направлению и станет специалистом; социальная политика компании – ответственность за развитие района, где она находится; «руки» стажеров на период летних каникул; развитие корпоративного наставничества – сотрудничество может стать бартером: эксперт дает свои знания, а от педагога-наставника получает педагогические компетенции. Благодаря взаимодействию компании со школой, такое решение может повлиять на работу с проектом и выбор дальнейшей профессии ученика.

Что такое конечный продукт проекта и зачем он нужен?

Конечный продукт проекта (конечный результат, что-то практически реализованное – макет страницы сайта, видеоролик, тест, квест, музыкальное произведение, танец, развлекательная программа, электронная книга, газета, брошюра, деталь, механизм

и т. д.) Этот продукт должен подтверждать значимость проекта в современной жизни. Представляется презентация о проекте и защита итогового проекта. Но хочется отметить, каким будет продукт, нужно определить в начале работы над проектом. Для проектной деятельности важным является правило: «Каждый проект должен быть доведен до успешного завершения, оставляя у выпускника чувство важности и необходимости результата в определенной сфере деятельности».

Важность результата проекта неоспорима. Он позволяет проверить эффективность и целесообразность потраченных сил выпускника, а также отслеживать выполнение целей и планов проекта. Кроме того, результат проекта служит основой для оценки и сравнения различных проектов. В итоге, результат проекта – это не просто продукт или услуга, а также ценности и улучшения, которые он приносит всем участникам проекта. Поэтому его значимость необходимо не забывать и уделять внимание всем ключевым этапам проекта, чтобы достичь максимальной эффективности и успеха в его реализации.

Учитель – наставник помогает получить проектной команде недостающие компетенции, расширяет кругозор выпускника, делится не только своими знаниями, но и картиной мира, дает возможность получить профессиональную пробу. Совместно с классным руководителем и куратором (чаще заместитель директора по научной работе), которые выполняют роль посредника или модератора, отвечают на осознанный запрос старшеклассника и помогают им получать высокие результаты в работе над проектом. Итак, педагог – наставник нужен выпускнику, потому что он:

1) **поможет решить сложные задачи.** Порой во время подготовки проектов ученики сталкиваются с недостатком компетенций для решения задачи. В этом случае нужна помощь наставника – узкопрофильного эксперта, который мог бы поделиться своими знаниями или полностью сопровождать проектную команду.

2) **позволит прикоснуться к профессии.** Благодаря наставничеству школьник может пообщаться с человеком, который живёт в профессии и знаком с её особенностями.

3) поможет применить академические знания в реальной жизни. Чем больше профессиональных проб произойдёт у ученика на практике, тем шире будет его кругозор. Тем выше вероятность, что он найдёт свой путь в жизни.

4) создаёт среду для изобретений, инноваций и творчества. Искусственно расширять свой кругозор ученик ещё не умеет, поэтому ему нужно в этом немного помочь. Талант и способности учащегося проявляются в учебном процессе, это должен увидеть педагог и дать возможность ребёнку проявить себя, создавая благоприятные условия для деятельности. Важно обеспечить участие в различных конкурсах, интеллектуальных играх, научно-практических конференциях. Так у ребёнка появится возможность проявить не только свои интеллектуальные способности, но и умение грамотно представить работу, выступать перед аудиторией, отстаивать свою точку зрения

Наставничество – это мягкий способ передачи знаний с высокой скоростью усвоения. Обучение происходит в подходящей среде с реальным специалистом, который находится рядом, смотрит со стороны и даёт обратную связь. Он предполагает передачу опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через взаимное обогащение и общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Описание практики «Путь к успеху через проектную деятельность»

Одной из технологий, позволяющих эффективно реализовывать модель наставничества «учитель – ученик», является технология проектного обучения. Творческий, нестандартный подход к проведению уроков и занятий с использованием проектной технологии ведёт к повышению мотивации и ориентирован на самостоятельную деятельность учащихся. Проектная деятельность позволяет учителю осуществлять более индивидуальный подход к ребёнку. Работа над проектом с использованием модели наставничества «учитель-ученик» позволяет выстроить бесконфликтную педагогику, вместе с детьми вновь и вновь пережить вдохновение творчества, превратить образовательный процесс в результативную созидательную деятельность, способствует профессиональному и творческому росту учителя. При этом, конечно, изменяется роль учителя – из простого транслятора знаний он становится действительным наставником совместной работы с обучающимися, способствуя переходу к реальному сотрудничеству в ходе овладения знаниями. Одним из этапов работы учителя-наставника является управление и постоянная консультативная помощь в процессе создания проектов с учащимися, контроль над их реализацией. Проекты бывают: индивидуальные или групповые, краткосрочные или долгосрочные.

Внеурочные исследовательские проекты ребята пишут самостоятельно, но под руководством учителя-наставника. В ходе проектирования наставник играет роль независимого консультанта и помощника, где в ходе встреч отвечает на возникающие у школьника вопросы. Наставник определяет, какой осязаемый, понятный, измеримый результат может быть получен и представлен к защите проекта, добывает необходимый инструментарий и средства для реализации проекта.

В проектной деятельности учитель-наставник выполняет роль:

1) Коуча – специалиста, помогающего в постановке и достижении жизненных и профессиональных целей;

2) Ментора – опытного советника, деятельность которого направлена на полное сопровождение проекта к поставленной цели, который обеспечивает поддержку через советы и рекомендации, взгляд на проект «со стороны».

Целью этой работы является, использование модели наставничества «учитель-ученик» в организации проектной деятельности, что даёт возможность дифференцированно и целенаправленно планировать работу на основе выявленных потенциальных возможностей обучающихся, развивать их творческий потенциал и отслеживать динамику развития исследовательских компетенций каждого обучающегося.

Таким образом, использование проектной деятельности в обучении в современной школе становится все более актуальным. И не случайно, ведь при помощи проекта можно реализовать все воспитательные, образовательные и развивающие задачи, стоящие перед учителем-наставником. Метод проектов позволяет интегрировать различные виды деятельности, делая процесс обучения более увлекательным, более интересным и поэтому более эффективным. Метод проектов даёт учителю возможность нестандартно подойти к урочной и внеурочной деятельности. Он активно влияет на интеллектуальную и эмоционально-ценностную сферы детей.

Полное наименование практики: «Путь к успеху через проектную деятельность». Основное предназначение практики наставничества «Путь к успеху через проектную деятельность» заключается в ее направленности – максимально полном раскрытии потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и будущей профессиональной самореализации в современных условиях жизни для молодого поколения, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 14 лет

Методология данной практики наставничества определяет структуру внедрения и реализации образовательной модели наставниче-

ства, в которой одним из основных компонентов является разработка и реализация программы наставничества и полной дорожной карты наставляемого. Под «дорожной картой» наставничества в соответствии с методологией понимается комплекс плана мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого (ученика) в конкретных формах для получения ожидаемых результатов: разностороннее развитие, обучение, воспитание детей.

Наставляемые: социально активные обучающиеся с особыми образовательными потребностями, мотивированные к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Целевая группа: учащиеся средней и старшей школы СОШ п. Сосновка

Тип наставничества: индивидуальное

Основной формой наставнической практики является «учитель-ученик».

Данная форма предполагает взаимодействие обучающегося школы и учителя (педагога), при котором наставник активизирует личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации, формировании жизненных целей и расстановке приоритетов.

В программе обязательно создание условий для индивидуальной динамики за счет совместного старта и завершения программы.

Особенности организации наставничества: прямое наставничество (предполагает непосредственный контакт с наставляемым не только в учебное время).

Особенности взаимодействия: открытое (традиционная форма наставничества, связанная с передачей жизненного и профессионального опыта с составлением полной дорожной карты наставляемого).

Технология – проектно-исследовательское обучение.

Актуальность практики: сегодня в век Интернета, компьютерных технологий, интерактивных досок и мобильных телефонов у современного ученика весь мир уместается в ладони. Стоит только

достать мобильный телефон или планшет и нажать кнопку поиска в интернете – и он тут же получит любую интересующую его информацию. Казалось бы, всё так просто! Но нет! Поток информации настолько велик, что дети не умеют самостоятельно мыслить, видеть возникающие в реальном мире трудности и искать пути рационального их преодоления, четко осознавать, как приобретаемые им знания могут быть применены в окружающей действительности. Поэтому задача педагога – создать условия, позволяющие личности ребенка максимально само реализоваться, развить свои интеллектуальные и творческие способности. Именно по этой причине для решения ряда вопросов возникла идея создания наставнической практики: как организовать процесс исследования, чтобы инициатива исходила от самих учащихся, как поддержать интерес детей к той или иной проблеме, каким образом организовать совместную деятельность педагога и обучающихся в процессе работы.

Актуальность педагогической практики наставничества по проектно-исследовательской деятельности обучающихся заключается в нескольких факторах: раскрытие потенциала и личностное развитие каждого школьника; помощь в приобретении разнообразного опыта – совершения жизненного или профессионального выбора, опыта социализации; сформировать у подрастающего поколения целостное восприятие мира, людей и самого себя, развить интеллектуальные и творческие способности.

Практика направлена на решение актуальной проблемы разрешения жизненных вопросов ученика, для которой предстоит найти и восполнить недостающие знания. Так как школьное образование сегодня – это не просто пассивное получение знаний, а проектирование деятельности, планирование результата, активный поиск, исследование и осмысление учебного материала.

Педагогическая целесообразность практики наставничества основана на требовании ФГОС ООО об «учебно-исследовательской и проектной деятельности» как залого формирования универсальных учебных действий обучающихся. Исследовательская проектная работа обогащает новыми знаниями, позволяет отработать умения,

навыки, способствует развитию самостоятельности, ответственности, коммуникативных и деловых качеств.

Основная цель практики: создание системы сопровождения проектно-исследовательской деятельности обучающихся, направленной на максимально полное раскрытие личности наставляемого, необходимое для успешной личной и будущей профессиональной самореализации, и решении трудных жизненных ситуаций.

Задачи:

1. Подготовка ученика к самостоятельной, осознанной деятельности.
2. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала ученика, развитие гибких навыков «soft skills», лидерских качеств, метакомпетенций.
3. Повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории.
4. Формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.
5. Создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры в будущем и оказание психолого-педагогической поддержки при решении трудных жизненных ситуаций.

Планируемые результаты наставничества:

Результатом правильной организации работы наставника будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства с социальными партнерами (представителями науки, бизнеса, промышленности, предпринимателей и образовательных организаций), занимающимися всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив.

Оцениваемые результаты:

1. Мотивационный стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

2. Проявление творческой активности и развитие уверенности в себе как личности.

3. Высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы школы.

4. Повышение успеваемости.

5. Формирование активной жизненной позиции наставляемого, развитие интереса к будущей профессии, получение представления о своих перспективах и способах действия.

Основная идея наставнической практики по проектной работе с обучающимися заключается в том, что для того, чтобы наставническая деятельность была эффективной и давала результаты, она должна быть в первую очередь организована и структурирована. Для этого необходима система, в рамках которой наставник сможет выполнять свою работу эффективно, без помех и приемлемо для всех взаимодействующих сторон (организация – наставник – подопечный). В данной практике наставничества определяется структура внедрения и реализации образовательной модели наставничества: разработка и реализация программы наставничества и полная дорожная карта наставляемого с его результатами. Под «дорожной картой» наставничества в соответствии с методологией понимается комплекс плана мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого (ученика) в конкретных формах для получения ожидаемых результатов: разностороннее развитие, обучение, воспитание детей.

Перечень нормативных правовых документов, информационно-методических материалов, регулирующих реализацию практики:

1. Указ Президента РФ от 07.05.2018 N 204 (ред. от 21.07.2020) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

В указе президента РФ В. В. Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ» предусмотрена разработка приоритетных национальных проектов по 12 основным направлениям, одним из которых является создание условий для развития наставничества.

2. Национальный проект «Образование» от 24.12.2018 как ключевой механизм реализации Государственной программы развития образования ориентирован на достижение названных масштабных целей, которые поставлены перед системой российского образования. (Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ, исторических и национально-культурных традиций).

3. Основные приоритеты образовательной политики Российской Федерации сформулированы в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», в государственной программе РФ «Развитие образования» на 2018–2025 годы».

4. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

5. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

6. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.12.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

7. Приказ Департамента образования и науки ХМАО-Югры от 25.03.2022 № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

8. Распоряжение Правительства РФ от 23.01.2021 N 122-р (ред. от 14.03.2023) «Об утверждении плана основных мероприятий, проводимых в рамках Десятилетия детства, на период до 2027 года».

Практика включает 5 этапов:

1. Подготовительный этап: выбор темы и идеи проекта. Методический инструментарий: поиск дополнительной литературы; инфор-

мации в интернет-ресурсах, техника безопасности при проведении опытов;

2. Целеполагание: беседа наставника (учитель) и наставляемого (ученика). Методический инструментарий: изучение психолого-педагогической характеристики ученика; помощь в выборе информации для проекта;

3. Консультирование: беседа наставника и наставляемого. Методический инструментарий: совместная работа по составлению паспорта проекта. Рекомендации при выборе литературы проведению опроса учащихся разных групп. Памятка о совместной работе наставника и наставляемого.

4. Рефлексивный этап: ученики представляют проект, участвуют в коллективном обсуждении и содержательной оценке результатов и процесса работы, осуществляют устную или письменную самооценку. Наставник выступает участником оценочной деятельности.

5. Аналитический этап: включает анализ и оценку собственной деятельности, а также контроль и оценку деятельности учащихся. Наставник направляет процесс анализа, оценивает усилия учащихся, качество отчёта, креативность и потенциал продолжения проекта.

Структурная схема		
УЧИТЕЛЬ		УЧЕНИК
Подготовительный этап		Целеполагание
Целеполагание	←	Деятельность
Консультирование	←	Коррекция результата
Контроль и коррекция результата	←	Презентация проекта
Рефлексивный этап	←	Оценивание деятельности
Аналитический этап	←	
Формы, методы и технологии обучения: активные формы, деятельный метод, технология критического мышления, компьютерные технологии, здоровьесберегающая технология, технология сотрудничества, метапредметный подход, проблемная ситуация, ситуация успеха.		

Программа наставничества «Учитель-ученик»

I. Пояснительная записка

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, ценностей. Создание программы наставничества продиктовано велением времени. 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. Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка».

