



МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОЯРСКОГО
КРАЯ



Красноярский
педагогический
университет №1



Региональный центр
наставничества



ЕРО
НАСТАВНИЧЕСТВО

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Сборник материалов
по результатам краевого конкурса
«Лучшие практики наставничества – 2023»



КРАЕВОЙ КОНКУРС
ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ
НАСТАВНИЧЕСТВА



ББК 74
УДК 37
Л87

Рекомендовано:
КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж № 1
имени М. Горького»

Составители: *Виталева Н.И.*, методист Регионального центра наставничества
Руцкая К.А., методист Регионального центра наставничества,
канд. пед. наук
Оформитель: *Фролова Н.А.*, руководитель Регионального центра наставничества
Редактор: *Кобыльцова О.Т.*, методист Регионального центра наставничества
Загородникова Т.В., преподаватель КГБПОУ «Красноярский
педагогический колледж № 1 им. М. Горького»
Рецензент: *Руцкая К.А.*, методист Регионального центра наставничества,
канд. пед. наук

Лучшие практики наставничества Красноярского края: сборник материалов
Л87 по результатам краевого конкурса «Лучшие практики наставничества – 2023». –
Красноярск, – Издательство «Офсет» – 2024. – 216 стр.

ISBN 978-5-6051997-0-0

В сборнике представлен обзор реализованных проектов участников краевого конкурса
«Лучшие практики наставничества – 2023», вошедших в топ-7 в каждой из номинаций: «Педаго-
гическое наставничество», «Дети учат детей», «Наставничество обучающихся в профессиональ-
ных образовательных организациях», «Наставничество обучающихся в организациях дополни-
тельного образования детей, в том числе в кружковом движении». Данные проекты охватывают
практики учреждений дошкольного и основного, дополнительного среднего профессионального
образования. Содержание проектов поможет в поиске новых методических и инфраструктур-
ных решений для организации наставничества в образовательных учреждениях.

Сборник будет интересен методистам и исследователям, изучающим вопросы настав-
ничества в России; педагогическим коллективам, находящимся в поиске способов внедрения
программ наставничества; студентам педагогических специальностей, которым в будущем
предстоит освоить позицию наставляемого.

Корректор – *Разумова О.В.*
Дизайнер-верстальщик – *Бегленко Е.В.*

Подписано в печать 23.09.2024.
Формат 60x84/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Гарнитура Minion Pro. Объем 12,56 усл.печ.л. Тираж 300 экз. Заказ № 5295

Издано ООО Издательство «Офсет»
660075, г. Красноярск, ул. Республика, 51
commerc@pic-ofset.ru

ISBN 978-5-6051997-0-0

© КГБПОУ «Красноярский педагогический
колледж № 1 имени М. Горького», 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
НОМИНАЦИЯ «ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»	9
«Школа становления профессионального мастера молодого педагога»: муниципальная программа методического сопровождения молодых специалистов	11
Педагогическое наставничество «Молодые педагоги: пространство возможностей»	18
Инклюзия – не иллюзия.	27
Проектирование и реализация общешкольных образовательных событий как практика наставничества	35
Открытая школа: точка притяжения	43
Дидактическая лаборатория «Наставничество в современном образовании в ДОУ»	49
Наставничество – первая ступень к мастерству	55
НОМИНАЦИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»	65
Навигация образовательных локаций проектной деятельности студентов КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»	66
Наставничество как ресурс постинтернатного сопровождения	72
Учебная фирма по разработке программного обеспечения на базе образовательной организации	77
«Профлайфхак» – профессиональная оптимизация жизни	82
Опыт реализации программы наставничества «Будущие воспитатели» в ходе производственной практики в ДОО г. Канска	91
Первый шаг в профессию	100
Практика индивидуального наставничества, создание адаптивно развивающей и поддерживающей среды для обучающихся с ОВЗ в процессе получения профессионального образования в КГБПОУ «Эвенкийский многопрофильный техникум»	112

Министерство образования Красноярского края
Региональный центр наставничества (структурное подразделение КГБПОУ
«Красноярский педагогический колледж № 1 имени М. Горького»)

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Сборник материалов
по результатам краевого конкурса
«Лучшие практики наставничества – 2023»

Красноярск
2024

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО «МОЛОДЫЕ ПЕДАГОГИ: ПРОСТРАНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ»

