



МИНИСТЕРСТВО  
ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Научно-методический  
центр сопровождения  
педагогических работников



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
основан в 1930 году

**ЦНПМ**  
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

# СБОРНИК ЛУЧШИХ ПРАКТИК НАСТАВНИЧЕСТВА

*Наставник не должен гордиться своим опытом работы, нужно уметь опытному педагогу передавать опыт молодому педагогу*

*Константин Дмитриевич Ушинский*



УДК 371.21  
ББК Ч420.42  
Н16

**Редакторы:**

А.В. Антонова, старший преподаватель кафедры всеобщей истории и методики преподавания исторических дисциплин, Уральский государственный педагогический университет

О.И. Идрисова, старший преподаватель кафедры педагогики и педагогической компаративистики, Уральский государственный педагогический университет

К.В. Веретенникова, ассистент кафедры педагогики и педагогической компаративистики, Уральский государственный педагогический университет

Н16 Сборник лучших практик наставничества : по материалам Всероссийского конкурса лучших практик наставничества / Уральский государственный педагогический университет ; под научной редакцией А. В. Антоновой, О. И. Идрисовой, К. В. Веретенниковой. – Электрон. дан. – Екатеринбург : [б. и.], 2022. – 1 CD-ROM. – Текст : электронный

ISBN 978-5-7186-1998-0

Сборник подготовлен по итогам Всероссийского конкурса лучших практик наставничества в рамках реализации государственного задания Министерства просвещения РФ «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников и образовательных организациях». В сборник вошли 50 практик наставничества по уровням общего и профессионального образования. Материалы сборника являются ресурсом для обмена идеями, опытом работы, способствующим как реализации целевой модели наставничества в форме «учитель – учитель», так и средством обеспечения профессионального роста педагогических работников при реализации разных форм и видов наставничества.

УДК 371.21  
ББК Ч420.42

ISBN 978-5-7186-1998-0

© ФГБОУ ВО «УрГПУ», 2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Дошкольное образование.....	4
Общее образование .....	28
Среднее профессиональное образование .....	66
Высшее образование .....	84
Дополнительное образование.....	93
Взаимодействие уровней образования .....	108

## Дошкольное образование

<b>Ф.И.О. автора практики</b>	Карчи Виктория Александровна
<b>Место работы автора практики</b>	МАДОУ «Детский сад № 1» г. Тобольска
<b>Должность автора практики</b>	старший воспитатель
<b>Название практики</b>	«Педагогический нетворкинг в организации наставничества в детском саду»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог-педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	краткосрочное или целеполагающее наставничество
<b>Цель</b>	повышение мотивации педагогов к развитию профессиональной компетентности в процессе неформального общения с коллегами, основанного на передаче опыта, общих интересах и партнерстве
<b>Новизна практики</b>	Использование возможностей нетворкинга -социальной деятельности по налаживанию полезных связей в организации наставнической работы в дошкольной образовательной организации. Использование формата неофициальных отношений в небольших педагогических подгруппах, которые формируются в зависимости от опыта наставника и направления саморазвития каждого участника подгруппы.
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические).</b>	Компетентность профессионально-личностного совершенствования. Умение организовать групповую работу. Компетентность в построении вариативного развивающего образования. Владение современными педагогическими технологиями и их применение в профессиональной деятельности. Готовность решать профессиональные задачи. Компетентность в разработке и реализации авторских образовательных программ. Компетентность в организации воспитательной работы. Компетенция в организации информационной основы деятельности воспитанников. Креативная компетентность педагога. Коммуникативная компетентность. Регулятивная компетентность. Социальная компетентность.
<b>Суть практики</b>	Схема построения педагогического нетворкинга: -определение педагогов-наставников, которые могут поделиться с коллегами опытом по использованию в организации профессиональной деятельности той или иной технологии, приёма или авторской методики. Наставником

	<p>становится педагог с определенным опытом: участие в профессиональном конкурсе, выступление на конференции, городском методическом объединении.</p> <p>- далее «наставники» набирают себе команду, при этом каждый участник решает самостоятельно к кому из наставников он пойдёт, в зависимости от того, какие «связи» будут ему наиболее полезны для собственного развития. Это и есть принцип нетворкинга.</p> <p>-сформированные педагогические команды определяют цель своего взаимодействия, планируют время и формат достижения желаемого результата.</p> <p>-по итогам работы команды представляют свой методический продукт на очных методических мероприятиях в детском саду, либо посредством размещения фото и видеотчетов в виртуальном методическом кабинете (на яндекс- диске), в разделе «методическая работа» на официальном сайте МАДОУ «Детский сад № 1» г. Тобольска, а также в рабочих мессенджерах в Вайбер, ВКонтakte. Продукт оформляется с возможностью практического использования коллегами в работе (описание, цель, задачи предлагаемого приема, описание технологии, фото)</p> <p>Педагогические команды под руководством наставника создаются на срок, необходимый для достижения поставленных целей. В течение учебного года набрать себе педагогическую команду и стать в ней наставником может стать любой педагог, готовый поделиться своим опытом в том или ином направлении профессиональной деятельности.</p>
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	<p>-кадровые ресурсы: активные, инициативные и творческие педагоги-наставники;</p> <p>-информационно: цифровые ресурсы, в том числе интерактивное и мультимедийное оборудование;</p> <p>-образовательные ресурсы: создание благоприятных условий для раскрытия профессионального потенциала, индивидуализации и проявления успешности каждого педагога.</p>
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<p>Использование возможностей нетворкинга позволит на основе положительного опыта коллег успешно вести работу по мотивированию на саморазвитие, совершенствованию своей профессиональной деятельности, участию в конкурсах, поиску инновационных идей и современных педагогических технологий в работе, повышению качества организации образовательного процесса.</p>