Нормативные основы реализации программы. Нормативные правовые акты Российской Федерации

Конституция Российской Федерации. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.). Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р). Гражданский кодекс Российской Федерации. Трудовой кодекс Российской Федерации. Распоряжение

министерства образования Российской Федерации № Р – 145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Нормативные правовые акты МАОУ СОШ п. Сосновка:

1. Устав МАОУ СОШ п. Сосновка;
2. Программа развития МАОУ СОШ п. Сосновка;
3. Программа целевой модели наставничества в МАОУ СОШ п. Сосновка

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся, включая обучающихся с ОВЗ, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Оказать помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Способствовать улучшению образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развивать гибкие навыки и метакомпетенции.
4. Оказать помощь в адаптации к новым условиям среды.

1.4. Срок реализации программы: программа наставничества рассчитана на 1 год.

1.5. Применяемые формы наставничества и технологии

Организация работы по данной форме в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных, конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа. А также, исходя из запросов наставляемых.

II. Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Форма наставничества «учитель – ученик» предполагает взаимодействие учителя (педагога) образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся; обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья; подростки группы риска).

Наставляемый – ученик практики наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «ученик».

Наставник – участник практики наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Форма наставничества «учитель – высокомотивированный ученик»

Цель наставничества: максимально полное раскрытие личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации для достижения высоких результатов в образовательной сфере.

Для достижения цели сформированы основные задачи наставничества «учитель-ученик»: 1. Подготовка ученика к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности;

2. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала ученика;

3. Улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

4. Умение делиться со своим опытом с другими учениками и учителями;

5. Повысить профессиональный уровень учителя в процессе работы и развить свои деловые качества.

Актуальность: выявление одаренных, целеустремленных детей из общего числа обучающихся.

Проблема: уменьшение числа одаренных детей, самостоятельное проявление учащихся в образовательной среде для достижения высоких результатов. *Направления работы наставника:*

- побуждает обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора;

- совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство;

- организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов, обучающихся;

- организуется педагогическое сопровождение и педагогическую поддержку при нивелировании трудностей в обучении, развитии, адаптации;

- организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;

- помогает визуализировать и осознать индивидуальные программы/маршруты/траектории;

- осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений;

- организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

Форма наставничества «учитель – ученик с ОВЗ»

Цель реализации формы наставничества «учитель – ученик с ОВЗ» успешное включение ребенка с ограниченными возможностями здоровья (инвалидностью) в образовательную среду образовательной организации и социокультурную среду социума.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- создание условий для успешного обучения;
- создание условий для успешной социализации обучающегося;
- максимальное раскрытие потенциала личности обучающегося.

Успешность включенности обучающегося в жизнь образовательной организации и жизнь социума определяется с точки зрения развития:

- когнитивной (познавательной) сферы;
- коммуникативной сферы;
- эмоциональной сферы.

Участники пары «наставник – наставляемый»

Наставник – специальный педагог (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог-наставник).

Наставляемые – обучающиеся с ОВЗ (инвалидностью).

Направления работы наставника:

- обеспечивает сопровождение обучающихся с ОВЗ (инвалидностью);
- организует конструктивное взаимодействие с социумом;
- организует взаимодействие обучающихся с педагогами;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями);
- участвует в работе педагогических и методических советов; – контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы.

Форма наставничества «учитель – обучающийся группы риска»

Цель реализации формы наставничества «учитель – обучающийся группы риска» – оказание социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся группы риска.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым: становление контакта с педагогами образовательной организации, работающими с обучающимся группы риска; обучение общеучебным и практическим навыкам обучающегося группы риска, необходимым для адаптации в школе и обществе; отслеживание социальных контактов обучающегося в образовательной организации; оказание помощи в выборе программ и курсов внеурочной деятельности и дополнительного образования; оказание помощи в гражданском, личностном, профессиональном самоопределении обучающегося.

Участники пары «наставник – наставляемый»

Наставник – равнодушный педагог с опытом работы, активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге.

Наставляемый – обучающийся группы риска, слабо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, малоинформированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Направления работы наставника:

- повышение учебной мотивации обучающегося;
- профориентационная работа;
- работа с семьей обучающегося;
- работа с педагогическим коллективом образовательной организации;
- работа со сверстниками, одноклассниками;
- работа с социальным педагогом школы.

Права и обязанности наставника

Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации

Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

III. Оценка результатов программы и ее эффективности

Ожидаемые результаты

Форма наставничества «учитель – высокомотивированный ученик»

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность; повышение образовательных результатов наставляемого, в том числе в конкурсном, олимпиадном движениях.

Форма наставничества «учитель – ученик с ОВЗ»

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: развитие у наставляемых компетенций, необходимых для социализации в их ближайшем окружении, образовательном пространстве; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации.

Форма наставничества «учитель – обучающийся группы риска»

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение образовательных результатов наставляемого, его мотивации к участию в программах и курсах внеурочной деятельности и дополнительного образования; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации и обществе; развитие у наставляемого коммуникативных компетенций, повышение уровня гражданского, личностного и профессионального самоопределения.

Мониторинг программы

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

План работы
Форма наставничества: «Учитель-ученик»
Ролевая модель: «Учитель – высокомотивированный ученик»

№	Проект, задание	Планируемый результат
<i>1. Анализ трудностей и способы их преодоления</i>		
	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником
	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития	
	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.)	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации
<i>2. Направления развития ученика</i>		
	Повышение мотивации к учебе и освоению наук и творчества через участие в предметных олимпиадах, творческих конкурсах	Обеспечена динамика участия и результативности в олимпиадах, конкурсах
	Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности через включение в социальное проектирование и волонтерскую деятельность	Динамика результатов включения в социально продуктивную деятельность
	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	Сформированы способности публичной презентации проектов, исследовательских работ
	Повысить успеваемость по предметам «...», «...»	Улучшены образовательные результаты по предметам... по итогам четвертей, учебного года
	Побуждение обучающегося к нахождению и принятию самостоятельных решений, осуществления личного выбора	Развиты навыки в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личного выбора

Рольевая модель: «Учитель – ученик с ОВЗ»

№	Проект, задание	Планируемый результат
<i>1. Анализ трудностей и способы их преодоления</i>		
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития	
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.)	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации
<i>2. Направления развития ученика</i>		
2.1	Повышение мотивации к учебе и освоению наук и творчества через участие в олимпиадах, творческих конкурсах	Обеспечена динамика участия и результативности в олимпиадах, конкурсах
2.2	Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности через включение в социальное проектирование и волонтерскую деятельность	Динамика результатов включения в социально продуктивную деятельность
2.3	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	Сформированы способности публичных творческих выступлений, публичной презентации проектов, исследовательских и творческих работ
2.4	Здоровьесбережение	Улучшены (сохранены) показатели здоровья обучающегося
2.5	Побуждение обучающегося к нахождению и принятию самостоятельных решений, осуществления личного выбора	Развит навык принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личного выбора

Ролевая модель: «Учитель – обучающийся группы риска»

№	Проект, задание	Планируемый результат
<i>1. Анализ трудностей и способы их преодоления</i>		
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития	
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.)	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации
<i>2. Направления развития ученика</i>		
2.1	Повысить успеваемость по предметам «...», «...»	Улучшены образовательные результаты по предметам... по итогам четвертей, учебного года
2.2	Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности через включение в социальное проектирование и волонтер-скую деятельность	Динамика результатов включения в социально продуктивную деятельность
2.3	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	Сформированы способности публичных творческих выступлений, публичной презентации проектов, исследовательских и творческих работ
2.4	Пройти профориентационную программу	Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы
2.5	Формировать гражданственность, ответственное отношение к своим поступкам, законопослушность	Отсутствие асоциальных поступков

Мониторинг программы

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия

внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?
[да/нет] НЕТ

1. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
13. Рад(ы) ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет] ДА					

Анкета наставляемого. Форма «учитель – ученик»

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?
[да/нет] НЕТ

1. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут индивидуальные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые после завершения работы перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность профориентационных мероприятий (понимание своей будущей профессии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы? Например, УЧАСТИЕ В КОНКУРСАХ. СОЗДАНИЕ КОМФОРТНЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ.

13. Что особенно ценно для Вас в программе? Например, ПОЛЕЗНЫЙ МАТЕРИАЛ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

14. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет] ДА

Обязанности наставника

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности.

Разработать план наставничества.

Помогать наставляемому, осознать свои сильные и слабые стороны и определить направление развития.

Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора

Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе.

Права наставника

Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Защищать профессиональную честь и достоинство.

Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

Проходить обучение с использованием федеральных программы.

Получать психологическое сопровождение.

Участвовать в школьных, муниципальных и всероссийских конкурсах наставничества.

Обязанности наставляемого

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности.

Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого

Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

Участвовать в школьных, муниципальных и всероссийских конкурсах наставничества. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

Форма наставничества: «Учитель – ученик»

Индивидуальный план развития под руководством наставника

Форма наставничества: «Учитель – ученик».

Ф.И.О., должность наставника – Иванова А. Е., учитель русского языка и литературы, педагог-наставник

Ф. И. О. наставляемых учеников:

Срок осуществления плана: с «01» октября 2024 г. по «05» мая 2025 г.

Подпись наставника _____ Подпись наставляемого обучающегося _____

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка
Раздел 1. Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Проведение пед. диагностики, использование метода наблюдения	октябрь	способности выявлены		Отл.
1.2	Разработка индивидуального плана по работе с одарённым ребёнком, дифференцированный подход	октябрь	индивидуальный план разработан		Отл.
1.3	Мотивация на самореализацию через творческую, учебную и практическую деятельность	в теч. года	Сформир-ть эстетического восприятия окружающей Действит-ти		Отл.
Раздел 2. Направления общеобразовательного развития ученика					
2.1	Участие в тематических классных часах, внеклассных мероприятиях,	периодически по индивидуаль-ному плану	участник		Отл.
2.2	Привлечение к проектно-исследовательской работе	в теч. года	участник		Отл.
2.3	Самообразование	в теч. года			Отл.
2.4	Мониторинг достижений	в теч. года			отл
2.5	Создание условия для поддержания интереса к работе со стороны родителей.	В теч. года	участие родителей в образовательно м процессе		отл
2.6	Создание «Портфолио достижений»	Апрель-май			отл

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого обучающегося _____

Отчёт наставника (шаблон)

ФИО наставника — _____

Форма наставничества «учитель-ученик»

№ пп	ФИО	Планируемые результаты	Достигнутые результаты
1.		1. Подготовка ученика к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности. 2. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала ученика. 3. Улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах. Умение делиться со своим опытом с другими учениками и учителями. 4. Повысить профессиональный уровень учителя в процессе работы и развить свои деловые качества.	Проявление творческой активности и развитие уверенности в себе. При правильной организации работы наставником получен высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы школы. Наставляемые получил стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Повысили успеваемость (защита проектно-исследовательской работа на отлично). Получили представление о своих перспективах и способах действий.

Программа наставничества по проектно-исследовательской деятельности «учитель- ученик» социально гуманитарной направленности

Пояснительная записка

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403 «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Перечень значимых мероприятий Новосибирской области на 2022–2023 учебный год, утвержденный министром образования Новосибирской области.

Актуальность программы в том, что в практике исследовательских проектов, мы сталкиваемся с рядом вопросов, которые необходимо решать: как организовать процесс исследования, чтобы иници-

атива исходила от самих учащихся, как поддержать интерес детей к тому или иному вопросу, каким образом организовать совместную деятельность педагога и обучающихся в процессе проекта. Как показала практика, эти задачи невозможно решить стихийно. Исследовательская деятельность должна быть педагогически организована.

Для этого была определена **цель**: создание системы сопровождения проектно-исследовательской деятельности учащихся, направленной на развитие интеллектуальных и творческих способностей обучающихся, развитию их через наставничество. Для достижения поставленной цели были определены следующие **задачи**:

- систематизировать проектную исследовательскую деятельность;
- выбрать методы и формы работы команды учитель-ученик;
- приобрести знания и навыки, необходимые для успешного участия в разработке и реализации проектных исследовательских работ;
- развивать творческие способности учащихся через привлечение к проектной исследовательской деятельности не просто учителя-предметника, а учителя-наставника.

Наставничество в организации проектной исследовательской деятельности даёт возможности дифференцированно и целенаправленно планировать работу на основе выявленных потенциальных возможностей; развивать творческий потенциал обучающихся; отслеживать динамику развития проектных исследовательских компетенций каждого ученика.

1.1. Организация проектной исследовательской деятельности

Организация проектной исследовательской деятельности осуществляется в нашей школе, как в урочной, так и во внеурочной деятельности на разных уровнях и в различных формах.

Проектная исследовательская работа учащихся интересна, прежде всего, как пример увлекательной и творческой деятельности. Юным исследователям нужно указать не только на правила научного исследования, но и на необходимость научной этики, правильное

понимание своего места в процессе работы, понимание преемственности, обязательность ссылок на источники информации. И именно этим человеком для него станет именно наставник.

Надо отметить необходимость применения современных информационных технологий в контексте проектной исследовательской деятельности. Мы говорим о формировании исследователя нового тысячелетия, владеющего современными средствами фиксации, обработки и представления информации.

Обучая учащихся теоретико-методическим основам проектам исследовательской деятельности, формируя у них соответствующие навыки и умения, не менее важно вооружить их современными средствами сбора и обработки информации, научить их эффективно ими пользоваться.

Любое учебное проектное исследование направлено на развитие личности обучающегося, а не на получение объективно нового результата. Цель организации проектной исследовательской деятельности в школе – это формирование у обучающихся навыков исследования как универсального способа освоения действительности, активизация личностной позиции ученика в образовательном процессе на основе приобретения им новых знаний, знаний, которые получены самостоятельно и являются, для конкретного обучающегося, новыми и личностно значимыми.

Участие в проектной исследовательской работе дает ребятам возможность осознать свою значимость, знакомит с методами научной и творческой работы, развивает познавательный интерес, учит общению со сверстниками и единомышленниками, дает возможность принимать участие в учебных исследованиях. Можно с уверенностью сказать, что в условиях работы над исследованием учащиеся могут быть приближены к реальным условиям, к той среде, где можно реализовать уже сформированные навыки, умения и компетенции.