Автор: МАОУ «Средняя школа № 156 имени Героя Советского Союза за Ерофеева Г.П.», сайт: sh156-krasnoyarsk-g04.gosweb.gosuslugi.ru
Форма наставничества: «педагог – педагог»



Директор
МАОУ СШ № 156
Комиссарова Елена
Геннадьевна
✉ sch156@mailkrsk.ru



Куратор
Мельник Елена
Павловна
✉ teacher_melnik@mail.ru

Наставники



Оленкова Зинаида
Дмитриевна,
учитель математики



Гракович Марина
Владимировна,
учитель
русского языка
и литературы



Радиченко Валерия
Брониславна,
учитель русского
языка и литературы



Соловьева
Анастасия
Алексеевна,
учитель
русского языка
и литературы



Каковкина Марина
Алексеевна,
учитель математики и информатики

Направление практики: поддержка и сопровождение молодых педагогов.

Наставники: учителя-предметники; заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагог-психолог.

Срок реализации практики: 1 учебный год.

Наставляемые: молодые специалисты.

Идеи практики

Наставничество не только инструмент профессионального развития, но и особая форма отношений педагогов в коллективе. Наставничество рассматривается как средство формирования коллектива в новой школе, в которой более половины педагогов – молодые специалисты. Основой для проектирования модели наставничества послужили профессиональный стандарт педагога и целевая модель наставничества педагогических работников в образовательной организации. Практика основывается на комплексной поддержке молодых специалистов со стороны заместителей директора по учебной и воспитательной работе, психолога и более опытного учителя-предметника. Структурной единицей практики наставничества стал «проектный офис».

Практика направлена на решение некоторых проблем.

Новая современная школа открылась в 2019 году. В школе и сегодня продолжается процесс формирования педагогического коллектива, который должен быть готов решать актуальные сложные педагогические задачи. Специфика кадров образовательной организации такова, что более половины педагогов школы имеют статус молодого специалиста независимо от возраста и нуждаются в сопровождении профессиональной деятельности в условиях нового педагогического коллектива.

Основой для разработки наставнической модели образовательной организации послужил профессиональный стандарт педагога, который акцентирует основные квалификационные характеристики учителя.

Данная модель представлена в форме «учитель – учитель» и состоит из последовательности этапов, решающих различные проблемы, и не только проблемы молодого специалиста в новом коллективе, но и проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Цель практики: создание условий для адаптации и профессионального роста молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации, оказание методической и психологической поддержки в решении затруднительных профессиональных задач.

Задачи:

- выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;
- организовать работу проектных офисов в соответствии с выделенными трудностями в деятельности;
- спланировать систему мероприятий для передачи знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников;
- организовать мониторинг результативности практики наставничества.

Основные принципы и механизм управления

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепления на месте работы.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя администрация; наставники – участники программы; педагог-психолог, социальный педагог.

Заместители директора помогают в изучении нормативных документов, регламентирующих деятельность педагогов.

Педагог-психолог на основании личного общения с молодыми учителями, результатов диагностики организует групповые тренинги и индивидуальные консультации, акцентируя внимание на культуре педагогического общения, профилактике разрешения конфликтных ситуаций.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

обязательность – проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении, вне зависимости от должности и направления деятельности;

индивидуальность – выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;

непрерывность – целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста, продолжается на протяжении 3 лет;

эффективность – обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: проектирование, тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; беседы; собеседования; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение

и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

При организации практики наставники выполняют две функции.

Наставник-консультант (заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагог-психолог) создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Куратор должен иметь опыт работы в школе. Приоритет отдаётся кандидатам, имеющим опыт методической или административной работы.

Куратор должен уметь определять потенциал педагогического коллектива школы и профессиональный ресурс каждого специалиста образовательной организации для того, чтобы максимально эффективно определять наставников-консультантов и наставников-предметников под решение поставленных задач в программе наставничества и содержательную работу над выявленными профессиональными проблемами и дефицитами наставляемых.

Деятельность куратора направлена на создание эффективных наставнических пар и их скоординированную продуктивную работу. Куратор и педагоги-наставники внесены в региональную базу наставников.

Этапы реализации практики

1. Оценка соответствия профессиональных компетенций учителя требованиям профессионального стандарта педагога.

