



Министерство образования
и науки Хабаровского края



Хабаровский краевой институт
развития образования

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

ЛУЧШИХ ПРАКТИК

НАСТАВНИЧЕСТВО
ХАБАРОВСКИЙ КРАЙ

Хабаровск
2021

Министерство образования и науки Хабаровского края
Краевое государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Хабаровский краевой институт развития образования»

Лучшие практики наставничества

Сборник материалов по результатам краевого конкурса,
проведенного в 2020 году

Хабаровск
2021

ББК 74
УДК 37

Рекомендовано краевым государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Хабаровский краевой институт развития образования»

Составители:

Чебровская С.В., начальник отдела наставничества КГАОУ ДПО ХК ИРО,
кандидат психологических наук, доцент

Кузнецова Д.А.,
главный специалист отдела наставничества КГАОУ ДПО ХК ИРО

Лучшие практики наставничества. Сборник материалов по результатам краевого конкурса, проведенного в 2020 году/ сост. С.В. Чебровская, Д.А. Кузнецова. / – Хабаровск: КГАОУ ДПО ХК ИРО, – 2021. – 48 с.

Сборник содержит краткое описание лучших практик наставничества в организациях общего, дополнительного и среднего профессионального образования, выявленных по итогам одноименного краевого конкурса, проводимого Хабаровским краевым институтом развития образования в 2020 году.

Сборник предоставляет возможность познакомиться с практиками коллег, найти новые интересные идеи, узнать о методических, организационных и инфраструктурных решениях.

ББК 74
УДК 37

© Министерство образования
и науки Хабаровского края, 2021

© Хабаровский краевой институт
развития образования, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Практики по форме «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

Евдокимова С.Е.

Сопровождение вхождения в профессию воспитателя с использованием кейс-материалов	8
---	---

Жакова Л.И.

Подготовка молодого специалиста, имеющего непрофильное образование в учреждении дополнительного образования	10
--	----

Лесняк Е.А.

Интеграция традиционного, реверсивного и виртуального наставничества, реализуемого в виде квест-игр	12
---	----

Потапова И.С.

Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации	14
---	----

Савицкая О.А.

Наставничество молодого специалиста узкого профиля в условиях удаленности от информационно-методического центра ...	16
---	----

Бармина Ю.А.

Краткосрочная подготовка состава старших вожатых из числа сезонных вожатых	18
---	----

Заплавная О.Н.

Единая подготовка молодых и начинающих педагогов	20
---	----

Савицкая Ю.Д.

Единое сопровождение вхождения в профессиональную деятельность молодого специалиста и вновь прибывшего педагога	22
--	----

Практики по форме «ПЕДАГОГ – СТУДЕНТ»

Рублик Н.П.

Подготовка к профессиональной деятельности студентов, прибывших в профессиональное образовательное учреждение из коррекционных классов общеобразовательных школ	26
---	----

Трушкина Н.А.

Ранняя и целенаправленная подготовка участника к соревнованиям в профессиональном мастерстве с элементами интеграции форм наставничества	28
--	----

Практики по форме «ПЕДАГОГ – УЧЕНИК»

Кабанова Т.А.

Наставничество в допрофессиональной психолого-педагогической подготовке школьников – будущих педагогов	32
--	----

Вычужанина Т.В., Тимохина В.А., Нименок Л.В.

Развитие одаренного или высокомотивированного подростка триадой «наставник – консультант – наставляемый» с применением технологий тьюторства	34
--	----

Практики по форме «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

Алехин И.В., Голощапова Н.В.

Индивидуальное наставничество в профессиональном становлении от школьника к молодому специалисту	38
--	----

Шевченко Е.А.

Интеграция двух типов наставничества в условиях взаимодействия с наставляемым, находящимся в учреждении постоянного	40
---	----

Практики по форме «УЧЕНИК – УЧЕНИК»

Андрасова Ю.С.

Развитие и поддержка социального потенциала ребёнка с ОВЗ (нарушением слуха) посредством интерактивных технологий	44
--	----

Шалашова Е.А.

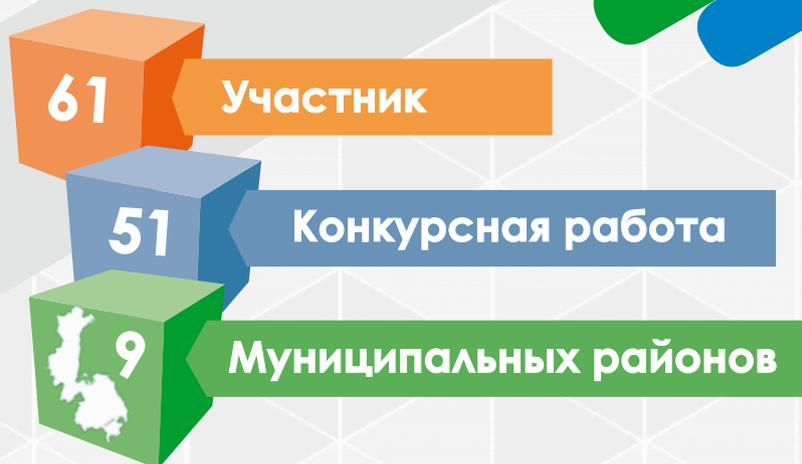
Профориентационная работа со школьниками на педагогическую деятельность через организацию педагогического класса	46
--	----

Региональная целевая модель
наставничества.

Утверждена распоряжением
министерства образования и
науки Хабаровского края
от 10 сентября 2020 № 887

**Краевой конкурс лучших
практик наставничества**

**17 ноября–25 декабря
2020 год**



НАСТАВНИЧЕСТВО
Хабаровский край

**Лучшие практики
наставничества**

общеобразовательные
школы



школы-
интернаты



детские
дома



36
Образовательных
организаций

учреждения
среднего
профессионального
образования



детские
сады



учреждения
дополнительного
образования



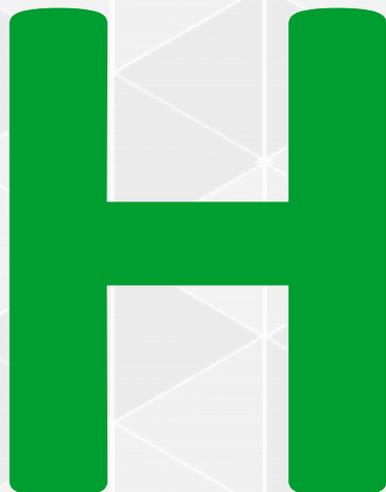
Формы
наставничества

4



Победители
и призы

11



НАСТАВНИЧЕСТВО
ХАБАРОВСКИЙ КРАЙ

Практика наставничества

ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ





Министерство образования
и науки Хабаровского края



Хабаровский краевой институт
развития образования



НАСТАВНИЧЕСТВО ХАБАРОВСКИЙ КРАЙ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ ЛУЧШИХ ПРАКТИК



Хабаровск
2021



Автор

ЕВДОКИМОВА Светлана Григорьевна, воспитатель первой квалификационной категории муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №143».