<b>ФИО автора (ов) полностью</b>	Лазуренко Светлана Николаевна
<b>Место работы автора (ов) практики</b>	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Ясли – сад №194 общеразвивающего типа города Макеевки»
<b>Должность автора (ов) практики</b>	Воспитатель
<b>Название практики</b>	Шаг навстречу
<b>Форма наставничества педагогических работников,</b>	«педагог-педагог»

<b>используемая в практике</b>	
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	традиционная форма наставничества («один на один»)
<b>Цель</b>	Содействие начинающему педагогу в профессиональном становлении, повышении педагогической компетентности
<b>Новизна практики</b>	В практике отражены возможности традиционной формы наставничества в поддержке начинающего педагога на пути профессионального становления. Предполагает эффективное взаимодействие педагога-наставника с педагогом-новичком на следующих уровнях: - вхождение в профессиональное образовательное пространство ДОУ; - профессиональное самоопределение; - творческий поиск, самореализация; - самоорганизация и самообразование.
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	Практика направлена на становление молодого педагога как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности, формирует психолого-педагогические, предметные, методические компетенции.
<b>Суть практики</b>	Состоит в передаче профессионального опыта от педагога-наставника молодому педагогу, формировании интереса к профессиональному саморазвитию. Предполагает адаптивный и личностно ориентированный подход к применению традиционной формы наставничества в современных условиях.
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	Материалы передового педагогического опыта наставника, примеры оформления деловой документации воспитателя, примерные модели наполнения развивающей предметно-пространственной среды, лепбуки по разным образовательным областям, примеры оформления картотек дидактических игр, конспекты открытых занятий, разработки консультаций, рекомендаций, буклетов для молодых педагогов.
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	1. Умение самостоятельно планировать, разрабатывать и проводить занятия, организовывать без затруднений образовательную деятельность с детьми. 2. Активное участие в педагогических мероприятиях различного уровня. 3. Желание развивать профессиональные умения и навыки и его проявление на практическом уровне. 4. Решение получить высшее профессиональное образование и самореализоваться в практической деятельности. 5. Аттестоваться на более высокую квалификационную категорию.
<b>ФИО автора практики полностью</b>	Макарова Наталья Андреевна
<b>Место работы автора практики</b>	МБДОУ ЦРР д/с «Туллукчаан»
<b>Должность автора практики</b>	Воспитатель

<b>Название практики</b>	Авторская методика наставничества «Радужный БУМЕРАНГ» (метод обратного пути)
<b>Форма наставничества</b>	“педагог-педагог”
<b>Вид наставничества</b>	Традиционная форма наставничества
<b>Цель методики</b>	Достижение прямых результатов двух участников образовательного процесса.
<b>Новизна</b>	Разработка и апробация авторской методики, используемой в образовательном процессе, связанной с развитием инновационных форм наставничества.
<b>Формируемые компетенции</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;</li> <li>- и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;</li> <li>- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива детского сада и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих должностных обязанностей.</li> </ul>
<b>Суть практики</b>	<p>Методика наставничества «Радужный бумеранг» является путеводителем по сопровождению молодых педагогов. Состоит из 7 модулей:</p> <p>1 модуль: <i>«Адаптация и мотивация»</i>. В данном модуле происходит знакомство с молодыми педагогами. Заполняется наставником карта адаптации. Происходят первичные знакомства и помощь в адаптации. Нововведением в данном модуле является проведение практики <i>«Пицца ресурсов»</i>. Что же такое <i>«Пицца ресурсов»</i>. Молодые люди в непринужденном формате и бессознательно заполняют пиццу своих ресурсов.</p> <p>а/основа пиццы – свои корни, путь к становлению профессии (из своего опыта)</p> <p>б/помидоры- свои сильные стороны (умения, навыки)</p> <p>г/колбаса -условия мтб</p> <p>д/сыр- (фантазия молодого педагога- уровень креативности, оригинальности)</p> <p>е/соль – затруднения</p> <p>Данная практика позволяет в кратчайшие сроки и непринужденной обстановке получить данные о подопечном сопровождаемом молодом специалисте.</p> <p>2 модуль: <i>«Показ»</i>. В этом модуле наставник берет на себя роль обучающего.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знакомит с требованиями законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;</li> <li>- разрабатывает совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;</li> <li>- изучает деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к организации детской</li> </ul>