На данном этапе обеспечивается функционирование двух видов оценивания профессиональной компетентности молодых специалистов: внешней и внутренней оценки. Внешняя оценка: результаты выпускников, отзывы родителей, аттестация учителя. Внутренняя оценка: методика самооценивания профессиональных компетенций учителя требованиям профессионального стандарта (анкетирование, выполнение квалификационных профилей), посещение и анализ уроков с позиции соответствия профессиональных компетенций требованиям профессионального стандарта.

На основании проведённого анкетирования педагогов, а также в процессе наблюдения за деятельностью учителей на уроках куратором определяется перечень профессиональных компетенций, которые вызывают наибольшие трудности у учителей школы.

Именно комплексный подход к оцениванию уровня профессиональных компетенций учителя позволяет получить более объективную информацию, на основании которой выстраивается вся последующая система работы.

Основные трудности педагогов, которые были определены в ходе оценки трудовых функций учителей школы:

- слабое владение умением мотивировать обучающихся в учебном и воспитательном процессе, затруднения в планировании занятий с неуспевающими и в применении приёмов поддержания норм поведения;
- выбор методов и приёмов обучения, стимулирующих интерес и активность обучающихся;
- составление поурочных планов, учитывающих различные способности обучающихся;
- компетенция «объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей» вызывает сложности не только у начинающих учителей, но и у учителей-стажистов.

– овладение идеями современной педагогики и психологии, новейшими методическими приёмами.

На данных аспектах деятельности коллектив школы, наставники сосредоточили свои усилия.

2. Сопровождение и наставничество в совершенствовании профессиональных компетенций наставляемых.

Этот этап организуется в проектных офисах, деятельность которых направлена на решение конкретных педагогических затруднений педагогов.

Под проектным офисом понимается междисциплинарное объединение педагогов, обеспечивающее эффективную реализацию проекта, направленного на совершенствование уровня конкретной профессиональной компетенции в соответствии с требованиями профессионального стандарта. В состав каждого проектного офиса входят наставники, обладающие методическим ресурсом и педагогическим опытом для работы с наставляемыми с определённой проблематикой. Внутри школы проектные офисы имеют сменный состав. Учителя, проработав в рамках одного проекта, при достижении результата могут включаться в работу другой группы или по желанию работать одновременно в нескольких направлениях.

В рамках деятельности проектных офисов наставниками и наставляемыми совместно организуются и проводятся мероприятия, где наставники занимаются не только отработкой конкретных дефицитных компетенций с педагогами школы, но и сами распространяют имеющийся опыт среди педагогов школы.

Например, в 2022-2023 учебном году педагоги объединились в следующие проектные офисы:

А) Технология оценивания образовательных достижений обучающихся. Педагоги проектного офиса осваивали способы оценивания образовательных результатов в начальной школе, разрабатывали банк диагностических заданий в различных предметных областях для обучающихся 1-4-х классов.

Б) Стратегии смыслового чтения и работы с текстом. Педагогами проектного офиса было разработано и реализовано мероприятие «Кейс-чемпионат по функциональной грамотности для обучающихся 1-4-х классов».

В) Проектная и исследовательская деятельность младших школьников. Педагогами проектного офиса разработано положение о конкурсе, осуществлена работа по подготовке и сопровождению детских работ, проведён внутришкольный конкурс исследовательских работ и творческих проектов младших школьников «Я – исследователь».

Г) Информационно-коммуникационные технологии в образовании: ИКТ компетентность учителя. Педагогами проектного офиса подготовлены и проведены обучающие семинары и открытые уроки, демонстрирующие технологию смешанного обучения и методически грамотное применение интернет-ресурсов на уроках, приняли участие во всероссийском проекте «Взаимообучение городов».

3. Проектирование индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМов) наставляемыми в соответствии с выявленными дефицитами, проблемами.

Учитель должен выступать активным субъектом в системе непрерывного педагогического образования. Он должен сам понимать дефициты в перечне своих профессиональных компетенций и в соответствии с этим строить свой индивидуальный образовательный маршрут по их совершенствованию.

Педагоги сами определяют направления и объём повышения квалификации, составляя свои индивидуальные образовательные маршруты. При этом перед наставляемым стоит задача не просто поучаствовать в том или ином проекте, но и показать результат этого участия либо в форме определённых методических наработок по данному направлению, либо в проведении открытого урока с демонстрацией владения конкретным умением.

Важным инструментом на этапе сопровождения и наставничества является персонализированная программа.