Наставничество в организации проектной исследовательской деятельности дает возможности дифференцированно и целенаправленно планировать работу на основе выявленных потенциальных возможностей, обучающихся; развивать творческий потенциал обу-

чающихся; отслеживать динамику развития проектных исследовательских компетенций каждого ученика.

1.2. Наставник проектно-исследовательского обучения

Исследовательская проектная деятельность позволяет учителю осуществлять более индивидуальный подход к ребенку. Меняется и психологический климат на уроке. Из авторитетного источника информации преподаватель становится соучастником исследовательского процесса, наставником, консультантом, организатором самостоятельной деятельности учащихся. А это и есть подлинное сотрудничество.

Неверно было бы думать о том, что учитель-наставник берет на себя всю ответственность за качество исполнения работы своих подопечных, постоянно выступая в роли наставника и опекуна. Учитель-наставник должен по отношению к ученику выполнять роль вдохновителя, консультанта, научного руководителя.

Школьник, работающий над исследовательским проектом, должен понимать, что основная доля ответственности за качество работы, сроки ее выполнения, лежат на нем. Ученик должен думать также и о том, насколько достоверными научными фактами и информацией он располагает, что подойдет для работы, а от чего следует отказаться.

2.1. Роль учителя-наставника при организации выполнения исследовательского проекта

Понятно, что при организации исследовательского проекта, о полной самостоятельности детей можно говорить только тогда, когда речь идет об одаренных, так сказать «продвинутых» ребятах. Но часто именно педагогу в силу своей профессии и приходится «продвигать» своих учеников, учить их и научать. Поэтому, безусловно, роль учителя-наставника в совместной с детьми проектной деятельности очень велика, а иногда и первостепенна.

Самое сложное для него в ходе проектирования – это играть роль независимого консультанта. Трудно удержаться от подска-

зок, особенно если педагог видит, что учащиеся выполняют что-то неверно. Но важно в ходе консультаций только отвечать на возникающие у школьников вопросы. Возможны разные формы консультаций: консультации для коллективного и обобщенного рассмотрения проблемы, возникающей у значительного количества школьников, индивидуальные, различные практикумы и т. д. Педагог на всех этапах выступает в роли консультанта и помощника, а акцент обучения делается не на содержание учения, а на процесс применения имеющихся знаний.

В работе над проектом учитель-наставник:

- помогает ученикам в поиске нужных источников информации;
- сам является источником;
- координирует весь процесс;
- поощряет учеников;
- поддерживает непрерывную обратную связь для успешной работы учеников над проектом.

Данная программа ориентирована:

- на наставников исследовательских проектов, чтобы им было понятно, что и как делать,
- на то, чтобы ученикам, чтобы было понятно, что можно получить от наставника, а в чем он им не помощник,

Наставник исследовательской деятельности – человек, обладающий следующими качествами:

- понимать суть такого сложного вида деятельности как исследовательский проект;
- уметь быть рядом, но не вовлекаться;
- уметь находить контакт и взаимопонимание с самыми разными учениками, содействовать в поддержании рабочей атмосферы;
- уметь показывать участникам проекта их достижения и их недостатки, разбираться с конфликтами;
- владеть разными инструментами организации работы, чтобы иметь возможность продемонстрировать их подопечному;
- иметь широкую эрудицию и способность быстро осваивать большие объемы информации, чтобы разобраться в деталях проекта, который задумали ваши подопечные;

- знать стандарты оформления проектной документации; программное обеспечение, поддерживающего работу с проектами, способы презентации проектов, чтобы помочь участникам с «внешней» частью работы.

Наставник независимо от области деятельности – это человек, который передает свой опыт и знания другим людям. Ключевое значение имеет, то, что наставник передает свой личный опыт. Кроме передачи опыта, на наставнике проектного обучения лежит ответственность по сопровождению проекта в плане исследования и обеспечения реализации проекта с методической, экспертной, материально-технической и прочих сторон.

Наставничество в проектной деятельности может быть:

- опосредованное: проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, личные контакты сводятся к минимуму;
- прямое: непосредственный контакт, общение не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;
- индивидуальное: концентрация усилий на воспитании одного ученика;
- открытое: двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого;
- скрытое: наставник воздействует на ученика незаметно.

Наставник следит за тем как развивается проект сразу в двух составных частях, равно являющихся неотъемлемой составляющей успешного проекта: командная (мотивированная, согласованная, бесконфликтная работа наставника и подопечного) и методическая (или приращение опыта).

Первая часть – командная. Итогом проекта должна стать сплоченная команда (наставник-ученик), где каждый понимает достоинства и компетенции обеих сторон, может строить совместную работу с учетом способностей и особенностей каждого участника, понимает, как поддерживать позитивный эмоциональный фон, поддерживать мотивацию друг в друге, понимать, как именно совместная работа дает новые качества. Формальное отношение к понятию команда резко снижает эффективность, а главное, не позволяет затем участникам развиваться.

Вторая часть – методическая. Каждый участник должен прирастать инструментами, способами организации и управления проектом, способами разрешения сложных ситуаций. Это позволяет резко наращивать компетенции.

2.2. Роли наставника в проектной деятельности

В проекте может выполнять роли:

- специалиста, помогающего в постановке и достижении жизненных и профессиональных целей – КОУЧА;
- опытного советника, деятельность которого направлена на полное сопровождение проекта к поставленной цели – МЕНТОРА, который обеспечивает поддержку через советы и рекомендации, взгляд на проект «со стороны».

Также только он может

- определить какой ощутимый, понятный, измеримый результат может быть получен и представлен к защите проекта, при этом постараться избежать занижения результата на входе и удержатъ и от завышения планки требований;
- сосредоточиться на работе над проектом, не отвлекаться на посторонние вещи;
- фиксировать учащимся переход от стадии к стадии жизненного цикла проекта;
- добывать необходимый инструментарий и средства для реализации проекта.

Наставник проектной работы с точки зрения процесса сопровождения должен:

- вести регулярные очные встречи с командой;
- быть на связи с командой, и иметь возможность оказывать ей поддержку в дистанционном режиме;
- предоставлять методические материалы, которые могут помочь подопечному в реализации проекта;
- вести наблюдение за развитием компетенций участников команды, общим и индивидуальным эмоциональным фоном, давать обратную связь;

- заполнять формы фиксации хода проекта, если таковые используются в организации, для системной;
- помогать готовиться к презентации и защите проекта и его отдельных этапов.

Необходимы регулярные встречи наставника с исполнителем проекта, который представляет результаты промежуточной работы над проектом, а наставник помогает им продвинуться вперед от оформления проектной идеи до презентации результата работы на защите проекта. Продолжительность встречи, как правило составляет час-полтора. Встреча состоит из четырех обязательных шагов:

1. Выяснить в каком состоянии находится работа над проектом – беглый опрос (например, четыре прекрасные вопроса).

- Что достигли?
- Как плодотворно проводилась работа по проекту?
- Что получилось хорошо, а что не получилось?
- Что подопечный намерен делать? Что хочет изменить в своем подходе к работе, а что оставить как есть?

2. Выявить и разобрать трудности в работе над проектом – обсуждение, ответы на вопросы.

3. Показать следующий рубеж проектной работы – описание следующего шага план проекта.

4. Сформулировать следующие действия работы (до ближайшей встречи) – беглый опрос (что вы собираетесь сделать?) и рекомендации от наставника (имеет смысл сделать еще вот это и вот это?), а подопечный фиксируют свои действия в плане работы.

2.3. Роль наставника на этапах проектирования

Дорожная карта исследовательского проекта

Этапы проекта	Обучающийся	Наставник
<i>Организационный этап</i>	определение примерной темы проекта; определение наставника	индивидуальные консультации с обучающимися; оказание помощи при выборе темы проекта; идеи проекта.
	Постановка гипотезы, актуальности, цели и задач исследовательского проекта.	
<i>Деятельностный этап</i>	1. формирование плана работы обучающегося над проектами; 2. генерация идей; 3. выполнение сбора, обработки и анализа информации по теме проекта; 4. проведение необходимых исследований или иных видов работ по оформлению практической части; 5. оформление проекта; 6. подготовка презентации, раздаточного материала	
	- самооценка; - вывод; - заключение	- заполнение оценочного листа; - оставление резюме на проект.
<i>Этап защиты проекта</i>	защита проекта.	индивидуальные консультации (по необходимости)

На этапе «Генерация идей» наставник, выступая в роли преподавателя-предметника, проводит обучение по индивидуальным образовательным темам. На данном этапе наставник также выступает в роли коуча, помогая подопечному в постановке и достижении цели, и куратора, который в ходе организации установочной очной встречи разъясняет проектным ему порядок работы, обсуждает будущий результат (продукт) проектной работы, мотивирует его на реализацию идеи.

На данном этапе наставнику необходимо обладать следующими проектными компетенциями:

- – формирование среды для успешной генерации идей проекта;
- – вдохновение участника проекта на создание и развитие идей;
- – создание творческой атмосферы восприятия новых идей;
- – поощрение развития творческого потенциала участника проекта.

На этапе: «разбор содержания», наставник проекта в роли – опыт-

ного советника (ментора), направляя свою деятельность на полное сопровождение своего подопечного к поставленной цели; обеспечивая поддержку через советы и рекомендации, взгляд на проект «со стороны».

В ходе очередной очной встречи наставник выясняет текущее состояние работы над проектом, соотносит с поставленной задачей (ожиданием); разбирает причины продвижения вперед/отставания; обсуждает какой результат (продукт проектной работы) каждая команда сможет представить к защите.

На данном этапе реализации проекта будут актуальны следующие компетенции наставника:

- осуществление комплексного планирования реализации проекта с технической, проектной и психолого-педагогической позиций;
- организационное проектирование, коммуникация внутри проекта и вне его, сопровождение учащегося к поставленной цели.

На этапе «Завершения проекта» наставник выступает в роли куратора и ментора. В ходе завершающей встречи наставник проводит с исполнителем проекта рефлексию работы, ориентирует его на подготовку к защите – презентации проекта, информирует о процедуре защиты, о жюри и отвечает на важные вопросы, чтобы снять стресс перед защитой. Наставник, как помогал и поддерживал своего подопечного в его работе над проектом, также он и морально поддерживает его и на защите данного проекта.

Перед представлением итогов работы наставник также готовит отчёт на готовый проект, где указывается достижения в ходе проектной работы:

1. дистанцию, которая пройдена от начала до момента защиты (в понимании, что такое исследовательский проект; владении инструментами проектной работы, в создании желаемого продукта);
2. способность исполнителя проекта в одном-двух предложениях описать суть проекта (ответы на вопросы «о чем?» и «зачем?», а не на вопрос «что делали?»);
3. полноту описания проекта (описание идеи, описание плана работ, соотношение плана и факта, анализ причин имеющихся расхождений, если таковые есть;

4. что именно делал как руководитель (наставник).

На защите проекта задача наставника морально поддерживать исполнителя проекта, сопереживать вместе с ним, но не вмешиваться. Также наставник должен подготовить своё краткое резюме о работе над проектом. Защита проекта – это результат совместного труда наставника и исполнителя проекта, это их триумф или поражение.

Проектные компетенции наставника этого этапа – обеспечение комплексного оценивания реализации проекта с технической, проектной и психолого-педагогической позиций.

**3.1. План реализации программы
наставничества образовательного
учреждения по проектной исследовательской
деятельности по модели «Учитель-ученик»**

№	Наименование мероприятия Программы	Направленность	Уровень	Участники	Сроки реализации
1	Подготовка к участию в конкурсах по представлению проектной деятельности разного уровня	Социально-гуманитарная	Школьный, районный, региональный, всероссийский, международный	Обучающиеся	2023-2024гг
2	Подготовка обучающихся к участию в районной конференции «Кирилло-мефодиевские чтения»	Социально-гуманитарная	Муниципальный	Обучающиеся	2023-2024гг
3	Подготовка обучающихся к участию в районной конференции «Шаг в будущее»	Социально-гуманитарная	Муниципальный	Обучающиеся	2023-2024гг
4	Подготовка к участию в Региональном конкурсе проектов социальных инициатив	Социально-гуманитарная	Муниципальный	Обучающийся	2023-2024гг
5	Подготовка к научно-практической конференции «ПРОдвижение»	Социально-гуманитарная	Муниципальный	Обучающиеся	2023-2024гг

3.2. Наставничество: маршрутная карта для школьников

Модель наставничества «Учитель – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося основной или старшей школы с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

1 этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества

- Провести классные собрания по поводу организации и реализации модели наставничества «Учитель-ученик» на базе школы.
- Составить маршрутную карту наставничества, выбрать куратора из числа учителей, согласовать с учителем (куратором).
- Рассказать ученикам в классе, собрать предварительные запросы обучающихся.
- Информировать родителей о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия (краткую информацию изложить письменно и передать через учеников).
- Выбрать руководителя программы.

2 этап. Формирование базы обучающихся (наставляемых)

- Обработать запросы обучающихся к программе и отразить информацию в базе.
- С учетом мнения учителей обозначить запросы учеников и предполагаемые результаты наставничества (индивидуальные проекты, конкурсы, конференции)

3 этап. Формирование базы наставников

- Составить список учителей, желающих стать наставниками.
- Мотивировать наставников.
- Вместе с куратором рассказать наставникам об их роли, целях и задачах.

4 этап. Формирование наставнических пар

- Вместе с куратором сформировать потенциальные пары.
- Организовать встречи для формирования пар.

- Обеспечить поддержку наставникам и обучающимся, в том числе тем, кто не сформировал пару (в таком случае продолжить поиск наставника).
- Информировать учеников и их родителей, учителей о запуске.

5 этап. Организация работы наставнических пар

- Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары.
 - Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды.
 - При необходимости вместе с куратором оказывать поддержку наставникам.
 - Организовать сбор обратной связи от наставников, обучающихся и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
 - Собрать данные от обучающихся для мониторинга влияния программы на их показатели.
 - Вместе с куратором разработать систему поощрений лучшей пары.
- Сообщать промежуточные результаты программы учителям, куратору.

6 этап. Завершение наставничества

- Организовать сбор обратной связи обучающихся, подвести итоги мониторинга влияния программы на обучающихся.
- Организовать сбор обратной связи от наставников и куратора для мониторинга эффективности реализации программы.
- Реализовать систему поощрений наставников.
- Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, рассказать о лучших парах и поздравить их.
- Сформировать долгосрочную базу наставников, включая завершивших программу обучающихся, желающих попробовать себя в новой роли.