Регион: Хабаровский край, г. Хабаровск



Ключевая идея

Сопровождение вхождения в профессию воспитателя с использованием кейс-материалов



Актуальность практики

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Начинающие воспитатели боятся собственной несостоятельности, боятся совершить педагогическую ошибку во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасаются критики администрации и опытных коллег. Но бывает и наоборот, когда молодые специалисты, особенно выпускники средних и высших учебных заведений, бывают излишне самоуверенны. Те воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, от встречи с реальностью испытывают шок и, столкнувшись с трудностями, уходят в другие сферы деятельности. Кто может помочь молодому воспитателю собственным примером, своими знаниями и энтузиазмом «зажечь» его на активность и творчество в работе, как не наставник?



Цель

Оказание комплексной поддержки молодому специалисту в вопросах профессионального становления



Основные мероприятия программы

- Обучение на рабочем месте – корпоративное обучение
- Участие в работе методических объединений дошкольной образовательной организации и города
- Обучение на курсах повышения квалификации
- Участие в работе семинаров и конференций
- Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов (кейс-метод)
- Самообразование



Наставник: педагог

Наставляемый: молодой специалист



Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

- глубокое освоение педагогической профессии в дошкольном учреждении (психолого-педагогическая и методическая компетентность)
- профессиональное саморазвитие, раскрытие индивидуальности
- умение организовать работу с позиции «вместе», «рядом»
- построение профессиональной карьеры
- умение выстраивать конструктивные отношения
- 100% адаптация молодых специалистов в ДОО
- закрепление кадрового персонала
- досрочная аттестация педагогов
- грамотное применение кейс-методов в работе педагога-наставника



Срок реализации от 1 года



Этапы реализуются в следующих направлениях наставничества

1. Проведение первичной стажировки молодого воспитателя (1 месяц)
2. Вхождение в профессию: формирование у молодого педагога профессиональных умений и своего стиля в работе, накопление опыта, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами (1 год)
3. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (освоение воспитателем новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля; желание повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы) (первые 4 года)
4. Промежуточный анализ работы (ежегодно)



Этапы реализации практики наставничества

Практика реализуется этапами, согласованными с основными действиями профессиональной деятельности наставляемого: адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности); стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствие занимаемой должности); преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)



Автор

ЖАКОВА Лариса Игоревна, педагог дополнительного образования муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр детского творчества»

Регион: Хабаровский край, г. Николаевск-на-Амуре



Ключевая идея

Подготовка молодого специалиста, имеющего непрофильное образование, в учреждении дополнительного образования



Актуальность практики

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним и его подопечным. У пары должно установиться единое восприятие и видение перспектив развития реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система единых мотивов, побуждающих их к совместным действиям. Проблема возникает, когда молодой специалист имеет непрофильное образование и, соответственно, поверхностные знания об организации образовательного пространства в творческом объединении



Цель

Создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в центре детского творчества.



Наставник: педагог с большим опытом работы и заслугами
Наставляемый: молодой специалист



Этапы реализации практики наставничества

1 этап – диагностика профессиональных дефицитов

2 этап – разработка программы наставничества (планирование и организация работы по видам деятельности; планирование и организация методической работы)

3 этап – реализация программы наставничества (работа с документацией, работа по саморазвитию)

4 этап – контрольно-оценочные мероприятия и подведение итогов (отслеживание результатов деятельности молодого специалиста)





Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

- приобщение к корпоративной культуре центра детского творчества
- осуществление социализации учащихся (участие в социально значимых делах, социально-образовательных проектах)
- увеличение контингента обучающихся в учреждении
- наличие участников, призёров, победителей конкурсов, фестивалей, выставок
- использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе
- транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности
- участие в деятельности экспертных комиссий, жюри
- участие в работе методических советов, объединений, педагогических советов



Срок реализации от 1 года до 3 лет



Основные мероприятия программы

- Экскурсии
- Педагогический проект «Игра «Заколдованное сердце»
- Совместная работа с творческим объединением «Дизайника» (проект «Коляда»)
- Методическая разработка фольклорного развлечения
- Участие во Всероссийском дистанционном конкурсе с международным участием «Мастерская педагогического опыта современного педагога»
- Выступление на проблемном семинаре в ЦДТ «Нетрадиционные формы проведения занятий»
- Участие в работе круглого стола «Сетевое взаимодействие»
- Профессиональная переподготовка по программе «Педагогическое образование», специализация «Педагог дополнительного образования»
- Оформление общей выставочной композиции выставки-конкурса «Созвездие талантов», посвященного 71 годовщине Победы
- Сотрудничество с образовательной школой с. Красное, Домом культуры с. Красное и Домом культуры с. Чнырах, родителями учащихся





Автор

ЛЕСНЯК Елена Алексеевна, учитель физической культуры муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20 имени Героя Советского Союза Феодосия Порфирьевича Котляра

Регион: Хабаровский край, г. Вяземский



Ключевая идея

Интеграция традиционного, реверсивного и виртуального наставничества, реализуемого в виде квест-игр. Наставник выполняет функцию ведущего игры – «Стрелочника». Наставляемому в игре отведена роль «Локомотива», за которым движутся вагоны с продуктами реализации программы (технологические карты урока, сценарии внеклассных мероприятий, свидетельства об окончании курсов, грамоты, публикации, дидактические материалы)



Цель

Создание условий для успешного взаимодействия молодого специалиста, продвинутого в использовании информационно-коммуникационных технологий, и педагога-стажиста



Срок реализации 3 года



Актуальность практики

Сегодня учитель – это не только носитель уникальных знаний своего предмета, а еще и артист, организатор, психолог, умелый пользователь интернет-ресурсами. Такими умениями не обладает выпускник педагогического вуза, что сводит на нет желание молодого специалиста – работать в школе. Но именно молодежь обладает значительным потенциалом (мобильностью, инициативностью, восприимчивостью к инновационным изменениям). Возникает противоречие, решение которого возможно посредством возрождения системы наставничества, незаслуженно забытого в девяностые годы двадцатого столетия. Однако, в условиях перехода к информационному обществу необходима его модернизация



Наставник: квалифицированный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, мотивированный к участию в программе наставничества, имеющий дефицит знаний и умений в области информационно-коммуникационных технологий

Наставляемый: начинающий педагог, не имеющий практического опыта в педагогической деятельности и являющийся активным пользователем интернет-ресурсов



Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

- для молодого педагога: удовлетворенность выбранной профессией; повышение профессиональной компетентности в вопросах организации образовательного процесса; высокий уровень включенности в педагогическую работу, усиление уверенности в собственных силах; успешное прохождение процедуры аттестации на квалификационную категорию
- для наставника: самореализация с искоренением симптома «профессионального выгорания», развитие горизонтальной карьеры; повышение уровня квалификации и профессиональной компетентности в использовании информационно-коммуникационных технологий
- для образовательной организации: закрепление молодого педагога на рабочем месте; обретение квалифицированного специалиста, соответствующего профессиональным педагогическим стандартам, исключение проблемы «профессионального выгорания», в результате которой происходит уход из профессии опытных сотрудников



Основные мероприятия программы

- Разработка дорожной карты молодого педагога и разработка рабочих программ педагога
- Прохождение курсов повышения квалификации
- Квесты и веб-квесты
- Конкурсы педагогического мастерства
- Мастер-классы
- Мозговые штурмы
- Семинары
- Конференции



Этапы реализации практики наставничества

1 этап – адаптационный: определение уровня сформированности профессиональных компетенций молодого педагога и разработка путей по устранению имеющегося дефицита с использованием активных методов обучения и преимуществ информационно-коммуникативных технологий

2 этап – проектировочный: совершенствование знаний, умений и навыков молодого специалиста и формирование у него потребности в проектировании дальнейшего профессионального роста и развития

3 этап – контрольно-оценочный: формирование умений критической оценки процесса профессионального становления и развития. На этом этапе молодой педагог готовится к прохождению процедуры аттестации: формирует портфолио, организует работу в личном сайте, разрабатывает планы по дальнейшему профессиональному развитию





Автор

ПОТАПОВА Ирина Сергеевна, преподаватель краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Солнечный промышленный техникум»

Регион: Хабаровский край, р.п. Солнечный



Ключевая идея

Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации



Актуальность практики

Система наставничества продиктована велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит задачу внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации, но и сама жизнь подсказывает необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современному техникуму нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств



Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

- молодые специалисты продолжают работать в образовательной организации, успешно проходят аттестацию на высшую квалификационную категорию, их профессиональный авторитет постоянно повышается
- опыт образовательной деятельности представлен на методических мероприятиях муниципального и краевого уровней, на заседаниях проблемных групп
- педагоги являются победителями и призерами профессиональных конкурсов муниципального, регионального и всероссийского уровней, а их воспитанники – победителями и призерами интеллектуальных и творческих мероприятий
- взаимодействие с молодыми коллегами позволяет наставникам учиться у них, совершенствовать свои профессиональные навыки и умения, осваивать современные технологии и формы профессионального образования, стили профессиональной деятельности



Цель

Создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современного профессионального образования



Наставник: педагог

Наставляемый: молодой специалист



Основные мероприятия программы

- На первом этапе применялись такие формы работы, как беседа, анкетирование, наблюдение за общением с новыми коллегами
- На втором этапе – посещение уроков молодого специалиста; посещение молодым педагогом уроков более опытных преподавателей
- На третьем этапе – оформление портфолио



Срок реализации до 1 года



Этапы реализации практики наставничества

1 этап – знакомство: изучение личностных качеств молодого педагога, теоретических вопросов педагогической деятельности, практических умений и навыков. Создание благоприятной и дружелюбной обстановки вокруг молодого педагога

2 этап – обучение и передача опыта: проверка уровня профессиональной компетенции молодого педагога, определение и корректировка степени готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, методическая помощь

3 этап – творческая самореализация: творческая и инновационная деятельность молодого специалиста, ориентированная на создание нового



Автор

САВИЦКАЯ Ольга Алексеевна, учитель-логопед краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы, «Школа-интернат №11».

Регион: Хабаровский край, р.п. Ванино



Ключевая идея

Наставничество молодого специалиста узкого профиля в условиях удаленности от информационно-методического центра



Срок реализации: 3 года



Актуальность практики

Кадровый вопрос в отношении узких специалистов (в частности учителей-логопедов) стоит достаточно остро, а в условиях удаленности образовательного учреждения от центра информационно-методического взаимодействия коллег по профилю – еще острее. В указанных условиях качество образования может быть обеспечено только наличием педагогов, обладающих мультидисциплинарными знаниями, умениями и навыками. Подготовка таких педагогов возможна при использовании элементов партнерского и виртуального наставничества, когда наставник, сопровождая молодого педагога в его становлении как специалиста, также совершенствует свои личные и профессиональные качества с использованием информационно-коммуникационных технологий



Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

- высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического потенциала
- закрепление молодого специалиста на постоянном месте работы, сокращение текучести педагогических кадров в общеобразовательных организациях
- развитие у наставляемого компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога
- повышение профессионального мастерства и компетентности наставника (методические разработки, участие в конкурсах профессионального мастерства)
- получение профессиональных советов, рекомендаций и ресурсов для профессиональной творческой деятельности образовательной организации в целом
- повышение качества образовательных услуг



Цель

Обеспечение успешного вхождения молодого специалиста в профессиональную деятельность для работы с детьми с интеллектуальными нарушениями



Этапы реализации практики наставничества

1 этап – адаптационный: оказание практической помощи молодому специалисту в адаптации к учреждению, выявление пробелов в теоретических знаниях

2 этап – проектировочный: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

3 этап – заключительный (контрольно-оценочный): создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становления молодого специалиста как учителя-профессионала



Наставник:

кадровый учитель-логопед

Наставляемый: молодой специалист – учитель-логопед



Основные мероприятия программы

1 шаг «Чувствуй и воспринимай»: знакомство наставляемого с организацией логопедического сопровождения в учреждении

2 шаг «Наблюдай»: обучение на рабочем месте: наставник знакомит молодого специалиста с практической стороной деятельности

3 шаг «Делай с нами»: совместное участие в общешкольных социализирующих мероприятиях, коллективных трудовых делах.

4 шаг «Покажи себя»: контроль применения полученных знаний. Наставник посещает занятия молодого специалиста, просматривает видеофрагменты занятий

5 шаг «Создавай и объясняй»: контроль результативности работы посредством выявления положительной динамики в формировании компонентов устной и письменной речи обучающихся





Автор

БАРМИНА Юлия Александровна, старший вожатый краевого государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Хабаровский краевой центр внешкольной работы «Созвездие»

Регион: Хабаровский край, г. Хабаровск



Ключевая идея

Краткосрочная подготовка состава старших вожатых из числа сезонных вожатых



Срок реализации: 3,5 месяца



Актуальность практики

Центры дополнительного образования – новый современный тип образовательных учреждений в Российской Федерации, основная цель которых – развитие мотивации личности к познанию и творчеству, реализация дополнительных образовательных программ и услуг в интересах личности, общества, государства. Качество образования, оздоровления и отдыха в таких центрах зависит от уровня профессионализма членов педагогического коллектива, состав которого ежегодно пополняется новыми вожатыми – молодыми людьми, хоть и прошедшими специальную подготовку в рамках конкурсно-образовательных программ или курсов, но пришедшими испытать свои силы в педагогическом труде лишь на короткий сезон. Заинтересовать лучших из числа новых вожатых постоянной работой в системе дополнительного образования, подготовить их к профессиональной деятельности в условиях постоянно меняющегося детского коллектива, способствовать профессиональной педагогической самореализации – задача руководителя отряда вожатых (старшего вожатого – кадрового работника центра). Вхождение в новую должность – должность старшего вожатого – связано со значительным расширением круга профессиональных педагогических задач, с повышением уровня ответственности, необходимостью пересмотра всей системы мотивации будущего профессионального становления и, как следствие, с дополнительным напряжением и стрессом. Чтобы сделать процесс адаптации к новой должности более комфортным и одновременно обеспечить условия для качественного обучения и развития, в центрах дополнительного образования целесообразно ввести систему наставничества