деятельности, коллективу ДОУ, детям и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового чтения;

- знакомит молодого специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;
- вводит в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);
- оказывает необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- разрабатывает совместно с молодым специалистом план самообразования;
- оказывает молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности,
- личным примером развивает положительные качества молодого специалиста, привлекает к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

3 модуль: **«Пробный бросок»**. В этом модуле дается возможность для самостоятельного развития и деятельности молодого специалиста. Идет формирование навыков, знаний, умений, ценностей молодого специалиста. Именно в этом определяется процесс развитие профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших приемов работы с детьми и формирование своего стиля в работе. На этом этапе молодые педагоги самостоятельно составляют план, проводят открытые занятия, мероприятия.

4 модуль: **«Катализация»**. Данный этап позволяет скорректировать и ускорить процесс деятельности молодого педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; Для анализа основной деятельности используется практика **«Колесо баланса»**. **«Колесо баланса»** позволяет увидеть ошибки, допущенные молодым педагогом в ходе проведения занятий и оценку наставника в непринужденной и легкой форме. Молодому педагогу дается чистый лист бумаги А-4, наставнику прозрачная пленка размером А-4. Посередине у обоих нарисован кружок, в середине которого необходимо написать название занятия молодого педагога. Далее от круга рисуются линии (линию заполняют наставник и молодой педагог, каждый на своем листе):

1-я линия-называется оценка организационной части занятия (рисуются линия от круга и штрихами определяется уровень низкий, средний высокий)

2-я: Соответствие возрасту, целям и задачам (высокий,



	<p>средний, низкий)</p> <p>3-я: постановка цели занятия (деятельности)- (рисуеться линия от круга и штрихами определяется уровень низкий, средний высокий)</p> <p>4-я: Мотивация детей к поиску решения познавательной проблемы. Постановка проблемной ситуации. (высокий средний низкий)</p> <p>5-я: общая атмосфера на занятия (высокий средний низкий)</p> <p>6-я: Побуждающие вопросы сформулированы корректно. (высокий средний, низкий)</p> <p>7-я /Личностный подход к каждому ребёнку, индивидуализация общения (высокий средний низкий)</p> <p>8-я/Создание условий для самостоятельной деятельности детей (как, где, что) (высокий средний низкий)</p> <p>9-я: Проявление партнёрской позиции (естественный тон, расположение на одном уровне с детьми) (высокий средний низкий)</p> <p>10-я: Обогащение опыта детей собственным примером (собственная работа воспитателя) - высокий, средний, низкий</p> <p>11-я: Стимулирование речевой активности- высокий, средний, низкий</p> <p>12-я: Атмосфера во время самостоятельной деятельности (свободное передвижение, общение)- высокий, средний, низкий</p> <p>13-я: ситуации успеха для каждого ребёнка. Эмоциональный подъём - высокий, средний, низкий</p> <p>14-я: рефлексия- высокий, средний, низкий</p> <p>15-я: уровень достижения цели- высокий, средний, низкий</p> <p>Далее все линии со штрихами уровней соединяются, получается колесо баланса занятия. На рисунок колеса (самооценки проведенного занятия) молодого педагога, сверху должен положить прозрачную пленку со своим колесом баланса оценки занятия наставник. Таким образом получаются два колеса оценки занятия, расстояния между двумя колесами являются зоной для дальнейшей работы.</p> <p>5 модуль: <b>«Свободный полет»</b>. Предоставление возможности для самореализации и развития. Складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. имеются собственные разработки. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы. Наш детский сад работает по проектной деятельности, таким образом мои молодые педагоги внедрили собственные авторские проекты «Веселый светофор», «Мультимир», «В стране сказок» и участвовали в улусных и республиканских педагогических чтениях. Их воспитанники успешно участвовали в конкурсах различного уровня. Один педагог участвовала в Областном конкурсе</p>
--	---