Фестиваль историй успеха «Открытия-2030»

«... необходимо дать детям радость труда, успеха в учении, пробудить в их сердцах чувство гордости и собственного достоинства за свои достижения».

К. Д. Ушинский

Залог успешного обучения в школе – это развитие и активное использование учениками своих творческих способностей. Творческие дети не ограничиваются только лишь накоплением и усвоением знаний. Как правило, такие дети умеют на практике применять имеющиеся знания, и обладают важнейшим качеством не останавливаться на достигнутом.

Я, как наставник, развиваю творческие способности обучающихся через их участие в конкурсах, олимпиадах, фестивалях исследовательских и проектных работ.

Опыт моей работы показал, что применение данных форм оказывает положительное влияние на достижение качественных результатов учебной и внеучебной деятельности, что является актуальным в условиях реализации стандартов нового поколения. Ребенок, участвуя в мероприятиях, оказывается в среде себе равных. Он стремится соревноваться с другими, доказать свое превосходство, желает побед – и это неудивительно. Не секрет, что участие в конкурсах и олимпиадах помогает ребёнку расширить свой кругозор, углубить знания по предмету.

Ежегодно Министерством просвещения Российской Федерации и ФБОУ ДО «Федеральный центр дополнительного образования и организации отдыха и оздоровления детей» проводится Фестиваль историй успеха обучающихся, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы «Открытия-2030» и Всероссийская интерактивная выставка достижений обучающихся в области науки, культуры и спорта – «Открытия-2030». Данный фестиваль объединяет талантливых школьников, проявивших особые достижения в резуль-

тате обучения по дополнительным общеразвивающим программам всех направленностей. Цель мероприятия – формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся. Так же важной задачей Фестиваля является развитие творческого потенциала, стимулирование и поощрение педагогических работников образовательных организаций.

Мы с учащимися нашей школы являемся участниками Фестиваля, делимся своими успехами, обмениваемся опытом, зарядом мотивации. Всероссийская интерактивная выставка достижений обучающихся, способствует трансляции историй успеха лучших ребят страны.

Одним из таких участников стал ученик 9 класса, Фарутин Денис. Уже с пятого класса выделяю группу детей, которые отличаются от других по своим способностям. После наблюдений, бесед с родителями и проводимой диагностики, составляется план работы с детьми. Проходит беседа среди учащихся о значимости участия в различных творческих конкурсах, проводимых в классе, школе, районе, регионе. Совместно с родителями помогаем ученику достичь поставленных целей. С каждым годом желающих участвовать в конкурсах увеличивается и повышается результативность. Поэтому создала модель самореализации успешного ученика. Работаю по этой модели третий год.

Возможности для реализации успешного ученика

Учёба:

- предметные олимпиады;
- конкурс «Лучший ученик класса», «Лучший ученик школы»;
- предметные кружки.

Наука:

- научно-исследовательская деятельность (научное общество, школьная конференция)

Творчество:

- кружки «Школы искусства»;
- творческие конкурсы;
- литературные гостиные.

Социальная практика:

- коллективная творческая деятельность.

Спорт, здоровье:

- секция футбола, Дзюдо;
- спортшкола;
- соревнования, «день здоровья»

Достижения:	Ученик 9 класса
Внутрикорпоративный конкурс видеороликов ПАО «Газпром» «В объективе будущих поколений» - лауреат https://www.gazpromfakel.ru/contest/2020/future-2020/?ysclid=luwlzb19g2359736078 VI Межмуниципальный конкурс-фестиваль детского исполнительского творчества «Северные Ручейки» - лауреат III степени https://www.youtube.com/watch?v=UVpkfoJ_fQQ Сертификат писателя за участие в работе над книгой «Много судеб – одна война» в рамках проекта «Всероссийская школьная летопись» https://school-letopis.ru/catalog/854 X Фестиваль миниатюр «Звучащее Слово» ООО «Газпром трансгаз Югорск» - Диплом Лауреата III степени в номинации художественное слово https://yugorsk-tr.gazprom.ru/press/news/2023/03/zvuchashchee-slovo/ I Экологический лагерь для детей работников ООО «Газпром трансгаз Югорск» - Диплом участника https://yugorsk-tr.gazprom.ru/press/news/2023/09/v-gazprom-transgaz-yugorske-sostovalsya-i-ekologicheskiv-lager-dlya-starsheklassnikov/ Международные творческие состязания «Без Границ» - Диплом лауреата I степени в номинации художественное слово https://www.anna-evgenievna.ru/index.php?razdel=Glavnaya&subrazdel=Privetstvie Международный фестиваль «Созвучие Сердец» - Диплом лауреата I степени в номинации художественное слово https://www.anna-evgenievna.ru/index.php?razdel=Glavnaya&subrazdel=Privetstvie III Экологический лагерь для детей работников дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром» - Диплом участника https://www.gazpromfakel.ru/press/news/item/item/458/	 Фарутин Денис Артемович 2009 г.р. МАОУ СОШ п. Сосновка, объединение «Лаборатория смыслового чтения», «Экологическая лаборатория» 

Творческие и исследовательские конкурсы бесспорно формируют активную, самостоятельную и инициативную позицию школьника, который может сказать про себя: «Я знаю, для чего познаю»

мир, я могу применять свои знания, я умею добывать новые знания и делаю это самостоятельно».

Я убеждена, что творческие и исследовательские конкурсы нужны не только для того, чтобы найти и зажечь звезду, но и создать ей условия, предоставить возможность светить долго – долго. Пусть даже она окажется размером с маленькую детскую ладошку.

Любой ребенок, участвуя в олимпиадах, конкурсах приобретает новый опыт, получает возможность реализации своих способностей, шанс получить общественное признание своим талантам.

Системное знание детской психологии, позволяет понять, зачем ребенку участвовать в школьных олимпиадах и конкурсах в каждом конкретном случае. Дать детям лично осознать ценность своей творческой деятельности в среде ровесников и взрослых, как в притче Ричарда Баха «Чайка по имени Джонатан Ливингстон», обрести свою «белую стаю» единомышленников, чтобы учиться жизни и искусству полета, – это, наверное, и есть сверхзадача всех конкурсов, фестивалей.

Система индивидуальных достижений обучающегося как основа самореализации в проектно- исследовательских работах



[https://www.anna-evgenievna.ru/index.php?
razdel=Dostizheniya_uchashihsy&subrazdel=Tvorcheskie_raboti](https://www.anna-evgenievna.ru/index.php?razdel=Dostizheniya_uchashihsy&subrazdel=Tvorcheskie_raboti)

Для развития грамотной личности важнейшую роль играют личностные результаты деятельности школьников.

Индивидуализация российского образования обрела собственную нормативно-правовую базу.

Во-первых, в «Национальной доктрине образования Российской Федерации на период до 2025 года» индивидуализация образовательного процесса, обеспеченная многообразием образовательных программ, видов и форм обучения учащихся, названа ожидаемым результатом ее реализации.

Во-вторых, Национальный проект «Образование», федеральный проект «Успех каждого ребенка», в частности, призван воспитывать «гармонично развитые и социально ответственные личности», а для школьников «разработают программы обучения по индивидуальным планам, в том числе и дистанционно».

В-третьих, актуальность индивидуализации для самореализации подчеркивается новыми федеральными государственными образовательными стандартами на всех уровнях образования. Согласно Федеральным государственным образовательным стан-

дартам, образовательная организация должна способствовать личностному, социальному познавательному и коммуникативному развитию успешного человека.

Поэтому основная задача педагога – это позволить каждому обучающемуся, опираясь на систему индивидуальных достижений, реализовать себя в том направлении, которое соответствует его стремлениям и возможностям, через формирование для себя индивидуального маршрута.

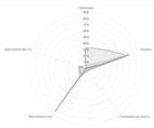
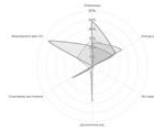
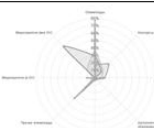
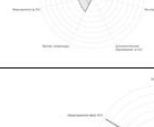
Личностные результаты при работе над проектами могут быть получены при выборе тематики проектов. Проектно-исследовательская деятельность имеет большие возможности для развития творческой, активной личности. Потому что данная деятельность позволяет стимулировать познавательную активность, осознанность знаний, ощущать важность собственных достижений, что поднимает учащихся в собственных глазах, повышает престиж знаний. Если учащийся сумеет справиться с работой над учебным проектом, можно надеяться, что в настоящей взрослой жизни он окажется более приспособленным: сумеет планировать собственную деятельность, ориентироваться в разнообразных ситуациях, совместно работать с различными людьми, то есть адаптироваться к меняющимся условиям.

Для составления «Карты успешности» ученика необходим обязательный анализ деятельности самого педагога.

Разработка «Карты успешности обучающихся» позволила систематизировать достижения обучающихся, распределив их по следующим направлениям: интеллектуальное направление, творческое направление, научно-исследовательское направление (проектная деятельность), волонтерство. Карта успешности выявляет проблемное направление и подсказывает обучающемуся курс внеурочной деятельности или дополнительного образования (как в школе, так и вне ее).

«Карта успешности» обучающегося:

Таблица 1

ФИО обучающегося	Портфолио
Иванов Б. (10 класс)	
Мухаметчина А. (9 класс)	
Гаряева Б. (9класс)	
Фарутин Д. (9 класс)	
Коновалова Т. (8 класс)	

В рамках мониторинга наставнических отношений куратор наставничества оценивает, в том числе, прогресс в развитии наставляемого, периодичность, тип и качество встреч наставника с учеником. Для этого могут использоваться различные методики, например, методика Д. Кирпатрика, согласно которой прогресс оценивается по четырём уровням: оценка реакции (эмоциональной удовлетворённости), полученных знаний или изменений уровня знаний (до начала наставнических отношений и после их завершения), изменения поведения (наблюдение, анкеты, опросники) и оценка результатов для организации (динамика успеваемости, участия в конкурсах, проектной работы).

Таблица 2

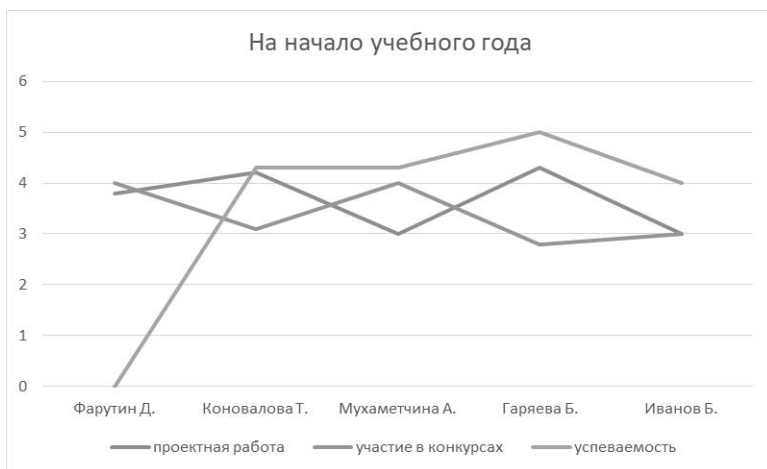
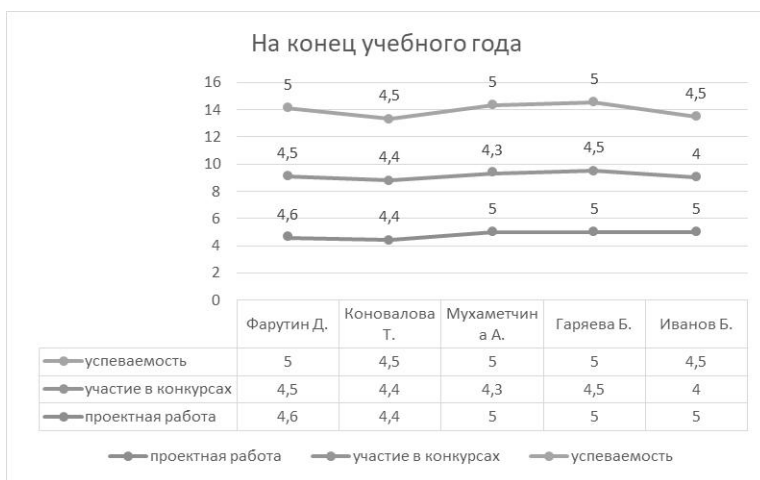


Таблица 3



Также важным условием успешного личностного развития наставников и подшефных является фиксация достижений, которую можно осуществлять с использованием таких форм, как портфолио, дневник самооценки, карта достижений, тетрадь учёта, альбом «Пирамида наших успехов» и другие.

Наставничество как инструмент наращивания профессиональных компетенций педагога

Целевая модель наставничества – это системный проект, позволяющий определить реальный план действий, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Наставничество – перспективная образовательная технология, которая позволяет: развивать лучшие грани педагогической деятельности; формировать необходимые компетенции значительно быстрее и эффективнее, чем традиционные способы в системе непрерывного профессионального образования.

Целевая модель наставничества ОУ, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов ОУ. Создание целевой модели наставничества позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит; решить проблемы детской безнадзорности, самовольных уходов, трудности в учении, общении, социализации; снизить уровень правонарушений и преступлений, повысить

качество организации индивидуальной профилактической и реабилитационной работы с учащимися, в отношении которых проводится индивидуальная профилактическая работа органами и учреждениями системы профилактики.

Инструменты наращивания коммуникативных способностей: мотивация педагогов в практике выступления на конкурсах педагогического мастерства различного уровня; адекватная оценка собственной личности при мощи мониторингов, тренингов в наставнических парах (самооценка, самодиагностика); практико-ориентированный подход в направлении «Ораторское искусство», «Публичное выступление»; персонификация коммуникаций: вести диалог, договариваться, выдвигать свою точку зрения и др.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей)

Уникальность данной модели основана на гибкости, мобильности и вариативности в зависимости от ежегодных потребностей педагога. Рассчитана на запросы и потребности каждого педагога, направлена на индивидуальный образовательный маршрут и профессиональные компетенции (общепедагогические, психолого-педагогические, методические и коммуникативные).

Наставничество «учитель – студент» как механизм трансляции опыта

В жизни каждого человека должен быть свой наставник, который может помочь, научить чему-то, быть примером.

А. С. Макаренко

Много лет назад, окончив педагогический институт, я пришла в школу в качестве учителя русского языка и литературы. И вот сегодня уже ко мне приходят студенты в школу в качестве практикантов. За долгие годы труда накоплен немалый профессиональный опыт, который позволил неоднократно выступать в качестве наставника как студента – практиканта, так и молодого специалиста.