Цель

Психолого-педагогическое и административное сопровождение вновь назначенного старшего вожатого в профессиональном педагогическом становлении



Этапы реализации практики наставничества

1 этап – установочная встреча наставника с наставляемым, определение целей взаимодействия, разработка программы обучения (программы по типу индивидуального образовательного маршрута наставляемого с учетом уровня его профессиональной подготовленности и индивидуально-личностных особенностей)

2 этап – непосредственная реализация программы мероприятий, направленных на вхождение в должность. Программа включает в себя 4 модуля:

- изучение теоретических основ деятельности старшего вожатого (психолого-педагогических, организационных и этических норм)
- самообразование и подготовка к предстоящей смене
- работа старшим вожатым в смену, отработка полученных знаний на практике
- анализ результатов работы в смене (совместный анализ удачного и неудачного, выявление дефицитов, корректировка действий)

3 этап – подведение итогов наставничества



Наставник: старший вожатый

Наставляемый: вожатый (юноша или девушка) из числа сезонных сотрудников, имеющий опыт работы вожатого не менее 1 года, отличающийся инициативой и активностью в работе, имеющий признание профессиональной общественности



Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

- желание наставляемого работать в должности старшего вожатого
- педагогическая подготовленность к работе с разновозрастными детьми по основным направлениям деятельности центра
- организационная мобильность и эффективность в управлении своей деятельностью и деятельностью членов педагогического коллектива
- коммуникабельность, корректность, соблюдение этики взаимодействия с окружающими



Основные мероприятия программы

- Изучение должностных обязанностей, режима работы
- Вхождение в корпоративную среду учреждения
- Отработка психолого-педагогических компетенций наставляемого



Автор

ЗАПЛАВНАЯ Ольга Николаевна, преподаватель общеобразовательных учебных дисциплин краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский техникум транспортных технологий имени Героя Советского Союза А.С. Панова»

Регион: Хабаровский край, г. Хабаровск



Ключевая идея

Единая подготовка молодых и начинающих педагогов



Срок реализации: 3 года



Актуальность практики

Разработанная практико-ориентированная модель наставничества представляет собой методику передачи знаний и опыта формирования профессиональных компетенций молодым и начинающим педагогам. Модель представляет собой комплекс мер, направленных на отработку умений организации своей профессиональной деятельности, учебно-профессиональной деятельности студентов, умений проведения учебных и воспитательных мероприятий, умений взаимодействия с администрацией учреждения, коллегами, специалистами и сотрудниками.

Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, формирует положительные отношения между сотрудниками: руководством учреждения и педагогами-наставниками, педагогами-наставниками и их молодыми/начинающими подшефными преподавателями (наставляемыми)



Цель

Успешная адаптация молодых и начинающих специалистов через систему поддержки и создания эффективных условий для их профессионального самоопределения и становления



Наставник: педагог

Наставляемые: молодые и начинающие педагоги



Этапы реализации практики наставничества

1 этап – организационный/адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого/начинающего специалиста

2 этап – основной. Наставник реализует программу адаптации

3 этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого/начинающего педагога



Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

- Успешное прохождение периода адаптации молодым/начинающим преподавателем в новой профессиональной среде
- Приобретение, освоение и наработка методов, которые можно применять в профессиональной деятельности
- Мотивация молодого преподавателя на работу в сфере образования
- Развитие профессиональных компетенций педагога и дальнейшее их совершенствование
- Приобретение способности формировать и систематизировать приобретаемые знания и умения работать с правовой и учебно-нормативной документацией



Основные мероприятия программы

- **1 этап:** изучение государственной политики, правовой базы и опыта работы по наставничеству, разработка нормативных документов, регулирующих наставническую деятельность в техникуме, разработка индивидуальных программ профессионального становления наставляемых
- **2 этап:** формирование у наставляемого представлений об образовательном учреждении, его основных направлениях деятельности, занятия наставляемого в школе молодого и начинающего педагога
- **3 этап:** проведение открытых аудиторных и внеаудиторных мероприятий, мониторинг профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей





Автор

САВИЦКАЯ Юлия Дмитриевна, педагог краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы, «Школа-интернат №6»

Регион: Хабаровский край, г. Хабаровск



Ключевая идея

Единое сопровождение вхождения в профессиональную деятельность молодого специалиста и вновь прибывшего педагога



Срок реализации: 1 год



Актуальность практики

Поддержка молодых, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС. Новые требования к учителю предъявляет и профессиональный стандарт педагога. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Профессиональная помощь необходима не только молодым педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе



Этапы реализации практики наставничества

- в качестве этапов принят план работы наставника с наставляемыми. В план включено: представление молодых и вновь принятых педагогов, заполнение информационной карты
- инструктаж по нормативно-правовой базе школы, правилам внутреннего распорядка школы, требованиям к оформлению школьной документации
- закрепление за молодыми специалистами наставников
- определение темы по самообразованию;
- планирование и организация работы по предмету
- выявление профессиональных затруднений в работе
- анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов и вновь принятых педагогов



Цель

Организация гармоничного вхождения в профессию и педагогический коллектив молодого специалиста и вновь принятого педагога для повышения их профессионального уровня и укрепления статуса образовательной организации в педагогическом сообществе



Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации
- усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе
- качественный рост успеваемости.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик



Наставник: опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, автор вебинаров), ведущий активную общественную работу, лояльный участник школьного сообщества

Наставляемый:

- молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в организации учебного процесса, взаимодействии с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями
- вновь принятый на работу педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации



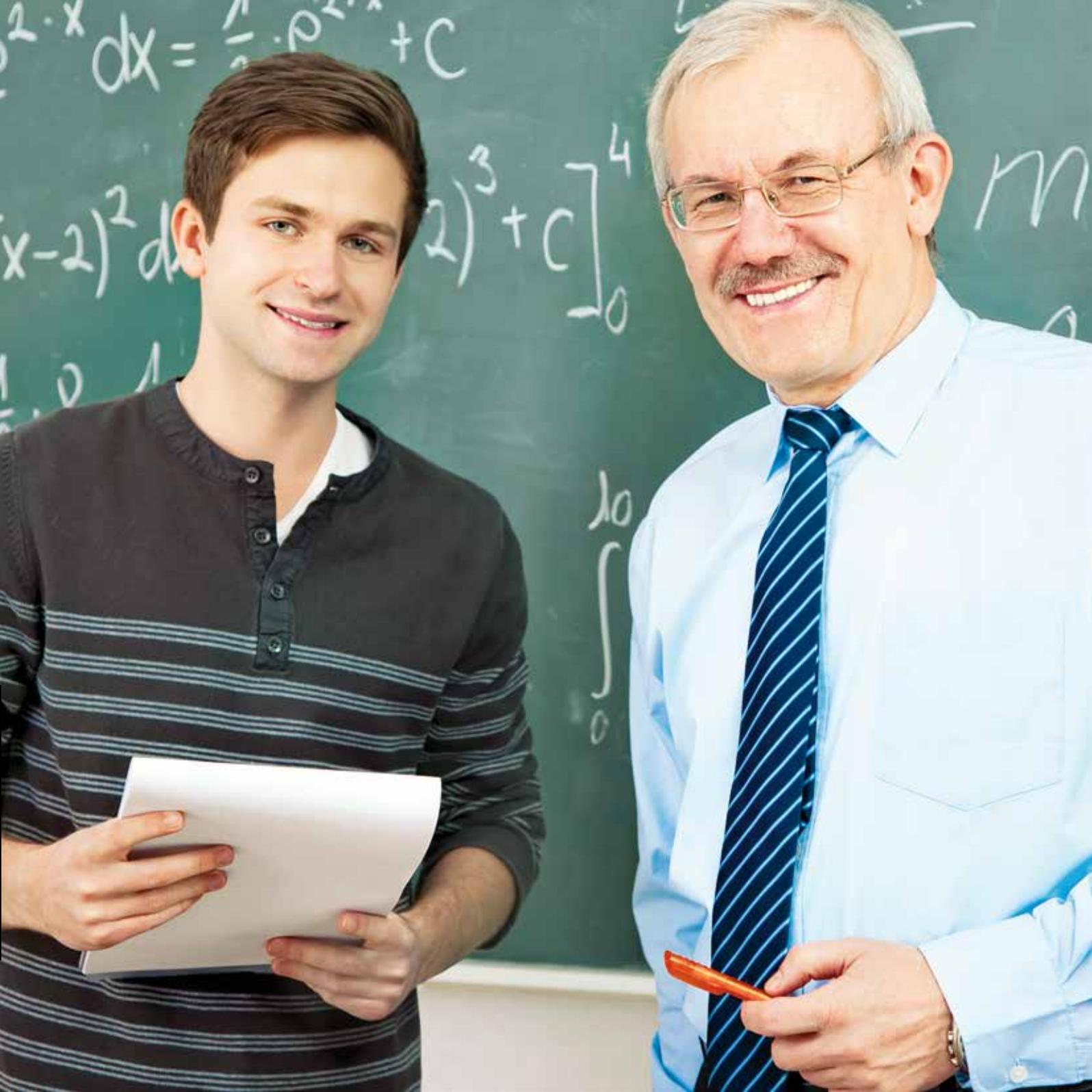
Основные мероприятия программы

- тренинговые занятия
- встречи с опытными учителями
- открытые уроки, внеклассные мероприятия
- тематические педсоветы, семинары
- методические консультации
- посещение и взаимопосещение уроков
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях
- прохождение курсов повышения квалификации
- анкетирование, тестирование



Практика наставничества

ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ



**Автор**

РУБЛИК Наталья Павловна, мастер производственного обучения краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чегдомынский горно-технологический техникум»

Регион: Хабаровский край, р.п. Чегдомын

**Ключевая идея**

Подготовка к профессиональной деятельности студентов, прибывших в профессиональное образовательное учреждение из коррекционных классов общеобразовательных школ

**Актуальность практики**

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки специалистов среднего звена как кадрового потенциала страны на основе модернизации системы среднего профессионального образования. Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остается преподаватель. Однако современная педагогическая деятельность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности, личности и качеству образования. Выпускник профессиональной образовательной организации должен быть способен гибко реагировать на изменения образовательной ситуации, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности с целью реализации своего профессионального и личностного потенциала. Поколению же миллениалов характерно позднее социальное созревание, нерешительность в выборе профессионального пути, уход от реальности в интернет-существование, боязнь ответственных и значимых самостоятельных поступков. У обучающихся с особыми образовательными потребностями указанные особенности выражены еще ярче

**Этапы реализации практики наставничества**

1 этап: определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал, проблемы умений и способностей подопечных

2 этап: происходит делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения подопечного в практику деятельности наставника. На данном этапе происходит также выработка стиля наставничества и корректировка его профессиональных умений

3 этап: определяется уровень сформированности профессиональных компетенций, корпоративной культуры и степень готовности подопечного к выполнению профессиональных обязанностей

Практики по форме «ПЕДАГОГ – СТУДЕНТ»



Цель

Показать на примере наставничества педагога и обучающегося с особыми образовательными потребностями влияние работы в паре на развитие профессионально значимых качеств личности и профессиональных компетенций наставляемого



Срок реализации: 1 год 7 месяцев



Наставник: педагог

Наставляемый:

обучающийся с особыми образовательными потребностями в силу ограниченных возможностей здоровья



Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

- от наставника: обмен опытом и его диссеминация, подготовка студентов к участию в чемпионатах
- от наставляемого: успешное освоение образовательной программы, участие в чемпионатах «Абилимпикс», трудоустройство по профессии



Основные мероприятия программы

- взаимодействие с родителями обучающихся (на условиях конфиденциальности), изучение личных дел
- совместная разработка технологических карт
- участие в составе волонтеров в проведении краевых мероприятий «Горняцкая смена», CASE-IN, «Школа юного горняка»
- производственная практика
- разработка индивидуального маршрута воспитанника
- участие в краевом чемпионате «Абилимпикс»
- участие в национальном чемпионате
- продолжение сотрудничества по окончании профессиональной образовательной организации

**Автор**

ТРУШКИНА Наталья Александровна, заведующая практикой краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский торгово-экономический техникум»

Регион: Хабаровский край, г. Хабаровск

**Ключевая идея**

Ранняя и целенаправленная подготовка участника к соревнованиям в профессиональном мастерстве (тренировка) с элементами интеграции форм наставничества «работодатель – студент» и «студент – студент»



Срок реализации: 1 год

**Актуальность практики**

В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, взаимообогащения, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи профессионального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Практика наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи информации (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), что очень важно в современном мире. Именно посредством наставничества студенты становятся победителями и призерами конкурсов профессионального мастерства, в том числе чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)