	<p>профессионального мастерства «Воспитатель года – 2020» и заняла 2 место.</p> <p>6 модуль: <b>«Оценка полета»</b>. Производится отслеживание динамики эффективности методики «Радужный бумеранг» по направлениям: рациональное использование опыта; овладение новыми технологиями, методами и приемами; разработка собственных проектов, самообразование; результаты воспитанников; результаты педагога. Этот модуль я оценивала в качественном и количественном формате работы моих подопечных.</p> <p>7 модуль: <b>«Взлет в будущее»</b>. Происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. На этом этапе молодой педагог становится самодостаточным педагогом со своим опытом, багажом знаний. Я считаю, что несколько моих подопечных успешно прошли все модули «Радужного бумеранга» и сейчас сами являются наставниками молодых педагогов.</p> <p>Атмосфера искренности и взаимного доверия всегда определяет успех. Главное в работе с молодыми педагогами – уметь видеть и поддержать первые, может быть, пока робкие попытки сделать что-то интересное, не подавлять, а поддерживать желание действовать и формировать творческую личность.</p>
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	<p>Материально-технические:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение условий для распространения инновационной практики.</li> </ul> <p>Организационные:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- распространение данного метода среди других наставников.</li> </ul> <p>Научно-методические:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-научное руководство инновационной практикой.</li> </ul>
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<p>Для молодого педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- иметь четкую концепцию работы;</li> <li>- разработать инновационный проект;</li> <li>- распространение опыта;</li> <li>- авторский семинар для молодых педагогов;</li> <li>- участие в профессиональных конкурсах;</li> <li>- результаты деятельности различного уровня;</li> <li>- результаты деятельности воспитанников областного и республиканского уровней.</li> </ul> <p>Для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- распространение опыта на областном и республиканском уровнях;</li> <li>- участие в профессиональных конкурсах;</li> <li>- публикация опыта;</li> <li>- авторский семинар;</li> <li>- результаты деятельности разного уровня.</li> </ul>
<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Семеновичева Ульяна Валерьевна
<b>Место работы автора (ов) практики</b>	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Когалыма «Золушка»
<b>Должность автора(ов)</b>	Воспитатель

<b>Название практики</b>	Персонализированная программа по наставничеству «Азбука для новичка»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог-педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	Традиционная форма наставничества («один на один»)
<b>Цель</b>	Создание оптимальных условий для формирования профессионально-адаптированного, компетентного молодого педагога-практика посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства
<b>Новизна наставничества</b>	<p>Программа «Азбука для новичка» направлена на развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога, является достаточно гибкой и позволяет удовлетворить личные потребности как наставляемого, так и наставника, реализуется в форме прямого индивидуального и открытого наставничества, которое предполагает непосредственный контакт, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети и т.д.</p> <p>В программе раскрываются цели, задачи, принципы, формы работы с наставляемым, обозначены пути создания условий для овладения педагогом ДОО основными компетенциями в организации мероприятий, организацию образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществление взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения; координацию различных видов деятельности и общения воспитанников; методическое обеспечение образовательного процесса, владение информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в своей деятельности.</p> <p><b>Новизна программы «Азбука для новичка»</b> заключается в разработке авторского алгоритма наставничества, выработку стратегии адресного подхода к молодому педагогу, учитывающей его личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. Данный алгоритм определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задач профессионального становления молодого педагога и служит основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития, а также успешной личной и профессиональной самореализации, раскрытия потенциала личности наставляемого.</p> <p>В основу авторского алгоритма наставничества положена технология «Естественное обучение (цикл Колба)».</p> <p>В ходе реализации программы создается «портфель молодого педагога» с картотеккой самых востребованных ответов и методическими подсказками.</p>
<b>Формируемые компетенции</b>	<b>Психолого-педагогические компетенции:</b>

<p><b>(психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- адаптация начинающего педагога в учреждении;</li> <li>- формирование понимания современных задач обучения и воспитания дошкольного образования;</li> <li>- приобретение теоретических знания в области индивидуальных особенностей психологии и физиологических возможностей дошкольников;</li> <li>- формирование умения использовать эти знания в проектировании образовательного процесса.</li> <li>- умение педагогическими способами определить уровень развития детей;</li> <li>- владение технологиями проектирования образовательного процесса (педагогический анализ, умение проектировать цели, корректировать и анализировать результаты образовательного процесса).</li> </ul> <p><b>Коммуникативные компетенции:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическое владение приемами общения, позволяющими осуществлять позитивное, результативное взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений (дети, родители и члены семьи, педагоги).</li> </ul> <p><b>Методические компетенции:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание образовательной программы и методики развития разных видов деятельности детей;</li> <li>- знание целей, задач, содержания, принципов, форм, методов и средств обучения и воспитания дошкольников;</li> <li>- умение проектировать, планировать и осуществлять целостный педагогический процесс;</li> <li>- владение технологиями исследования, педагогического мониторинга, воспитания и обучения детей.</li> </ul>
<p><b>Суть практики</b></p>	<p>Работа в рамках программы по наставничеству планомерно строится в три этапа.</p> <p><b>I этап</b> – период адаптации. Самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться коллеги. Задача 1 этапа: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. Выбор формы работы с молодым педагогом необходимо начинать с вводного анкетирования, тестирования и собеседования, где педагог рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. На этом этапе сопровождения необходимо определить возможности педагога, выявить его личностные качества, мотивацию на саморазвитие, оказать адресную помощь, способствовать формированию аналитических умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ анализ занятий, самоанализ, выявление роста потенциальных возможностей педагога. Также отметить недостатки в имеющихся умениях и навыках.</li> <li>✓ составление плана работы с молодым педагогом. В плане работы отразить приоритетные направления: <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение реализации образовательных запросов начинающего педагога;</li> <li>- обнаружение пробелов в профессиональной деятельности.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>II этап</b> – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы</p>