Педагогическая практика – необходимая основа для последующего написания выпускных квалификационных работ. Преддипломная педагогическая практика является завершающим этапом практической подготовки будущего учителя.

В чем же заключается роль педагога – наставника студента – практиканта? В развитии его профессиональных умений и навыков, оказании методической помощи, в развитии навыков ведения школьной документации, организации работы с электронным журналом и электронным дневником ученика, в организации дистанционного обучения, проведении учебных занятий и внеклассных мероприятий.

Каким должен быть педагог-наставник? Прежде всего, он должен быть тактичным, интеллигентным, влюблённым в своё дело грамотным специалистом, который идёт в ногу со временем, имеет собственный сайт, заинтересован в повышении своего профессионального совершенствования, активно участвует в профессиональных педагогических конкурсах, который готов бескорыстно делиться своим опытом.

Цель деятельности педагога – наставника: создание благоприятных условий для формирования у будущего специалиста профес-

сиональных педагогических компетенций; успешного применения на практике необходимых знаний, умений и навыков; профессионально-личностное развитие будущего учителя, владеющего навыками творческого подхода к педагогической деятельности.

Главные задачи – это помочь студенту адаптироваться в новой для него роли; оказать методическую помощь, необходимую для планирования и проведения уроков и внеурочных мероприятий; формировать потребность в непрерывном самообразовании; формировать готовность принимать решения в нестандартных ситуациях; формировать потребность к инновационной деятельности в сфере образования, к овладению её средствами; создать условия для самореализации, раскрытия личностного потенциала студента – практиканта.

Свою работу в этой области всегда начинаю с личной беседы и составления плана работы. Приёмы и методы работы педагога – наставника со студентом-практикантом и молодым специалистом таковы:

- личная беседа (помогает выявить уровень познаний студента в учебном предмете, педагогике и психологии, а также помогает оценить умение студента пользоваться педагогическими методами и приёмами организации работы при проведении урока и внеурочного мероприятия);

- оказание необходимой методической помощи (в составлении рабочих программ и поурочного планирования, в разработке технологической карты урока и внеурочного мероприятия, в системе оценивания личностных, предметных, метапредметных результатов, в разработке КИМов для проведения мониторинга уровня учебных достижений учащихся);

- оказание помощи в организации работы с детьми разных категорий: высокомотивированными учащимися, учащимися группы риска, детьми с ОВЗ (в разработке дифференцированных и разноуровневых заданий для данных категорий обучающихся, в выстраивании личностной траектории их развития);

- оказание помощи в проведении родительских собраний (содержание, формы, методы взаимодействия с родителями и законными представителями обучающихся);

– создание условий для активного включения молодого педагога в работу методического объединения, а также включение его в инновационную деятельность;

– личный пример в организации и проведении уроков и внеурочных мероприятий и их обсуждение.

Студенты проходят все виды педагогической практики на базе нашего ОУ:

1) Учебную практику (для получения первичных профессиональных умений и навыков).

2) Технологическую практику (по профилю специальности для овладения целостной профессиональной деятельностью).

3) Государственную аттестационную (преддипломную) практику (для овладения первоначальным педагогическим профессиональным опытом).

Все виды педагогической практики организованы методом «погружения», который предполагает присутствие и активное участие студента в образовательном процессе базового учебного учреждения в течение всего учебного дня на весь период практики. Учебная практика направлена на получение студентами первичных педагогических умений, подготовки их к осознанному и углубленному изучению предметных дисциплин по избранной специальности.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИКАНТА

№	Виды деятельности и направления	Дата	Выполнение
I	Ознакомление с задачами и содержанием практики. Составление календарного индивидуального плана логопедической работы.	23.09 - 24.09.	<i>А.С.Медведев</i>
II	Изучение детей с речевыми нарушениями.	26.09 - 11.10.	<i>А.С.Медведев</i>
III	Составление логопедической и психолого-педагогической характеристики на ребенка (не менее трех).	18.10.	<i>А.С.Медведев</i>
IV	Оформление речевых карт детей и составление речевых профилей на детей (не менее трех).	16.10.	<i>А.С.Медведев</i>
V	Составление перспективного плана коррекционно - развивающего обучения детей.	25.10.	<i>А.С.Медведев</i>
VI	Подготовка и проведение индивидуальных, подгрупповых и фронтальных занятий с детьми: пробных и открытых индивидуальных (не менее 3); подгрупповых и фронтальных (не менее 3).	02.10 - 29.10.	<i>А.С.Медведев</i>
VII	Системный анализ (самоанализ) логопедических занятий и оформление анализа урока.	30.10.	<i>А.С.Медведев</i>
VIII	Изготовление наглядного пособия и дидактического материала (не менее одного).	04.11 - 16.11.	<i>А.С.Медведев</i>
IX	Изучение передового иноваторского опыта логопедической работы.	26.09. - 16.11.	<i>А.С.Медведев</i>
X	Участие в проведении консультаций, бесед, методических объединений, педсоветов, консилиумов и др. через сотрудничество с воспитателями, психоневрологом, музыкальным работником и родителями.	24.10.	<i>А.С.Медведев</i>
XI	Участие и проведение воспитательных мероприятий.	05.11.	<i>А.С.Медведев</i>
XII	Сбор материалов для реферата, курсового и дипломного сочинения по проблемам логопедии.	23.09 - 18.10.	<i>А.С.Медведев</i>
XIII	Участие в итоговой конференции факультета (института).		<i>А.С.Медведев</i>

Логопед учреждения *А.С.Медведев* *Медведев А.С.*
Подпись, ФИО

Руководитель практики от факультета _____
Подпись, ФИО

В процессе прохождения предусмотренных программой видов практик, студенты, в соответствии с их целями и задачами, осуществляют разнообразные виды деятельности (наблюдение, проектирование и самостоятельное осуществление педагогической и управленческой деятельности, анализ, самоанализ, осуществление взаимодействия с субъектами образовательного и управленческого процесса), которые способствуют профессиональному становлению студента и готовят специалиста, отвечающего требованиям в части практической подготовки.

Наставничество как форма профессиональной адаптации молодого педагога

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

Оптимальным приемом формирования пары «педагог-наставник – молодой учитель» может стать анкетирование и психологический тест: анкета для педагога-наставника поможет определить готовность педагога к выполнению должности наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности; анкета для молодого специалиста выявит пробелы в педагогической подготовке выпускника вуза, поможет определить, насколько он готов повышать свой профессиональный уровень. Тест на выявление психологической совместимости определит степень их психологической совместимости в профессиональной педагогической деятельности.

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо поставить цели и задачи своей деятельности, составить план обучения молодого специалиста.

В плане обязательно должны быть указаны: основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным; цель и задачи профессионального взаимодействия; этапы работы; основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки; промежуточный и конечный результаты работы.

Цель: оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; сокращение срока адаптации к конкретным условиям профессиональной деятельности; обеспечение самостоятельного и качественного выполнения обязанностей.

Основная задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Система наставничества складывается из четырех взаимосвязанных компонентов:

Заинтересованность организации – работодателя в профессиональном росте сотрудников.

Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.

Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.

Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

Оказание профессиональной помощи и поддержки молодому педагогу строится на основе следующих форм обучения преподавателей:

- обучение без отрыва от основной работы;
- научно-исследовательская работа;
- обучение по собственной программе, основанное на личном опыте и практике;
- обучение на контрактной основе;

- заочное обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;

- участие в конференциях и семинарах;

- командировки с целью обмена опытом и т. п.

Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам образовательного учреждения;

- во-вторых, развитие лично-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике образовательного учреждения;

- в-третьих, формирование такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Исходя из собственного опыта, могу сказать, что молодой специалист нуждается в практических советах педагога-наставника. Поэтому я обратила внимание на требования к организации учебного процесса, ведению школьной документации, формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся.

Я считаю, что работа с молодыми специалистами наиболее эффективна, если использовать различные памятки: методическая копилка по определению типа урока, эффективный выбор работы с учащимися, анализ и самоанализ урока, памятка классного руководителя, как правильно организовать работу с родителями, методи-

ческие рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий.

Основным методом работы на первом этапе является посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений. В процессе наблюдения уроков и занятий, их анализа особое внимание следует обращать на подготовку к уроку, организационные стороны учебного процесса, знакомлю с методами и приемами работы опытных учителей. Предлагаю методические рекомендации и практические советы.

Организирую участие молодого педагога в практикумах по планированию собственной методической работы и работы с детьми, проектированию методической структуры занятия в зависимости от его типа и вида, оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия. Изучаем вопросы объективной оценки знаний учащихся, управление развитием творческих способностей учащихся, личностно-ориентированный подход к образовательному процессу, анализ и самоанализ деятельности педагога.

Профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности.

Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время равнодушно относиться к своей педагогической деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. На этом этапе осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя. Я вижу сильные и слабые стороны молодого учителя, адекватность восприятия ситуации, оценку собственных знаний и навыков, открытость к обратной связи.

Здесь целесообразно провести анкетирование педагога с целью выявления зоны роста, сфокусировать дальнейшее развитие и

предотвратить недооценку молодым учителем своих знаний и умений. На этом этапе продолжают занятия в «школе молодого педагога», где проводятся педагогические чтения, взаимопосещение уроков с последующим анализом и т. д. Эффективным обучение молодых педагогов не может быть без показательных уроков учителей-предметников, на которых они видят, как план урока претворяется в жизнь и как некоторые этапы урока специально изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями учащихся для лучшего усвоения учебного материала.

Понятно, что идеальных уроков не бывает, поэтому важно провести для молодого педагога рефлексию каждого этапа урока. На данном этапе усилия направляются на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Анализ урока молодого учителя позволяет определить области, которые нуждаются в усовершенствовании.

Такая активная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т. д.) позволяет молодым учителям развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессионального ограничения.

Для непрерывного роста профессионализма молодого педагога важно постоянно наблюдать, как молодые специалисты планируют, реализуют и анализируют свои занятия. Наставнику необходимо вести работу в трех направлениях: планирование – проведение урока – методический анализ для достижения надлежащего эффекта в развитии молодых специалистов.

В рамках деятельности педагога-наставника целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения:

1. *Метод самонаблюдения как разновидность наблюдения.* Выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий.

2. *Метод «исследования себя»*. Как бы посмотреть со стороны, что есть «Я»? Оценить, проанализировать и увидеть проблемы, наметить пути их решения и определить перспективы.

3. *Метод игры*. Рефлексивно-деловые игры – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров.

4. *Метод тренинга* как способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

5. *Метод микрообучения и самоанализа*. Данный метод огромную значимость имеет в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей. Аналогичным является кейс-метод (от англ. case – случай, ситуация, дело), один из популярных активных методов обучения, представляющий собой деловую игру в миниатюре.

Эффективность моей работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между молодым учителем, другими сотрудниками и руководителем.

Роль наставничества в конкурсном движении педагогов

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

Ключевым направлением является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников.

Наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии.

На сегодняшний день стратегия развития профессионального образования, требует повышения профессионального становления педагога, профессиональной подготовки преподавателя, профессиональной компетентности, что достигается посредством организации системы инновационных факторов. Одним из таких факторов является конкурсное движение.

Встает вопрос, каким образом наставник может помочь педагогу при участии на конкурсах, на повышение своего профессионального мастерства?

Участие в конкурсном движении способствует эффективному развитию системы профессионального образования, широкому внедрению в практику новых или старых, но интересных методик и подходов к воспитанию и обучению. Педагог или преподаватель, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы.

Наставник в первоначальном значении слова – мудрый советник, пользующийся доверием подопечного, у истоков успешной деятельности любого человека рядом с ним обязательно находится кто-то, кто заботиться о его росте и развитии.

По моему мнению, помощь наставника заключается не только в теоретической помощи, но и в создании благоприятного климата на каждом этапе подготовки к конкурсу.

Чувствуя поддержку, получая помощь и созерцая содействие своего наставника в работе, педагог раскрывается и проявляет свои профессиональные качества. Понять значимость конкурсов в жизни преподавателя может в полной мере тот, кто сам однажды принял участие в профессиональном конкурсе, кто был в группе поддержки, помогал советом или делом другому участнику.

Конкурс «Учитель года» – это праздник профессионального общения. Преподаватель должен показать не обилие методических приемов, не разнообразное использование технических средств обучения и компьютерных технологий, а самого себя, свой индивидуальный педагогический почерк и своих воспитанников, способных отвечать на вопросы, думать, рассуждать, увлекаться.

Участие преподавателей в конкурсах профессионального мастерства – это не единоличная их заслуга, это работа команды. Стать лучшим среди равных было бы трудно без участия наставников и коллег.

При подготовке к конкурсам в колледже создается творческая группа, состоящая из числа опытных педагогов. Основной целью работы творческой группы является методическое сопровождение участников педагогических конкурсов. Специфика методического сопровождения педагога выражается в гибком реагировании на степень профессиональной готовности участника к конкурсу.

В состав творческой группы входят: заместитель по учебно-методической работе, преподаватели общеобразовательных дисциплин, которые имеют опыт участия в конкурсах профессионального мастерства, педагог-психолог.

Основные проблемы конкурсанта:

1. «Я не понимаю, что здесь нужно сделать»

Решение: Детальный разбор положения с анализом каждого критерия. Понимание критериев. Выдвижение идеи, замысла или гипотезы.

2. Непонимание с чего начать.

Здесь главную роль несёт наставник. От понимания им самим особенностей конкретного конкурса зависит степень оказания методической помощи педагогу.

Решение: Четкое разъяснение и объяснение особенностей конкретного конкурса облегчит преподавателю начало его работы.

Участники конкурса, а вместе с ними и творческая группа, проходят ряд этапов:

I этап.: вхождение педагога в конкурс. Принятие решения об участии в нем. Осознание нового этапа в жизни учителя.

II этап: конкурсный. Здесь происходит раскрытие способностей как личностных, так и профессиональных качеств. Конкурсант подтверждает собственный профессиональный уровень.

III этап: постконкурсный. Осуществляется прогнозирование дальнейшей деятельности конкурсанта. Происходит более глубокое осмысление профессиональных ценностей, необходимости роста профессиональной успешности. Необходимо и на этом этапе помогать учителю.