**Этапы реализации практики наставничества**

- 1 этап: отбор из числа студентов тех, кто отличается высокой мотивацией на успешную профессиональную деятельность и желанием проявить себя
- 2 этап: составление плана и программы подготовки студента к конкурсу (чемпионату)
- 3 этап: изучение конкурсного задания и построение концепции его выполнения
- 4 этап: активный поиск новых трендов в компетенции, наблюдение за новинками в технологиях
- 5 этап: ежедневные тренировки, на которых студент учится понимать взаимодействие компонентов, входящих в состав изделия, и их количество, составлять новые схемы, алгоритмы, рецептуры, рассчитывать дозировку сырья
- 6 этап: презентация, подбор способов и форм подачи готовых изделий
- 7 этап: психологические тренировки



Цель

Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной профессиональной самореализации



Наставник: педагог

Наставляемый: студент



Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

- студент получает бесценный опыт, повышает свой уровень профессиональной подготовки, конкретные профессиональные навыки, оценку личностного и профессионального потенциала, развивает интерес к трудовой деятельности в целом
- преподаватель-наставник получает удовлетворение от общения с учеником, повышает профессиональный уровень и делится своим опытом, осваивает современные технологии обучения
- техникум получает категорию педагогов, которые способны брать на себя ответственность за обучение талантливых студентов; повышает свой рейтинг в числе профессиональных образовательных организаций



Основные мероприятия программы

- совместные мероприятия для наблюдения за студентами и отбор на подготовку к конкурсам
- тренировки-отработки умений и навыков, в том числе тренировки в разное время суток, для того чтобы будущий участник чемпионата был готов к соревнованиям в любой момент, в любом часовом поясе
- посещение выставок, просмотр видеоподборок, консультации с высокопрофессиональными специалистами в индустрии хлебопечения, со знающими людьми
- психологические тренинги на умение самопрезентации
- совместное социально-коммуникативное сотрудничество с целью установления взаимодоверия между наставником и наставляемым
- участие наставника в акциях и других мероприятиях, постоянная работа над собой для закрепления авторитета в глазах наставляемого



Практика наставничества

ПЕДАГОГ-УЧЕНИК





Лучшие практики наставничества



Автор

КАБАНОВА Татьяна Анатольевна, педагог-психолог муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Селихинского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края

Регион: Хабаровский край, Комсомольский муниципальный район, с. Селихино



Ключевая идея

Наставничество в допрофессиональной психолого-педагогической подготовке школьников – будущих педагогов



Цель

Построение наставничества в допрофессиональной психолого-педагогической подготовке обучающихся в сельской школе



Срок реализации: 2 года



Наставник: педагог

Наставляемые: обучающиеся 10–11 классов, высокомотивированные на педагогическую деятельность



Этапы реализации практики наставничества

10 класс: проводится качественный отбор обучающихся, диагностика учителей, работающих в профиле. Вырабатываются индикаторы успешности деятельности учителя и ученика (наставника и ученика)

11 класс: углубляются знания по профильным предметам, приводится в равновесие триада профессионального выбора «хочу/могу/надо»



Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

- Рост количества обучающихся, желающих избрать профессию педагогического профиля
- Получение навыков исследовательской и проектной деятельности
- Степень удовлетворённости обучением детей и в данном классе
- Положительная динамика готовности учителей и учащихся педагогического класса к реализации национального проекта «Образование»



Актуальность практики

Востребованность педагогической профессии очевидна. Особо остра нехватка педагогов в сельских школах. Выпускники образовательных организаций педагогического профиля, имеющие городскую прописку, ехать в село отказываются, а если и приезжают, то с трудом привыкают к сельским будням. Неблагоустроенное жильё, скучный досуг, неприглядные климатические условия являются главными препятствиями длительной педагогической деятельности в деревнях и поселках. Отработав максимум три года, специалисты уезжают из села. Надежда на коренных жителей, адаптированных к специфике проживания и труда в сельской местности.

В МБОУ СОШ Селихинского сельского поселения с 1999 года накоплен хороший опыт организации и обучения педагогического класса. Школа являлась участником краевой гуманитарно-педагогической школы «Педагогический резерв XXI века»



Основные мероприятия программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, сотрудничество со школьным педагогом-психологом, логопедом-дефектологом, классными руководителями, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

При успешном завершении психолого-педагогического образования обучающимся выдаются свидетельства с правом выбора целевого поступления в педагогические вузы и колледжи.

Работа осуществляется в следующих формах:

- Реализация программы «Школа подготовки вожатых»
- Организация работы педкласса «Светлячок» – 10 человек
- Оказание помощи в проведении школьных спортивных и внеклассных мероприятий
- Сотрудничество с партнёрами: Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет (АмГПГУ), Тихоокеанский государственный университет (ТОГУ), Хабаровский педагогический колледж имени Героя Советского Союза Д.А. Калараша

**Авторы**

ВЫЧУЖАНИНА Татьяна Владимировна, методист
ТИМОХИНА Виктория Александровна, заместитель директора
по УВР

НИМЕНОК Лариса Владимировна, заведующая методическим
отделом муниципального автономного учреждения дополни-
тельного образования г. Хабаровска «Центр внешкольной
работы «Планета взросления».

Регион: Хабаровский край, г. Хабаровск



Т.В. Вычужанина

**Ключевая идея**

Развитие одаренного или высокомотивированного подростка
триадой «наставник – консультант – наставляемый» с примени-
ем технологий тьюторства

**Цель**

Развитие личностной и социальной активности наставляемых –
подростков, испытывающих потребность в развитии лидерских,
организаторских и коммуникативных качеств личности через
участие их в социально значимой деятельности



**Срок
реализации:**
2 года



Наставник: педагог, облада-
ющий определенным опытом
и знаниями, высоким уровнем
коммуникации, имеющий
успешный опыт в достижении
жизненного, личностного и про-
фессионального результата,
готовый и стремящийся помочь
своему подопечному приобре-
сти опыт, необходимый и доста-
точный для самореализации и
самосовершенствования на-
ставляемого

Наставляемый: обучающийся
12–18 лет, желающий развить
лидерские и организаторские
качества



Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

- Приобретение наставляемыми организаторских и коммуникативных качеств личности
- Высокий уровень включенности наставляемого в социальные, культурно-досуговые мероприятия центра и школы, где он обучается
- Создание целевых сообществ
- Накопление и обобщение опыта работы с детскими коллективами в направлении формирования их социальной активности



Этапы реализации практики наставничества

1 этап – организационный: разработка нормативно-правовых актов, формирование базы наставляемых, создание банка наставников, оформление документов с родителями наставляемых, подбор методических материалов

2 этап – деятельностный: разработка программы наставничества, работа над реализацией проекта в парах «наставник – наставляемый», освещение результатов инновационной деятельности на сайте организации

3 этап – итоговый: подведение предварительных итогов реализации программы, формирование пакета документов, методических материалов, позволяющих транслировать опыт деятельности в другие образовательные организации, подготовка к печатному изданию образовательных продуктов (корректура, оформление) и их издание

4 этап – диссеминация опыта: выступление специалистов, занятых в реализации КИП, на НПК, научных семинарах на уровне города и края, публикации в научно-методических сборниках, в сетевых профессиональных сообществах педагогов, освещение деятельности в социальных сетях