с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

На втором этапе сопровождения совместно с молодым специалистом необходимо выбрать методическое направление деятельности, т.е. тему над которой молодой педагог будет работать более углубленно.

*Содержание работы (реализация плана адаптации):*

- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
- Повышение профессионального мастерства молодого специалиста: посещение открытых городских мероприятий, методических объединений воспитателей, участие в конкурсах профессионального мастерства.
- Привлечение к показу занятий на уровне детского сада.
- Приобщение педагога к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставником.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.
- Проведение работы по коррекции умений и навыков.
- Составление собственного плана профессионального роста.
- Координация действий в соответствии с поставленными задачами.

Работу на втором этапе, мы разбили на несколько блоков. За основу решили взять технологию «Естественное обучение (цикл Колба)».

Данный этап делится на блоки:

**Блок: «Я покажу – ты посмотри»** (данный блок включает посещение занятий, режимных моментов, проводимых наставником. Так же молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство).

**Блок «Сделаем вместе»** — это проведение совместной деятельности с детьми, совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана, совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

**Блок «Сделай сам – я подскажу».** Молодой педагог самостоятельно, с небольшой помощью, разработает конспекты занятий, мероприятий и т.д.

**Блок «Сделай сам – научи другого».** Самостоятельный показ открытого занятия в рамках ежегодной «Недели молодого специалиста», проводимой в дошкольной организации

	<p><b>III этап</b> – аналитический. Анализ результатов работы молодого педагога. Динамика профессионального роста. Самоанализ своей деятельности за прошедший год. Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом. Подведение итогов, выводы.</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b></p>	<p>Для качественной организации наставнической деятельности в ДОУ необходимо соблюдать основные условия:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</li> <li>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.</li> <li>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</li> <li>4. Анализ результатов работы.</li> <li>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</li> </ol>
<p><b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b></p>	<p>Ожидаемые результаты реализации программы:</p> <p><i>Для молодого педагога:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;</li> <li>- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;</li> <li>- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.</li> </ul> <p><i>Для наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;</li> <li>- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;</li> <li>- происходит рост самооценки наставника.</li> </ul> <p><i>Для Учреждения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сокращает срок адаптации новых сотрудников;</li> <li>- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;</li> <li>- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;</li> <li>- способствует развитию навыков коммуникаций;</li> <li>- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.</li> </ul>
<p><b>ФИО автора(ов) практики полностью</b></p>	<p>Смирнова Лариса Алимпьева Тризна Ольга Викторовна Минеева Татьяна Владимировна</p>
<p><b>Место работы автора(ов) практики</b></p>	<p>ГБДОУ детский сад №20 Московского района г. Санкт-Петербург</p>
<p><b>Должность автора(ов) практики</b></p>	<p>Смирнова Лариса Алимпьева - педагог-психолог Тризна Ольга Викторовна - учитель-логопед Минеева Татьяна Владимировна - воспитатель</p>
<p><b>Название практики</b></p>	<p>«Становление в профессии»</p>
<p><b>Форма наставничества педагогических работников,</b></p>	<p>«педагог — педагог»</p>

<b>используемая в практике</b>	
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наставничество в группе</li> <li>- ситуационное наставничество</li> <li>- традиционная форма наставничества («один на один»)</li> </ul>
<b>Цель</b>	Применение полученных знаний и умений в самостоятельной профессиональной деятельности молодого воспитателя в работе с детьми с ОВЗ.
<b>Новизна практики</b>	Готовность молодого педагога трансформироваться в «мастера» ведущего вечный поиск и внедряющего новые методы, формы и приемы в работе с дошкольниками с ОВЗ.
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	<p><b>Коммуникативные компетенции:</b>  обладать способностью к межличностной коммуникации; уметь вести вербальный и невербальный обмен информацией. Выслушивать и принимать во внимание взгляды других людей;  эмпатия;  сотрудничать и работать в команде.</p> <p><b>Психолого-педагогические компетенции:</b>  способность организовать совместную и индивидуальную деятельность детей с нарушениями в развитии, учитывая индивидуальные возможности;  готов реализовывать профессиональные задачи образовательных, оздоровительных и коррекционно-развивающих программ;  способность осуществлять взаимодействие с семьями воспитанников.</p> <p><b>Предметные компетенции:</b>  мобильность применения знаний различных теориях обучения, воспитания и развития дошкольников с ОВЗ.</p> <p><b>Методические компетенции:</b>  освоение методической системы;  готовность к творческой самореализации;  способность к методической рефлексии;  критичное оценивание своей деятельности;  анализ применяемых технологий с точки зрения их эффективности.</p>
<b>Суть практики</b>	Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы педагогов - наставников с целью помощи молодому воспитателю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытных педагогов по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано

	наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания, направленное на обеспечение психического здоровья и развития личности дошкольника с ОВЗ.
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	Получение информации у руководителя ДОО. Знакомство с наставниками и коллективом ДОО. Ознакомление с особенностями организации педагогического процесса и спецификой труда воспитателя в группах с детьми ОВЗ.
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	Современному детскому саду нужен педагог, который способен с научных позиций, опираясь на возрастные и индивидуальные особенности детей с ОВЗ <ul style="list-style-type: none"> <li>- планировать, организовывать и контролировать педагогически целесообразную систему работы;</li> <li>- субъект-субъектное взаимодействие с детьми, направленное на развитие и саморазвитие ребенка;</li> <li>- регулировать и корректировать ход и результаты воспитательно-образовательного процесса с учетом обратной связи.</li> </ul>

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Стеньшина Наталья Евгеньевна
<b>Место работы</b>	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение "Детский сад №393", г. Нижний Новгород
<b>Должность автора</b>	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе
<b>Название практики</b>	Наставничество
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	"педагог-педагог" "заместитель заведующего - студенты НПК" "заместитель заведующего - педагог"
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	виртуальное традиционная форма (один на один) скоростное консультационное (флэш наставничество)
<b>Цель</b>	Создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога
<b>Новизна практики</b>	Целесообразность и практическая значимость состоит в том, что при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства и самовыражения. Разработаны: модель наставничества, система мотивации и стимулирования наставников, Программа наставничества и методические документы, которые могут применяться в практике учреждений.
<b>Формируемые компетенции</b>	Психолого-педагогические компетенции: -дифференциально-психологический (знания об особенностях усвоения учебного материала конкретными учащимися в соответствии с индивидуальными и возрастными характеристиками); -социально-психологический (знания об особенностях



	<p>учебно-познавательной и коммуникативной деятельности учебной группы и конкретного учащегося в ней, об особенностях взаимоотношений учителя с детьми, о закономерностях общения);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-знания о достоинствах и недостатках собственной деятельности, особенностях своей личности и ее характерных качествах;</li> <li>-владение навыками проектирования педагогического процесса.</li> </ul> <p>Коммуникативные:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- умение вести переговоры с родителями, коллегами;</li> <li>- умение строить общение в соответствии с деловым этикетом;</li> <li>- умение выстраивать отношения с членами коллектива;</li> <li>- умение строить конструктивное межличностное взаимодействие с коллегами, с руководством;</li> <li>-умение предотвращать и разрешать конфликты;</li> <li>- умение моделировать и регулировать своё поведение и поведение собеседника в различных деловых ситуациях;</li> <li>- готовность решать профессиональные и личные проблемы (принимать решения, анализировать, формулировать, обсуждать и разрешать проблемы);</li> <li>- умение слушать и слышать собеседника и некоторые другие умения.</li> </ul> <p>Информационные:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-работа с различными информационными ресурсами, профессиональными инструментами, готовыми программно-методическими комплексами, позволяющими проектировать решение педагогических проблем и практических задач;</li> <li>-умение работать с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием;</li> <li>-умение вести документацию на электронных носителях;</li> <li>- готовность к ведению дистанционной образовательной деятельности;</li> <li>-использование компьютерных и мультимедийных технологий, цифровых образовательных ресурсов в образовательном процессе.</li> </ul>
<b>Суть практики</b>	<p>Наставническая деятельность в системе дошкольного образования предполагает качественное изменение традиционных форм повышения квалификации в соответствии с целями и задачами развития интеллектуального потенциала молодого педагога.</p>
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-разнообразие и вариативность работы в системе наставничества;</li> <li>- учет индивидуальных особенностей педагогов;</li> <li>-бережное отношение к процессу наставничества и результату деятельности;</li> <li>- мотивация;</li> <li>- достаточный уровень квалификации педагогов-наставников;</li> <li>-использование электронных ресурсов.</li> </ul>
<b>Ожидаемые эффекты и</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-повысится уровень педагогической самостоятельности,</li> </ul>