Остановимся более подробно на этапах:

I этап. Этап вхождения педагога в конкурс, на котором происходит осознание своих возможностей и готовности участвовать в конкурсе профессионального мастерства. Для педагога этап вхождения в конкурс начинается с принятия решения об участии в нем.

Мы с вами знаем, что отношение педагогов к конкурсному движению различно. Значит, задача творческой группы – найти такие слова, чтобы конкурсант «вошел» в конкурс с хорошим настроением, с горящими глазами и с желанием победить. Тогда результат будет.

II этап. Собственно, конкурсный, на котором происходит раскрытие способностей, личностных и профессиональных качеств конкурсанта, подтверждение собственного профессионального уровня.

Роль наставника на данном этапе чрезвычайно велика. Он помогает:

- систематизировать материал о собственном педагогическом опыте конкурсанта;

- уточнить и конкретизировать данный опыт в логической последовательности (Что я делаю? Для чего я делаю это? Как я делаю это? Какой результат получаю, используя это?);

- отобрать практические материалы, наиболее полно раскрывающие систему работы конкурсанта;

- изложить материал доступно, кратко и вместе с тем интересно и в полном объеме;

- подготовиться к публичному представлению своего педагогического опыта, проведению конкурсных занятий.

III этап. Постконкурсный, на котором осуществляется прогнозирование дальнейшей деятельности конкурсанта, происходит более глубокое осмысление профессиональных ценностей, необходимости роста профессиональной успешности. Этот этап очень важен для педагога. Спустя некоторое время после напряженного конкурсного графика, говоря словами конкурсантов, у одних приходит ощущение пустоты, у других остается чувство некоторой незавершенности конкурса. Но все без исключения, и победители, и лауреаты, и просто участники, утверждают, что они прошли такое повышение квалификации, которое невозможно сравнить ни с какими курсами.

Участие в зональном этапе конкурса – это несомненно участие всей творческой группы, в лице преподавателя конкурсанта. При подготовке к конкурсам создается творческая группа, состоящая из числа опытных педагогов. Её основная цель – методическое сопровождение участников педагогических конкурсов

Подготовка и участие в конкурсах становится настоящей школой повышения уровня педагогической компетентности и для самих наставников. Роль наставника на этом этапе очень важна, потому что он помогает пережить и эйфорию от конкурса и переживания от неудач.

Можно по-разному относиться к конкурсам, принимать их или не принимать, поддерживать или игнорировать, но, думаю, сложно отрицать то, что участие в конкурсе – это мобилизация внутренних ресурсов, необходимость точного расчета времени, огромное психологическое напряжение, и роль наставника здесь имеет большое

значение, потому что это человек, который на всем этапе подготовки идет параллельно с участником и направляет и поддерживает его.

Миссия наставника: помогать подопечному раскрывать и развивать свой потенциал, служить примером и вдохновителем, передавать знания и навыки в своей области, помогать в решении проблем и трудностей.

Результат: развитие навыков и компетенций подопечного, а также его уверенности в собственных силах. Командное содействие в подготовке педагогических работников к участию конкурсов различного уровня, которые прочно закрепились в нашей образовательной среде: «Педагогический дебют» среди молодых педагогов, «Педагог года» и другие.

2020-2021 г.	Измайлова Ю.Ю., учитель начальных классов	Победитель муниципального этапа конкурса «Учитель года»
2021-2022 г.	Керн М.А., учитель начальных классов	Призер (2 место) муниципального этапа конкурса «Педагогический дебют»
2022-2023 г.	Керн М.А., учитель начальных классов	Призер (2 место) муниципального конкурса «Учитель года»
2023-2024 г.	Усова М.А., учитель начальных классов	Победитель муниципального этапа конкурса «Учитель года» Финалист регионального этапа.

Следует сказать, что победы наших педагогов – это не единоличная заслуга, это работа команды. Стать лучшим среди равных было бы трудно без участия наставников и коллег. В рамках этого в нашем учреждении осуществляет свою деятельность рабочая группа по подготовке к конкурсам профессионального мастерства, активным участником которых являюсь. Основной целью работы творческой группы является методическое сопровождение участников педагогических конкурсов. Специфика методического сопровождения педагога-наставника выражается в гибком реагировании на степень профессиональной готовности участника к конкурсу. Нередко, а скорее даже в большинстве своем, педагог, ставший участником конкурса, первоначально выходит на рефлекссию собственного опыта.

Педагогический дуэт. Система работы педагога-наставника

Наставники, демонстрирующие собственным примером упорство и дисциплину в самореализации, наиболее эффективны.

Зафар Мирзо

Педагог – это не профессия, это образ жизни. Современная жизнь требует от него непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи.

Сегодня молодой педагог, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, возникающие из-за отсутствия необходимого опыта. Процесс становления педагога продолжительнее, сложнее, чем других специальностей, потому, что педагогическое образование не гарантирует успех молодому специалисту. Именно поэтому целью наставничества в школе является обеспечение условий для успешной адаптации молодого учителя, содействие его профессиональному развитию и карьерному росту. Методическое сопровождение включает в себя не только обеспечение методическими, научными и психологическими ресурсами, помощь в организации урочной и внеурочной деятельности, но и дидактическая и диагностическая деятельность по выявлению и устранению профессиональных затруднений педагога.

С помощью диагностического подхода выявляются дефициты и потребности профессиональной деятельности начинающего учителя. Для этого в 2021 году в моей работе как педагога-наставника возникла потребность в разработке пакета диагностических материалов, рассчитанных на один учебный год и имеющих цикличную структуру: входная диагностика – обучающие мероприятия – промежуточная диагностика – обучающие мероприятия – итоговая диагностика

Молодые педагоги, придя на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой дея-

тельности. Перед ними одновременно возникало множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя. В этот период необходимо поддержать, оказать помощь молодому педагогу. В последние годы в школе п. Сосновка ежегодно появляются новые молодые педагоги, поэтому процесс взаимодействия с молодым педагогом выстраивалась, используя классическую модель «менторинг». Данная модель известна с давних времен. Часто ее называют «наставничество один на один», как бы внутренний круг наставничества с опорой на внешний круг взаимодействия с другими участниками педагогического процесса. Так как тесное общение происходит системно, то между мной и подопечным устанавливаются дружеские, доверительные отношения, способствующие быстрому вхождению в профессию.

Свою работу я выстроила планомерно в три этапа:

I этап (первый год работы) – период адаптации, самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться педагога.

II этап (второй год работы) – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап (третий год работы) – обобщение своего опыта работы. Рефлексивная деятельность педагога: анализ педагогической деятельности, определение проблем и новых перспектив.

Процесс наставничества молодого педагога я строила с учетом следующих факторов: уровня базового образования, теоретической подготовленности, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться), наличия практического опыта работы с детьми.

Основным инструментом вовлечения в систему профессионального роста считается индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ). Он необходим, чтобы обеспечить педагогу персональное

повышение квалификации и профессиональное развитие с учетом личностных характеристик и особенностей работы.

Прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании. На этом этапе осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, осуществляется коррективировка профессиональных умений молодого учителя. Я вижу сильные и слабые стороны молодого учителя, адекватность восприятия ситуации, оценку собственных знаний и навыков, открытость к обратной связи. Здесь целесообразно провести анкетирование педагога с целью выявления зоны роста, сфокусировать дальнейшее развитие и предотвратить недооценку молодым учителем своих знаний и умений. На этом этапе продолжаются занятия в «школе молодого педагога», где проводятся педагогические чтения, взаимопосещение уроков с последующим анализом и т. д.

Эффективным обучение молодых педагогов не может быть без показательных уроков учителей-предметников, на которых они видят, как план урока претворяется в жизнь и как некоторые этапы урока специально изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями учащихся для лучшего усвоения учебного материала.

Понятно, что идеальных уроков не бывает, поэтому важно провести для молодого педагога рефлексию каждого этапа урока. На данном этапе усилия направляются на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Анализ урока молодого учителя позволяет определить области, которые нуждаются в усовершенствовании. Немаловажную роль играет постоянная мотивация начинающего учителя к инновационным методическим находкам, поиску оптимальных педагогических технологий, подчеркивающих становление профессионального стиля педагога.

Активное включение молодого педагога в такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, а в результате молодые педагоги смелее идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию.

В рамках деятельности педагогов-наставников целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения.

Метод самонаблюдения как разновидность наблюдения. Выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий.

Метод «исследования себя». Как бы посмотреть со стороны, что есть «Я»? Оценить, проанализировать и увидеть проблемы, наметить пути их решения и определить перспективы.

Метод игры. Рефлексивно-деловые игры – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров.

Тренинговый метод как способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

Метод микрообучения и самоанализа. Данный метод огромную значимость имеет в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей.

Эффективность моей работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между молодым учителем, другими сотрудниками и руководителем. Здесь должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение.

Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих к совместным действиям. Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане педагога-наставника и молодого специалиста обязательно должен быть список результатов, которых необходимо достичь за определенный срок.

Считаю, что правильно организованное сотрудничество, используемые формы методического сопровождения позволили молодому педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты, профессиональные качества.

Результативность модели наставничества в школе:

60 % педагогов вовлечены в целевую модель наставничества	100% проведение недель педагогического мастерства с проведением открытых уроков и мастер-классов
100% педагогов систематически повышают педагогическую компетентность	100% участия и призовых мест в профессиональных конкурсах разного уровня
31% педагогов прошли оценку предметных и методических компетенций	4% участия во Всероссийской викторине «Наставничество»

Наставничество – перспективная образовательная технология, которая позволяет реализовать лучшие грани педагогической деятельности. Поэтому школьная целевая модель наставничества – это системный проект, позволяющий определить реальный план действий, необходимых для реализации программ наставничества.

С целью повышения эффективности наставничества необходимо знакомить педагога с прогнозированием и проектированием совместной деятельности. При этом немаловажно учитывать такие факторы, как интеллект, трудолюбие, наличие цели, высокий уровень мотивации молодого педагога. Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера и темперамента молодого педагога. В процессе работы обращаю внимание на развитие личностно ориентированных отношений молодого специалиста с коллегами-педагогами.

И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех школы и системы образования в целом.

Деловая игра симуляция «Я б в наставники пошел...»

Деловая игра симуляция «Я б в наставники пошел...» разработана для работы с педагогическим коллективом, которые еще не проявляли себя в роли наставника или только собираются себя проявить в этой роли.

В процессе игры участникам предстоит сформировать свое понимание о вопросах, что такое наставничество, кто такой наставник, какие качества должны у него быть, и зачем необходимо попробовать себя в роли наставника.

Симуляция ситуаций поможет разобрать жизненные, личные, профессиональные примеры, которые помогут в достижении результатов. Также, с помощью приема «Колесо баланса» наставника, педагоги проведут самоанализ своих наставнических достижений, умений и рассмотрят примеры типичных ошибок наставника на основе мультфильмов, для понимания того, что наставнику необходимо постоянное развитие и самосовершенствование.

Методическая разработка игры симуляции «Я б в наставники пошел...» предназначена для ознакомления и углубления знаний педагогов о сфере наставничества и их роли в ней, а также мотивации к вступлению в наставническую деятельность.

Описание игры:

Продолжительность игры: 20–25 минут.

Методическое оснащение:

1. Игровое поле для продвижения по игре «Четыре стихии наставничества»
2. Рабочая тетрадь к игровой симуляции для участников
3. Презентация
4. Материалы с упражнениями для проработки качеств эффективного наставника

Характеристика группы: количество участников – до 30 человек, возраст: 24–50 лет.

Оборудование: экран, компьютер, пишущие принадлежности, черновики, листы с игровым полем каждому участнику, рабочие листы, доска-флипчарт.

Игровой симулятор – это копирование различных действий из реальной жизни для обучения и анализа, прогнозирования результатов деятельности.

Цель: Определение уровня в сфере наставничества; раскрытие потенциала, необходимого для успешной профессиональной самореализации; мотивация к развитию навыков эффективного наставничества.

Задачи:

- способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;
- мотивация, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в игре (повышение социального статуса, личностный рост, развитие собственных гибких навыков;
- формирование наставнических пар/групп в школе.

Сценарный план игры «Я б в наставники пошел...»

(с примечаниями по механике блоков)

Этап игры, время	Содержание и механика такта игры
1.Организационный этап	Встреча гостей события. Всем необходимо раздать рабочие тетради к игровой симуляции.
1.1 Приветствие. Погружение в тему и план игры.	Приветствие участников игры, обозначение темы деловой игры, знакомство с игровым полем. В процессе игры и прохождения блоков, участники отмечают одну или несколько освоенных позиций из рабочего листа. Рабочая тетрадь должна быть у каждого участника игры. Отслеживать такты игры помогала презентация с опорными моментами по каждому этапу события и ключевой информацией каждого такта.
Представление игрового поля «Четыре стихия или стихии наставничества» Время – 5 мин.	В данном такте будут прорабатываться следующие вопросы: Что такое наставничество? Кто такой наставник? Как определить свой стиль руководства? Возможно, в течении игры участник игры изменит свое отношение к себе и отнесет себя совершенно к другой стихии наставничества.
1.2 Первый такт. Разминка «Колесо баланса» 3мин.	Точки образовательной активности на тему наставничества. Необходимо каждому заполнить «Колесо баланса» — насколько вы удовлетворены своими успехами в целом; разобраться, что действительно важно сегодня; увидеть зоны трудности и роста; оценить прогресс.
2.1 Второй такт. Мозговой штурм «Наставник» 3мин.	Чем наставник отличается от учителя или руководителя? Осмысление основополагающих качеств наставника. Обсуждение вопроса.
2.2 Третий такт. Анализ ситуации 5 мин.	Определить тип наставничества, который реализован в этой ситуации? Ситуация 1: Тип наставничества Ситуация 2: Стиль наставничества
2.3 Четвертый такт. Типичные ошибки «Анализ ситуаций» 5 мин.	Необходимо в предложенной ситуации выбрать наиболее оптимальный стиль взаимодействия наставника с наставляемым. Выслушать аргументацию и собственную позицию участников. - (мультфильм 1) адаптация подопечных -(мультфильм №2) передача опыта
3. Пятый такт. Идеальный наставник мин.	С помощью знаков, символов, рисунков необходимо составить портрет идеального наставника. Внутри силуэта «Наставник» указать личностные качества наставника, снаружи силуэта – профессиональные качества. При необходимости обязательна помощь в составлении макета «Идеальный наставник»

Организационный момент

Ведущий. Добрый день, уважаемые коллеги! Педагог – это не профессия, это образ жизни. Современная жизнь требует от нас

непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи.

Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания.

Важную роль играют и личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Согласны со мной?

Вам сегодня предстоит не только погрузиться в удивительный мир педагогических ситуаций, но и приложить собственные усилия, опыт и знания для их разрешения. Приглашаю вас принять участие в игровой симуляции «Мне б в наставники пойти».

Симулятор – это копирование различных действий из реальной жизни для различных целей, таких как обучение, анализ, прогнозирование.

Ведущий: Перед вами игровое поле «4 стихии наставничества» и рабочая тетрадь педагога-наставника, которая поможет вам в сегодняшней игре.

«ЧЕТЫРЕ СТИЛЯ ИЛИ СТИХИИ НАСТАВНИЧЕСТВА»:

Первый стиль – земля (инструктирующий стиль).

Первым же делом в процессе наставничества нам нужно обеспечить **новичка** достаточным количеством знаний, чтобы он мог приступить к работе. Оптимальный стиль руководства в таком случае – **директивный**. Что требуется наставляемым на первом уровне готовности?

- Четкое определение целей и ролей.
- Установление сроков и приоритетов.
- Понимание формальных и неписаных правил.
- Постепенный процесс освоения новых навыков, право на ошибку.
- Наглядный тренинг: показать, как это делается.
- Возможности попробовать на практике.
- Частая обратная связь по результатам работы.

Второй стиль – вода (Сочетание инструктирования и поддержки).

Что требуется наставляемым на втором уровне готовности?

- Четкие цели и перспективы.
- Объяснения от руководителя, почему важно выполнить данную задачу.

- Помощь в работе, в анализе успехов и неудач.
- Возможность обсуждения сомнений и обмена мнениями.
- Частая обратная связь, признание прогресса и поощрение.
- Советы, дальнейшие шаги и альтернативы.

Третий стиль – огонь (мотивация без инструкций).

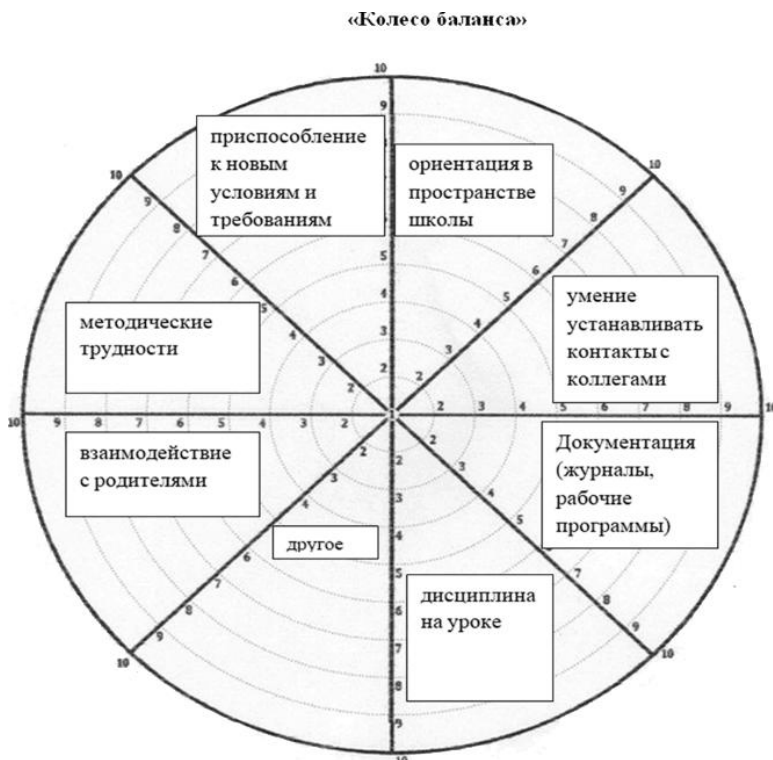
Наставнику же – поддержать самостоятельное принятие решений и независимую активность подопечного. Что требуется наставляемым на третьем уровне готовности?

- Наставник, готовый помогать и обсуждать.
- Возможность проверять идеи, обсуждать сомнения
- Поддержка и одобрение развития навыков
- Признание высокой компетентности и успехов.
- Устранение препятствий на пути к цели.

Четвертый стиль – воздух. (чистое делегирование без инструкций и поддержки). Наставник дает возможность наставляемому самостоятельно действовать. Что требуется наставляемому на четвертом уровне готовности?

- Четкие цели и перспективы.
- Объяснения от руководителя, почему важно выполнить данную задачу.
- Помощь в анализе успехов и неудач. Отношение к ошибкам как к части процесса обучения.
- Возможность обсуждения сомнений и обмена мнениями. Частая обратная связь, признание прогресса и поощрение.
- Советы, дальнейшие шаги и альтернативы.

Первый такт игры: Разминка «Колесо баланса» (3 мин)



Ведущий. Уважаемые коллеги! У каждого из нас есть навыки, умения и опыт в профессиональной деятельности. Я предлагаю сейчас в качестве небольшой разминки заполнить «Колесо баланса» – насколько вы удовлетворены своими успехами в целом; разобраться, что действительно важно сегодня; увидеть зоны трудности и роста; оценить прогресс. В каждом сегменте нужно отметить точку от 0 до 10 баллов, где 0 – минимум, а 10 – максимум, распределяйте как считаете нужным.

Есть ли сектора, которые набрали наименьшее количество баллов? Каким получилось ваше Колесо – ровным или не очень? Обра-

тите внимание на секторы: приспособление к новым условиям и требованиям, умение устанавливать контакты с коллегами, методические трудности, самообразование.

Если они у вас сильно западают (0–3) – вы ЗЕМЛЯ (новичок); если данные секторы круга набрали примерно (3–5) – вы ВОДА (ученик);

(5–8) – вы ОГОНЬ (осторожный профессионал);

(8–10) – вы ВОЗДУХ (мотивированный профессионал).

Возможно, некоторые секторы круга будут закрашены практически полностью: это ваши сильные стороны, здесь можно брать ресурсы, и на них можно опереться в жизни.

Итак, в игровом поле 4 стихии отмечаем точкой, к какой категории наставников вы относитесь.

Ведущий: КАК ОПРЕДЕЛИТЬ СВОЙ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА?

Гибкость и эффективность – ключевые качества хорошего наставника. Нужно уметь балансировать, в зависимости от ситуации и достигать поставленных целей. Возможно, в течении игры вы измените отношение к себе и отнесете совершенно к другой стихии наставничества.

Второй такт игры: мозговой штурм «Наставник»

Ведущий. Скажите, пожалуйста, как вы понимаете слово «наставник»?

Наставник – это..... (руководитель, учитель, опытный коллега, коллега из другой организации, специально обученный человек).

Наставник – опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания, а также опытом работы в определённой области.

Наставник – человек, который обладает определенными знаниями, опытом, высоким уровнем общения и готов помочь своему подопечному приобрести опыт, который ему необходим.

ЧЕМ НАСТАВНИК ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ УЧИТЕЛЯ И РУКОВОДИТЕЛЯ?

У вас есть таблица с функциями. Определите, что относится к учителю, руководителю и наставнику. Исправьте ошибки.

Учитель	Ориентирован на достижение определенных целей и выполнение задач в организации или коллективе. Ему необходимо руководить, координировать действия других и управлять. Он выносит решения и дает указания.
Руководитель	Ориентирован на развитие личности, профессиональный рост другого человека. Его цель — помочь осваивать новые навыки, развивать себя и достигать своих целей.
Наставник:	Ориентирован на обучение, его цель — передать знания и учебный материал, помочь усвоить информацию и развить учебные навыки. Он следует определенной учебной программе и поурочному плану.

Важно отметить, что в реальной жизни эти роли могут перекли-
каться и один человек может выполнять функции как наставника,
так и учителя или руководителя в разных контекстах. Эффективное
обучение и развитие, как правило, требуют совместной работы всех
этих ролей в разной степени.

*Если участник правильно распределил определения, ставит на
игровом поле ВОЗДУХ +*

*Если перепутал между собой 2 варианта, ставит + на поле
ВОДА*

Если 3 неправильных ответа отмечает + на поле ЗЕМЛЯ

Третий такт игры: анализ ситуаций.

Ситуация 1: Тип наставничества

*По предложенной ситуации вам нужно понять, какой тип
наставничества реализован?*

Игорь Петрович преподает в университете 32 года. Однако для
него представляет большую сложность разработка онлайн-курса,
так как уровень его цифровой компетентности невысокий. Заведую-
щий кафедрой предложил преподавателю в тандеме с молодым асси-
стентом Михаилом разработать совместный курс с условием, что в
процессе подготовки Михаил обучит Игоря Петровича азам цифро-
вой грамотности. Тип наставничества, который реализован в этой
ситуации?

Виртуальное наставничество
Флэш-наставничество
Скоростное наставничество
Реверсивное наставничество

Реверсивное наставничество – это передача опыта, когда начинающий сотрудник (как правило, молодой) выступает в роли наставника более опытного коллеги, который по служебной лестнице находится выше него, и помогает ему развить новые компетенции. Ситуация 2: Стиль наставничества

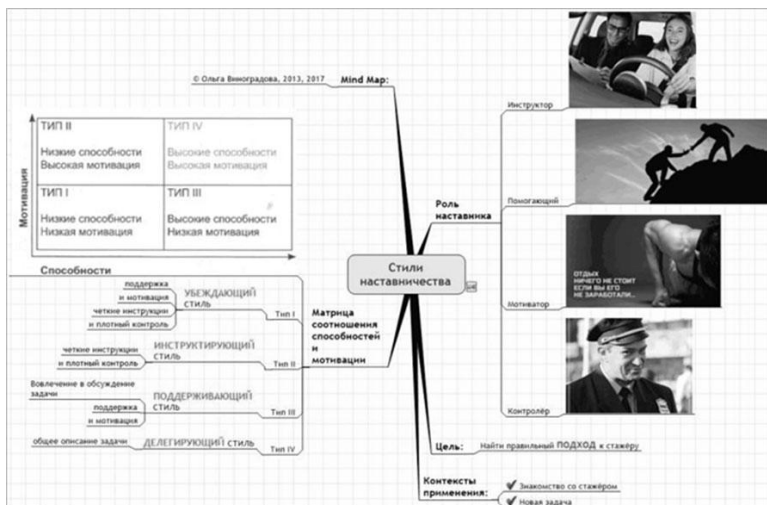
Необходимо в предложенной ситуации выбрать наиболее оптимальный стиль взаимодействия наставника с наставляемым. Аргументируйте свою позицию.

В коллектив школы пришел работать молодой учитель истории – личность, заинтересованная в своем развитии, но неопытная. Один раз в неделю он ведет спецкурс. Занятия проходят весело, непринужденно, динамично, оценки не ставятся. Педагог пользуется большой популярностью среди детей. Остальные учителя постепенно теряют

былой неформальный статус. Новый учитель не задает домашние задания, ученики приводят его в пример и отказываются выполнять домашние задания по другим предметам. Администрация школы для стабилизации ситуации решает применить технологию наставничества, встает проблема выбора наставника для данного учителя.

Каким должен быть наставник для данного наставляемого? Укажите наиболее оптимальный стиль взаимодействия наставника с наставляемым.

См. презентацию



Ответ:

1) Инструктирующий стиль наставничества не подходит. Лидерство путем приказа. Ограничения: давление на обучаемого, низкая мотивация обучаемого, т. к. его мнения не спрашивают.

2) Убеждающий стиль наставничества не подходит. Лидерство путем транслирования идей. Это стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания или предлагает ему копировать свои собственные действия. Но при этом он объясняет, почему необходимо делать именно так, а не иначе. *Но есть ограничения:* давление на обучаемого путем внушения; невозможность для обучаемого правильно действовать в нестандартных ситуациях, так как задан один «верный» алгоритм. Вероятность того, что в случае неудачи обучаемый переложит ответственность на наставника. *Риски:* часто следование навязанному способу действия приводит к внутренним противоречиям.

3) Делегирующий стиль наставничества не подходит. Лидерство путем передачи полномочий. *Отличительные особенности:* Это стиль, при котором наставник передает полномочия, права и ответственность наставляемому, но при этом не бездействует. Он наблюдает, отслеживает, завершает. Наставляемый находится на

высоком уровне мотивации и уверен в себе. *Но есть ограничения:* вероятность возникновения стресса у наставляемого из-за расширения зоны ответственности; повышение ответственности и риска для наставника; вероятность игнорирования наставника. *Риски:* потеря сотрудника, переход к конкурентам.

Поддерживающий стиль наставничества подходит в данной ситуации. Лидерство путём участия в организации процесса работы. *Отличительные особенности:* вовлечение в обсуждение задачи, поддержка и мотивация. Это стиль, при котором наставник участвует в процессе принятия решений, но решения принимаются в большей степени наставляемыми. *Преимущества:* повышение мотивации благодаря осознанию равноправности общения; понимание обучаемым смысла выполняемых операций; большая вероятность появления новых способов действий, новых решений; лучшее взаимопонимание обучаемого и наставника в дальнейшем. *Риски:* недостаток времени для взаимодействия.

Итак, если ответили: Инструктирующий стиль: ставьте себе точку на игровом поле ВОДА (вы еще ученик); Если вы выбрали Делегирующий стиль – ставьте себе точку на поле ЗЕМЛЯ (вы еще новичок); если выбрали в качестве ответа убеждающий стиль, вы ОГОНЬ (осторожный профессионал). Правильный ответ – Поддерживающий стиль. Вы – ВОЗДУХ!

Четвертый такт игры: Типичные ошибки наставника

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным. У них должно установиться единое видение восприятия реальности и поведения при решении ситуаций. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение.

Ошибка № 1 «Адаптация подопечных» (мультфильм 1)

Выберите верны (е) ответ(-ы)

1. Не реализуются цели адаптации.

2. Не соблюдается правило последовательности, преемственности

3. Чрезмерное насыщение нового сотрудника информацией и новыми знаниями.

4. Отсутствие чётких критериев прохождения испытательного срока.