Основные мероприятия программы

- Анкетирование, тестирование
- Круглый стол
- Тренинг (воркшоп)
- Интерактивные задания
- Мастер-класс
- Практикум
- Диспут
- Деловые, ролевые игры
- Митапы – неформальные встречи



Актуальность практики

В настоящее время Дальневосточный регион нуждается в новом поколении активистов, людей, обладающих стратегическим мышлением, неординарным видением ситуации, уверенностью в успехе, умеющих грамотно организовать не только свою деятельность, но и создать команду, правильно организовав эффективную работу всего коллектива. Возникла социальная и экономическая потребность в воспитании лидеров-патриотов. Эффективность воспитания названных качеств личности требует участия в этом процессе всех структур образования, как основного, так и дополнительного

Для решения задачи воспитания личности, на базе МАУ ДО ЦВР «Планета взросления» организована работа образовательной площадки в рамках краевого инновационного комплекса по наставничеству. Центр обладает необходимыми ресурсами, имеет возможность создать команду наставников, способных помочь в решении вопросов воспитания подростков, испытывающих потребность в развитии лидерских, организаторских и коммуникативных качеств личности



Практика наставничества

РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ



**Авторы**

АЛЁХИН Иван Владимирович, спасатель 1 класса ФГКУ «Дальневосточный региональный поисково-спасательный отряд МЧС России».



ГОЛОЩАПОВА Нина Вячеславовна, спасатель ФГКУ «Дальневосточный региональный поисково-спасательный отряд МЧС России»

Регион: Хабаровский край, г. Хабаровск

**Ключевая идея**

Практика наставничества рассматривается применительно к нескольким периодам жизни молодого человека: обучению в общеобразовательной школе, обучению в учреждении среднего профессионального образования, началу трудовой деятельности в качестве молодого специалиста

**Актуальность практики**

Актуальность практики наставничества по форме «работодатель – ученик/студент» заключается в необходимости качественной профориентационной работы со школьниками; в установлении устойчивого взаимодействия между реальным сектором экономики и образовательными организациями Хабаровского края; в реализации Приказа Министерства науки и высшего образования РФ и Министерства просвещения РФ от 5 августа 2020 года №885/390 «О практической подготовке обучающихся»; в установлении взаимодействия будущих коллег по работе (применительно к МЧС – соратников), взаимное доверие которых друг к другу, уверенность в надёжности каждого – залог успешных действий подразделения в экстремальных условиях; в решении проблемы обеспечения образовательного процесса высококвалифицированными кадрами



Срок реализации:
от 3-х месяцев до 5 лет



Наставник: работодатель

Наставляемый: школьник/студент профиля подготовки «Защита в чрезвычайных ситуациях» – молодой специалист поисково-спасательного отряда

**Цель**

Реализация индивидуальной модели наставничества в рамках осуществления профессионального становления и подготовки будущего техника-спасателя



Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

- Осознанный выбор профессии школьниками
- Становление будущего молодого специалиста, укрепление его профессиональных навыков и способности к самостоятельной трудовой деятельности. А с приобретением жизненного и профессионального опыта – появление мотивации к выполнению роли наставника
- Популяризация и привлечение внимания к профессии спасателя



Этапы реализации практики наставничества

1 этап – самоопределение школьников на будущую профессию

2 этап – профессиональное обучение:

- подготовительная фаза: закрепление специалистов поисково-спасательной службы за студентами учебного заведения
- проектировочная фаза: построение графика посещения отряда, успешное прохождение производственной практики, подготовка отчёта о прохождении практики, а также индивидуальная работа наставляемых и наставника, работа с возникшими проблемами в процессе практики
- реализационный этап: непосредственное прохождение студентами производственной практики, организованной на базе регионального отряда МЧС России

3 этап – начало профессиональной деятельности



Основные мероприятия программы

- Работа со школьниками с целью привлечения внимания к профессии спасателя: тематические походы во время летних каникул с привлечением специалистов МЧС, участие в специализированных соревнованиях WorldSkills Russia, диагностика профпригодности, день открытых дверей в выбранное образовательное учреждение по профилю
- Работа со студентами: производственная практика на базе Дальневосточного поисково-спасательного отряда МЧС России, прохождение преддипломной практики и написание выпускной квалификационной работы под руководством действующего специалиста, целевые занятия по направлениям деятельности спасателя, работа на учебно-тренировочном полигоне, встречи со специалистами-профессионалами в формате открытого диалога
- Выполнение функциональных обязанностей согласно должности. Участие в работе совета наставников



Лучшие практики наставничества



Автор

ШЕВЧЕНКО Елена Анатольевна, директор ИП Шевченко Е.А., парикмахерская «Семейная»

Регион: Хабаровский край, г. Хабаровск



Ключевая идея

Интеграция двух типов наставничества (целеполагающего и ситуационного) в условиях взаимодействия с наставляемым, находящимся в учреждении постоянного пребывания (детский дом)



Срок реализации: до 1 года



Актуальность практики

Исследования ученых и педагогические наблюдения показывают, что если выпускники детских домов еще в школьные годы не определились с выбором профессии, не подтвердили свой выбор профессиональными пробами, то они в дальнейшем, как правило, плывут по течению и в итоге оказываются на обочине жизни. В образовательных организациях есть система профориентации, но она не является эффективной и достаточной, если подросток целенаправленно не совершает профессиональные пробы под руководством наставника – профессионала, хорошо разбирающегося в том или ином деле. Наставник не только передает ремесло своему подопечному из рук в руки, но и осуществляет процесс позитивной социализации. Для этого он должен быть не просто мастером своего дела, но и стать старшим товарищем, готовым обсуждать на равных темы, которые интересуют его подопечного и будут полезны для его общего развития. Весь процесс взаимодействия в паре «наставник (работодатель) – наставляемый (воспитанник)» должен осуществляться в процессе организованной совместной деятельности



Наставник: работодатель

Наставляемый: воспитанник детского дома



Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

- В социальном плане: обретение старшего товарища, расширение круга активного общения, формирование позитивного опыта жизнедеятельности
- В профессиональном плане: изучение заинтересовавшей профессии, освоение первичных профессиональных умений в сфере парикмахерского дела



Цель

Получение воспитанником детского дома актуализированного профессионального опыта и возможности для развития личностных качеств, необходимых для осознанного и целенаправленного выбора сфер профессиональной самореализации и трудоустройства



Этапы реализации практики наставничества

- 1 этап – организационный
- 2 этап – реализация программы наставничества
- 3 этап – контрольно-оценочный (мониторинг)

Алгоритм действий наставника: объясняет, показывает, поправляет, поддерживает, искренне переживает за подопечного, чувствует за него ответственность