4. Рефлексия.

Программа наставничества предполагает рефлексивный анализ педагогом собственной деятельности в рамках работы в проектном офисе и в процессе реализации проекта, а также глубокий рефлексивный анализ в рамках реализации своего индивидуального маршрута.

Рефлексия в рамках программы наставничества также включает в себя анализ профессионального роста педагога, выявление его сильных

и слабых сторон, а также поиск способов для улучшения своей работы. Это процесс непрерывного самосовершенствования, который помогает учителю стать более компетентным и успешным в своей профессии.

Открытый урок играет важную роль в процессе рефлексии, так как позволяет учителю получить обратную связь от коллег, учеников и родителей. Это помогает ему понять, что уже делается хорошо, а что нужно изменить или улучшить. Критический взгляд на свою работу помогает учителю развивать свои профессиональные навыки и стать более успешным в своей деятельности.

Получение конструктивных рекомендаций от наставника, администрации школы и других присутствующих учителей помогает учителю увидеть свою работу со стороны, выявить недостатки и проблемы, на которые он может обратить внимание и работать над их устранением. Такой анализ помогает учителю расти и развиваться в своей профессии, становиться все более опытным и успешным педагогом.

Мониторинг и оценка результатов реализации практики

Для оценки качества, эффективности и полезности программы наставничества был проведён мониторинг реализации программы.

В рамках первого этапа мониторинга были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Одним из методов оценки эффективности программы наставничества является анализ посещения уроков и составления персонализированной программы наставничества на основе заполненного квалификационного профиля. Посещение уроков позволяет оценить непосредственное взаимодействие учителя с обучающимися, его методы работы. Анализ квалификационного профиля поможет определить соответствие программы наставничества потребностям и целям молодого специалиста, а также позволит подстроить программу под индивидуальные особенности. Комбинация этих методов позволяет более полно и объективно оценить эффективность программы наставничества.

Кроме того, проводится опрос участников программы (наставников и наставляемых) с целью выявления их мнения о программе, её полезности и качестве. В рамках второго этапа мониторинга оценивались мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

Изучение влияния программы на участников проходило в два этапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

Также изучение влияния программы на участников осуществлялось посредством педагогического наблюдения за профессиональной деятельностью молодых учителей-наставляемых на уроке наставниками.

Результаты практики

Ожидаемые результаты для учреждения:

1. Участники программы наставничества связывают своё профессиональное развитие в течение следующих 5 лет с МАОУ СШ № 156.

2. Участники программы более активно участвуют в культурной жизни МАОУ СШ № 156 и принимают участие в муниципальных профессиональных конкурсах.

3. Школа стала региональной инновационной площадкой «Молодые педагоги – пространство возможностей».

Ожидаемые результаты для наставника:

– повышение профессиональной компетентности в области наставничества;

– получение опыта руководства и поддержки молодых специалистов;

– развитие навыков рефлексии и самоанализа;

– улучшение взаимодействия с коллегами;

– повышение мотивации и удовлетворённости работой;

– признание заслуг и достижений в области наставничества;

– ожидаемые результаты для наставляемого;

– рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества;

– реализация образовательных и культурных проектов, инициированных молодыми педагогами (профориентационная работа с классным коллективом, вовлечение обучающихся в проект «Пушкинская карта», проектно-исследовательская деятельность с обучающимися и защита проектов на школьной конференции);

– улучшение качества проведения уроков.

Эффекты практики

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать вывод о том, что использование проектных офисов для адаптации молодых специалистов влияет на улучшение психологического самочувствия участников программы (снижение тревожности молодых специалистов, уровня профессионального выгорания и др.); на микроклимат в коллективе; на прогнозирование перспектив профессионального будущего; рост уровня владения профессиональными умениями.

Однако сохраняется дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками в образовательной организации.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Материальные механизмы мотивации и поощрения наставников: дополнительные выплаты (стимулирующие) к заработной плате.

Нематериальные механизмы мотивации и поощрения наставников: публичное признание достижений наставника, награждение благодарственными письмами, наставническая деятельность учитывается при аттестации на квалификационную категорию.

Риски реализации практики

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
3. Дефицит учителей, способных быть наставниками.
4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту.

Материалы, которые используются при реализации программы

С программой и методическими материалами, которые используются при реализации практики, можно ознакомиться по QR-коду.