<b>результаты от практики</b>	<p>активности и инициативности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повысится уровень эмпатии участников образовательного процесса, обусловленный опытом педагогических ценностей и отношений;</li> <li>-улучшатся некоторые практические навыки и умения педагогической деятельности;</li> <li>-появится устойчивая мотивация и интерес к педагогической деятельности;</li> <li>-улучшатся навыки общения и взаимодействия с коллегами;</li> <li>-повысится уровень ответственности за воспитание детей и уровень педагогического сознания;</li> <li>-накопятся практические навыки и умения и повысится уровень педагогического мастерства;</li> <li>-создание банка учебно-методических для поддержки наставнической деятельности;</li> <li>- уменьшение текучести кадров среди молодых воспитателей.</li> </ul>
-------------------------------	--

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Титова Елена Александровна - наставник Вотинцева Ирина Владимировна - наставляемый Смагина Галина Леонидовна - наставляемый
<b>Место работы автора (во) практики</b>	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 16» Камышловского городского округа
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Воспитатели
<b>Название практики</b>	Проектирование дистанционной модели ознакомления дошкольников с культурным наследием Урала
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог — педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	Реверсивное наставничество
<b>Цель</b>	Обеспечить развитие профессиональных компетенций педагогов для проектирования дистанционной модели ознакомления дошкольников с культурным наследием Урала
<b>Новизна практики</b>	<p>До недавнего времени дистанционное образование имело отношение к профессиональному образованию, обучению взрослых, школьников, но не к обучению и воспитанию детей дошкольного возраста.</p> <p>Региональный проект «Цифровая образовательная среда» (Свердловская область) национального проекта «Образование» определил необходимость создания и внедрения в образовательных организациях цифровой образовательной среды, а также обеспечение реализации цифровой трансформации системы образования.</p> <p>Педагоги в рамках реверсивного наставничества разрабатывают свои собственные электронные курсы по ознакомлению дошкольников с культурным наследием Урала в системе дистанционного обучения eLearning Server4G,</p>

	<p>установленной на сервере и компьютерах ГАОУ ДПО СО «ИРО», доступной через интернет на компьютерах педагогов, подключенных к системе дистанционного образования института развития образования (СДО ИРО).</p> <p>Разработанные занятия в электронном курсе позволяют педагогам увеличить время на изучение тем в рабочих программах по освоению детьми основной общеобразовательной программы-образовательной программы дошкольного образования.</p> <p>Дополнительное изучение данной темы может проводить педагог в условиях детского сада и родители совместно с ребенком в домашних условиях.</p> <p>Родители имеют логин и пароль для подключения к системе дистанционного обучения ИРО eLearning Server. Разработанные педагогами учебные модули электронных курсов ориентированы на детей с различными образовательными потребностями.</p> <p>Воспитанникам предоставляется возможность освоения образовательных программ дошкольного образования в необходимом для него темпе и времени.</p>
<p><b>Формируемые компетенции</b></p>	<p><b>Психолого-педагогические компетенции:</b>  помощь в установке целей работы;  помощь в приобретении уверенности в себе;  способность организовывать ясное, открытое двустороннее общение;  готовность оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости и помочь совершенствоваться при реализации дистанционных образовательных технологий и др.</p> <p><b>Коммуникативные компетенции:</b>  способность к успешному и эффективному педагогическому взаимодействию с участниками образовательного процесса и с социальным окружением для решения поставленных задач;  умение моделировать и регулировать своё поведение и поведение собеседника;  готовность решать профессиональные и личные проблемы (принимать решения, анализировать, формулировать, обсуждать и разрешать проблемы);  умение слушать и слышать собеседника.</p> <p><b>Предметные компетенции:</b>  знание учебно-программного и контрольно-оценочного материала;  знание необходимых образовательных технологий;  знание ИКТ – технологий.</p> <p><b>Методические компетенции:</b>  способность к различным стилям обучения;  способность организовать усвоение знаний и упорядочивать их;  готовность осуществлять контроль профессиональной деятельности.</p>
<p><b>Суть практики</b></p>	<p>Президент Российской Федерации Владимир Путин объявил 2022 год Годом культурного наследия народов России.</p>

Многонациональность и многоконфессиональность является одной из особенностей как Свердловской области, так и Урала в целом. В Стратегии развития воспитания в Свердловской области до 2025 года одно из стратегических направлений развития системы воспитания является приобщение детей к культурному наследию.

Формирование у дошкольников интереса к национальной культуре и традициям не только своего народа, но и других, в настоящее время является актуальным направлением воспитания.

Практика показывает, успешное решение задач воспитания возможно при условии тесного взаимодействия семьи и образовательной организации.

В методических рекомендациях по реализации образовательных программ дошкольного образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, разработанных по заказу Министерства просвещения Российской Федерации, определены две модели реализации ООП ДО с применением ДОТ:

Педагоги и дети находятся в детском саду; педагоги и дети находятся на удалении друг от друга, предполагается включение родителей в освоение ребенком образовательной программы дошкольного образования.