Основные мероприятия программы

- Диагностика склонностей, способностей, индивидуальных особенностей личности
- Экскурсии на производство
- Беседы с профессионалами
- Профессиональные пробы на базе работодателя
- Тренинги сложных ситуаций
- Видеолекции
- Поощрения (грамоты, благодарности)



Практика наставничества

УЧЕНИК – УЧЕНИК



**Автор**

АНДРОСОВА Юлия Сергеевна, тьютор краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы, «Школа-интернат №6»

Регион: Хабаровский край, г. Хабаровск

**Ключевая идея**

Развитие и поддержка социального потенциала ребёнка с ОВЗ (нарушением слуха) посредством интерактивных технологий



Срок реализации: 1 год

**Актуальность практики**

В последние годы государственные реформы, идеология и социально значимые сферы, в том числе и система образования, стали в большей степени обращены в сторону реализации принципов равенства и законных прав инвалидов и лиц с ОВЗ, обеспечивающих это равенство. Однако подростки с ОВЗ и инвалидностью имеют недостаточно высокий уровень владения даже базовыми социальными навыками. Многие дети-инвалиды обладают низкой самооценкой, высоким уровнем зависимости, неуверенностью в своих силах и действиях, проблемами в коммуникации и профориентации. Им необходима действенная эффективная помощь и поддержка. Значимость наставничества для ребёнка с ОВЗ состоит в развитии и поддержании его социального потенциала и навыков, стимулировании активности в обществе, помощи в построении социальных отношений и профориентировании

**Цель**

Успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала и профессионального роста



Наставник: учитель (тьютор)

Наставляемый: обучающийся с ОВЗ (нарушением слуха)



Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

Для воспитанников с ОВЗ (нарушением слуха):

- под руководством наставника научились профессиональной технике фото- и видеосъёмки, монтажу видеороликов, обработке фотоснимков, размещению своих материалов в социальных сетях, написанию репортажей на заданную тему
- показали приобретённые навыки овладения мультимедийными технологиями на конкурсах различного уровня
- активизировали практические, индивидуальные, самостоятельные навыки профессиональной деятельности
- повысили профессиональную компетентность в вопросах появления собственных продуктов профессиональной деятельности

Для педагога:

- эффективный способ самореализации, рост педагогического мастерства
- достижение высоких результатов в области аттестации



Этапы реализации практики наставничества

- формирование кружка «Фотообъектив»
- составление расписания кружка
- составление календарно-тематического плана
- подведение итогов работы кружка «Фотообъектив»
- отборочные этапы конкурса «Абилимпикс»



Основные мероприятия программы

- Формирование кружка «Фотообъектив»
- Участие в школьном этапе конкурса «Абилимпикс» в 2018–2020 гг.
- Участие в региональном этапе конкурса «Абилимпикс – 2020»
- Участие в национальном этапе конкурса «Абилимпикс – 2020» (дистанционный формат)
- Создание собственного сайта и лонгридов на платформе Tilda, создание видеороликов в программе Movavi, написание статей, соответствующих критериям журналистики, размещение видеороликов на собственном канале в YouTube

**Автор**

ШАЛАШОВА Екатерина Александровна, заместитель директора по УМР муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Кретова Александра Федоровича Нижнетамбовского сельского поселения

Регион: Хабаровский край, Комсомольский муниципальный район, с. Нижнетамбовское

**Ключевая идея**

Профориентационная работа со школьниками на педагогическую деятельность через организацию педагогического класса, формирование устойчивого интереса к педагогическим профессиям, развитие основных умений и навыков, необходимых для педагогической деятельности

**Цель**

Разносторонняя поддержка обучающихся с образовательными и социальными дефицитами; практика педагогической деятельности для наставников

**Актуальность практики**

Ранняя профориентация на педагогические профессии связана со снижением престижа педагогической профессии среди молодежи. Большинство студентов педагогических колледжей и вузов не планируют связать свою будущую профессиональную деятельность с образованием. Этот факт определяется тем, что многие абитуриенты слабо представляют деятельность педагога и становятся случайными студентами в данной сфере профессионального образования. В школах Хабаровского края наблюдается острая нехватка педагогов разных профилей. В этой связи особенно важным этапом подготовки педагогических кадров является профориентационная работа в школе, выявление и развитие школьников, имеющих склонности к педагогической деятельности





Наставник: активный обучающийся старшей ступени – участник педагогического класса, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, принимающий активное участие в жизни школы

Наставляемые: воспитанники дошкольной группы или обучающиеся начальной школы, а также обучающиеся с низкой учебной мотивацией, имеющие проблемы с поведением, не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от классного коллектива



Срок реализации: от 1 года до 11 лет



Ожидаемые результаты внедрения практики наставничества

- Подготовка выпускника к выбору профессии
- Развитие у обучающихся нравственных качеств личности
- Активная общественная позиция обучающихся
- Повышение уровня успеваемости в школе



Этапы реализации практики наставничества

1 этап – организация работы

2 этап – реализация программы наставничества

3 этап – контрольно-оценочные мероприятия и подведение итогов



Основные мероприятия программы

- Мероприятия организационно-методического сопровождения: разработка модели ранней профориентации школьников на педагогическую профессию; создание нормативной документации по работе педагогического класса; проведение промежуточного анализа и результативность работы; проведение семинара «Организационно-методическое сопровождение педагогических классов общеобразовательной организации»
- Мероприятия работы с наставниками – участниками Педагогического класса: проведение курсов внеурочной деятельности «Мой выбор», «Юный профессионал»; общешкольный конкурс проектов «Моя будущая профессия»; создание педагогического класса; проведение занятий курса «Введение в педагогическую деятельность»; педагогическая практика; классные часы по ранней профориентации на педагогические профессии; экскурсии в образовательные организации, готовящие педагогов
- Мероприятия работы с наставляемыми: формирование базы наставляемых из числа обучающихся; формирование наставнических пар/групп; организация и проведение мероприятий в рамках программы наставничества для конкретных пар/групп; проведение мониторинга; подведение итогов работы

Лучшие практики наставничества

Сборник материалов по результатам краевого конкурса,
проведенного в 2020 году

Составители:

Чебровская С.В., начальник отдела наставничества
КГАОУ ДПО ХК ИРО, кандидат психологических наук, доцент
Кузнецова Д.А., главный специалист
отдела наставничества КГАОУ ДПО ХК ИРО

Ответственный за выпуск:

Н.Ю. Дунаева, директор центра
редакционно-издательской работы

Компьютерная верстка, дизайн и послепечатная обработка:

Е.Б. Дятлова, художественный редактор
редакционно-издательского отдела

Корректурa:

И.Н. Оглоблина, корректор редакционно-издательского отдела

Подписано в печать 02.12.2021 г. Формат 205x205
Бумага 90 гр/м². Гарнитура Century Gothic.
Заказ №952. Тираж 205 экз.

КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития образования»
680011, Хабаровск, ул. Советская, 24
Тел./факс (4212) 47-01-16.
E-mail: manager@jppk.ru