5. На этапе адаптации отсутствует обратная связь

6. Недостаточная мотивация со стороны непосредственного наставника

Исправляем ошибки в системе наставничества

Если в начале карьерного пути опека наставника должна быть максимальной, то к концу первого года работы ее нужно свести к нулю. Правило адаптации новичков сводится к высказыванию М. Монтессори: «Помоги мне сделать это самому».

Если вы выбрали правильно все ответы – вы ВОЗДУХ! Если 4 правильных – вы ОГОНЬ, 3 правильных – вы ВОДА, 2 правильных ответа, вы – УЧЕНИК.

Ошибка № 2. «Передача опыта» (мультфильм № 2)

Выбери верный (е) ответ(ы): Наставник—

Давит на наставляемого

Не дает погрузиться в деятельность

Не формулирует цели работы в паре или группе

Не дает обратной связи

Критикует

Не объясняет, не показывает

Недооценивает уровень дискомфорта наставляемого

Наставник фактически делает все за подопечного, предлагает готовые решения, не дает возможности менее опытному коллеге совершать свои ошибки и набивать шишки.

Если вы все 4 ответа указали правильно – вы ВОЗДУХ, отметьте на поле точкой; если вы нашли только три варианта верных и один лишний вариант, вы – ОГОНЬ; если вы указали два верных, а осталь-

ные с ошибкой, вы – ЗЕМЛЯ; если вы обнаружили только одно совпадение, вы – ВОДА (ученик, есть над чем подумать)

методические ошибки в наставничестве:

1) неправильное позиционирование наставника (между наставником и обучаемым не должно быть отношений в формате «начальник – подчиненный», только отношения на принципах равенства и взаимной заинтересованности в результате);

2) неправильная мотивация наставников (Ошибки процесса наставничества могут быть следствием неправильной подготовки и мотивации наставников, отсутствия четкого плана, регламента и стандартов)

3) «делай, как я» (наставник заставляет просто копировать свои действия без объяснения причин, почему-то или иное действие нужно делать так, а не иначе; в этом случае любая нештатная ситуация, выходящая за рамки шаблона, может привести к сбою основного процесса);

4) профессиональное выгорание наставника; отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда на поприще наставника, формальное выполнение обязанностей;

5) навязывание обучаемому своего мнения. Избежать ошибки можно, задавая вопросы по поводу оценки результатов того или иного действия, не высказывая прежде собственных оценочных суждений. То есть, анализ ситуации необходимо начинать с обратной связи

3. Рефлексия «Идеальный наставник»

Ведущий: Вам предстоит быть наставником. Подумайте, пожалуйста, какими профессиональными и личными качествами должен обладать человек, чтобы стать хорошим наставником?

С помощью знаков, символов, рисунков составьте портрет идеального наставника. Внутри силуэта укажите личностные качества наставника, снаружи силуэта – профессиональные качества. Время на выполнение – 5 минут.

По истечении времени каждая группа представляет свой «Идеальный образ наставника» (примерные ответы: База знаний, умение найти подход, умение заинтересовать, ораторское искусство, жизненный и профессиональный опыт, справедливый, дисциплинированный, честный, стрессоустойчивый, отзывчивый, понимающий и т. д.)

Возможные ответы:

Идеальный наставник должен:

- обладать знанием и опытом, который он может передать;
- иметь представление о своем подопечном;
- иметь желание быть наставником;
- проявлять активность и регулярно анализировать обратную связь.

- находить время, желание и силы регулярно встречаться с подопечным и передавать ему свои знания и умения.

- помогать наставляемому раскрыться как личность, найти опору и поддержку. **Ведущий:** Мы подходим к завершающему этапу игры. Посмотрите на ваше игровое поле: если больше всего точек стоит в графе Воздух – вы идеальный готовый наставник! (значок НАСТАВНИКА)

Если больше точек в графе ОГОНЬ – вы почти наставник, обретите смелость! Для этого вам нужна указка, которая укажет путь! (дарим УКАЗКИ)

Если вы больше точек наставили на поле Земля – вы новичок в деле по наставничеству, но вам нужно мотивировать себя, возьмите себя в руки (как этот мяч) и идите вперед!

Если вы остались на поле ВОДА – вам еще предстоит многому поучиться у своих коллег! Желаю удачи. От меня мотивирующие открытки в подарок.

Вывод: Важно понимать, что наставником может быть каждый из вас. Наставник на основе своего опыта и знаний имеет главную цель – подсказать, поправить, обратить внимание на ошибки или предупредить о возможных сложностях, которые могут возникнуть. Вы уже для кого-то являетесь примером и опорой.

Остается за вами малое: выделить основные дефициты и про-работать их: эмоциональную составляющую, развитие лидерских качеств или навыков целеполагания.

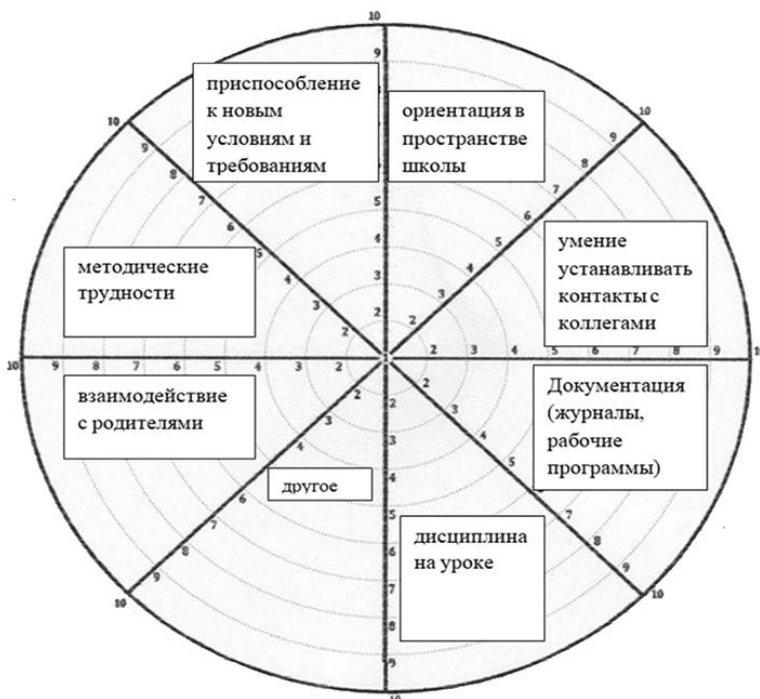
«Каждый великий вдохновитель вдохновляется великим наставником»

Благодарю всех участников за активную работу!

Приложение к игре: «Рабочая тетрадь»

1. «Колесо баланса»

«Колесо баланса»



2. Мозговой штурм «Наставник»

Чем наставник отличается от учителя и руководителя? Соедините правильные ответы

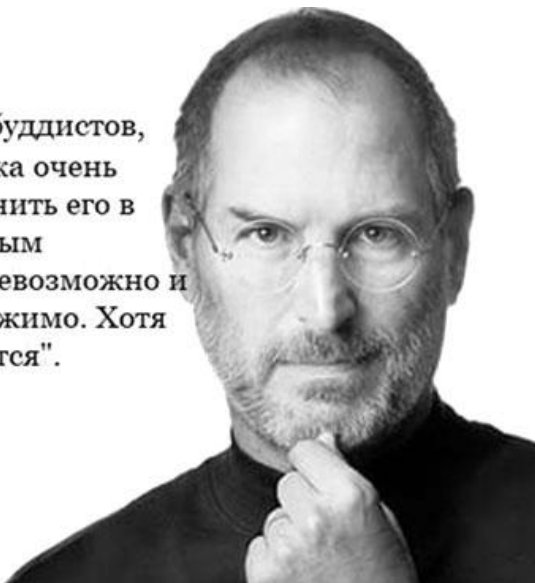
Учитель	Ориентирован на достижение определенных целей и выполнение задач в организации или коллективе. Ему необходимо руководить, координировать действия других и управлять. Он выносит решения и дает указания.
Руководитель	Ориентирован на развитие личности, профессиональный рост другого человека. Его цель — помочь осваивать новые навыки, развивать себя и достигать своих целей.
Наставник:	Ориентирован на обучение, его цель — передать знания и учебный материал, помочь усвоить информацию и развить учебные навыки. Он следует определенной учебной программе и поурочному плану.

Ситуация 1: Тип наставничества

По предложенной ситуации вам нужно понять, какой тип наставничества реализован?

"По учению буддистов, мнение новичка очень ценно – сохранить его в себе неизменным практически невозможно и почти недостижимо. Хотя чудеса случаются".

- Стив Джобс-



Игорь Петрович преподает в университете 32 года. Однако для него представляет большую сложность разработка онлайн-курса, так как уровень его цифровой компетентности невысокий. Заведующий кафедрой предложил преподавателю в тандеме с молодым ассистентом Михаилом разработать совместный курс с условием, что в процессе подготовки Михаил обучит Игоря Петровича азам цифровой грамотности. Тип наставничества, который реализован в этой ситуации?

Виртуальное наставничество

Флэш-наставничество

Скоростное наставничество

Реверсивное наставничество

Ситуация 2: Стиль наставничества

Необходимо в предложенной ситуации выбрать наиболее оптимальный стиль взаимодействия наставника с наставляемым.

В коллектив школы пришел работать молодой учитель истории – личность, заинтересованная в своем развитии, но неопытная. Один раз в неделю он ведет спецкурс. Занятия проходят весело, непринужденно, динамично, оценки не ставятся. Педагог пользуется большой популярностью среди детей. Остальные учителя постепенно теряют былой неформальный статус. Новый учитель не задает домашние задания, ученики приводят его в пример и отказываются выполнять домашние задания по другим предметам. Администрация школы для стабилизации ситуации решает применить технологию наставничества, встает проблема выбора наставника для данного учителя.

Каким должен быть наставник для данного наставляемого? Укажите наиболее оптимальный стиль взаимодействия наставника с наставляемым.

Ответ:

2.1. Типичные ошибки наставника

На основе просмотренного мультфильма № 1 «Адаптация подопечных»

Ошибка 1 (мультфильм 1) адаптация подопечных

Выберите верны (е) ответ(-ы):

- 7. Не реализуются цели адаптации.
- 8. Не соблюдается правило последовательности, преемственности
- 9. Чрезмерное насыщение нового сотрудника информацией и новыми знаниями.
- 10. Отсутствие чётких критериев прохождения испытательного срока.
- 11. На этапе адаптации отсутствует обратная связь
- 12. Недостаточная мотивация со стороны непосредственного наставника

На основе просмотренного мультфильма № 2 «Передача опыта»

Ошибка 2. (мультфильм № 2) передача опыта

Выбери верный (е) ответ(ы):

Наставник —

Давит на наставляемого

Не дает погрузиться в деятельность

Не формулирует цели работы в паре или группе

Не дает обратной связи

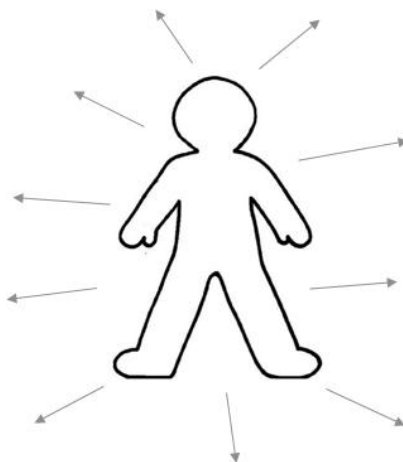
Критикует

Не объясняет, не показывает

Недооценивает уровень дискомфорта наставляемого

Упражнение «Идеальный наставник»

Подумайте, пожалуйста, какими профессиональными и личными качествами должен обладать человек, чтобы стать хорошим наставником? С помощью знаков, символов, рисунков составьте портрет идеального наставника. Внутри силуэта укажите личностные качества наставника, снаружи силуэта – профессиональные качества.



Заключение

Наставничество – это не только универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций через неформальное общение, но и педагогический феномен, позволяющий работать с высокомотивированными людьми.

Когда речь заходит о наставничестве в образовании, то у большинства людей возникает ассоциация: опытный учитель – молодой педагог, а ведь наставничество – это более широкое понятие. Оно включает в себя и отношение между учащимися, и с коллегами. Педагогическое наставничество в привычном нам значении выстраивается в формате субъектно-субъектных отношений между наставником и наставляемым, функции которых определяются толкованиями понятий.

В данном сборнике «Наставничество – путь к успеху» представлен опыт работы педагога в школе. Здесь описывается и работа с детьми, и с коллегами.

Размышляя о роли наставничества в современной школе, можно с уверенностью говорить о его неоценимом вкладе в формирование профессиональной компетентности педагогов и повышении качества образования в целом, а также о перспективах его развития. Хочется подчеркнуть важность дальнейшей поддержки и расширения программ наставничества, ориентированных на различные категории педагогических работников: от начинающих специалистов до опытных учителей, стремящихся к новым вершинам мастерства.

Необходимо активно развивать систему обмена опытом между педагогами, создавая благоприятную атмосферу для взаимного обучения и профессионального совершенствования. Важно поддерживать инициативы, направленные на организацию мастер-классов, семинаров, конференций и других мероприятий, где педагоги могли бы делиться своими знаниями, наработками и инновационными подходами к обучению.

Существенным фактором является создание условий для профессионального роста и формирования единого педагогического сооб-

щества, стремящегося к достижению высоких результатов в обучении и воспитании подрастающего поколения. В этом контексте наставничество выступает как эффективный инструмент консолидации усилий, направленных на повышение престижа профессии учителя, привлечение и удержание талантливых кадров, а также на создание благоприятной среды для личностного и профессионального развития каждого педагога. Развитие наставничества – это инвестиция в будущее образования. Думаю, что собранные по крупицам наработки помогут в работе начинающего наставника. Так как этот путь сопровождается множеством вопросов и сомнений, важно иметь под рукой некую отправную точку, компас, который поможет не сбиться с курса. Наставничество – это не просто передача знаний, это создание пространства для роста, где подопечный может раскрыть свой потенциал, опираясь на опыт и поддержку более опытного коллеги.

Этот процесс требует терпения, эмпатии и, конечно же, определенных знаний и навыков. Важно уметь не только делиться своим опытом, но и задавать правильные вопросы, стимулировать самостоятельное мышление и помогать подопечному находить собственные решения. Поэтому, я надеюсь, что представленные материалы станут полезным инструментом в руках начинающего наставника и помогут ему создать эффективную и плодотворную программу наставничества. Пусть этот путь будет наполнен открытиями, достижениями и взаимным ростом!