Информатизация системы образования предъявляет новые требования к педагогу и его профессиональной компетентности. Педагог должен не только уметь пользоваться компьютером и современным мультимедийным оборудованием, но и создавать свои образовательные ресурсы, широко использовать их в своей педагогической деятельности. Для создания собственных электронных курсов по ознакомлению дошкольников с культурным наследием Урала в рамках регионального проекта по развитию наставничества «Старт в будущее», участвовали педагог (наставник) и педагоги (наставляемые).

Были определены сильные и слабые стороны для создания собственных электронных курсов как наставника, так и наставляемых.

Наставник умеет проектировать и разрабатывать электронные курсы, наполнять их содержание на основе традиционных онлайн-сервисов (eAuthor, Learning Apps, ISpring Suite). Также он имеет опыт по ознакомлению дошкольников с культурным наследием народов Урала. Тем не менее ему необходимы новые знания для более высокого уровня эффективности наполнения учебного курса.

В свою очередь, наставляемые не умеют создавать электронные курсы в системе СДО ИРО, но знают современные ИКТ.

Таким образом, при взаимодействии наставника и наставляемых продолжилось наполнение учебного электронного курса «Мир глазами детей» раздела «Этнографическая копилка» по ознакомлению дошкольников

	<p>с культурным наследием Урала для детей старшего дошкольного возраста.</p> <p>Созданные виртуальные экскурсии «Путешествие по родному городу Камышлову», «Край, в котором я живу-Урал» позволяют познакомиться детям с теми местами, куда в силу обстоятельств нельзя попасть.</p> <p>В учебных модулях используются такие типы занятий, как интерактивная лекция, практические задания, интерактивные упражнения, информационные ресурсы, для контроля-тестовые задания, проекты, задания с прикрепленным файлом, предполагающие выполнение творческих работ (аппликация, рисование, лепка). Предоставляется возможность просмотра видеоматериалов (познавательные мультфильмы, сказки, стихотворения, рассказы).</p> <p>Мастер-класс "Кукла в национальном костюме удмуртки". Родителям предлагается в домашних условиях сшить куклу в национальном костюме удмуртки. Куклу использовать в играх-драматизациях.</p> <p>Игра "Найди парочку-Национальный костюм". Родители помогают ребенку найти парную картинку для каждого предмета одежды. Родители закрепляют с детьми какой национальности принадлежит этот предмет одежды и как называется.</p> <p>Игровое упражнение «Народные танцы». Родителям предлагается танцевальный материал для занятий дома с этнографической музыкой. Все предлагаемые танцы несложны, исполняются обычно в кругу, что уравнивает всех танцующих членов семьи, формирует у ребенка ситуацию успеха.</p> <p>В учебном модуле «Народы, населяющие Урал» родители предлагают ребенку познакомиться с национальной культурой народов Урала.</p> <p>При описании костюмов показывают детали, сопровождают показ презентации своими знаниями об этой стране.</p> <p>В интерактивной игре «Костюмы народов Урала» родители помогают ребенку правильно расположить картинки с изображением национальных костюмов в нужные ячейки.</p> <p>Аппликация "Украсть татарский костюм". Родители вместе с ребенком украшают элементами национальной одежды татар аппликацией.</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b></p>	<p><b>Информационные:</b> Система дистанционного обучения eLearning Server4G, установленная на сервере и компьютерах ГАОУ ДПО СО «ИРО», доступная через интернет на компьютерах педагогов, подключенных к СДО ИРО. Специальные программы программы для создания интерактивных игр, презентаций, различных заданий: eAuthor, Learning Apps, iSpring Suit, Online Test Pad и другие.</p> <p><b>Кадровые:</b> Готовность педагогических кадров к применению дистанционных образовательных технологий в образовательном процессе.</p>

	<p><b>Материально-технические:</b> Наличие компьютера, интерактивной доски, интерактивной панели, планшетов, соответствующих техническим требованиям при проектировании дистанционной модели ознакомления дошкольников с культурным наследием Урала; Подключение высокоскоростного интернета и использования беспроводной технологии Wi-Fi; Создание банка электронных образовательных ресурсов (ЭОР); Программное обеспечение комплект «Максимальная защита»; Программный сертифицированный продукт iSpring Suite для разработки электронных курсов.</p> <p><b>Учебно-методические</b> Приобретение методических пособий по разработке электронных курсов дистанционного обучения.</p>
<p><b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• У педагогов наблюдается положительная мотивация к использованию дистанционных образовательных технологий;</li> <li>• У педагогов отмечается уверенное владение навыками правильной эксплуатации электронных средств обучения с использованием соответствующего программного обучения, платформ и сервисов;</li> <li>• Наставник и наставляемые создают свои образовательные ресурсы, широко используют их в своей педагогической деятельности;</li> <li>• Построение вариативного развивающего образования с использованием дистанционных образовательных технологий, ориентированного на уровень развития ребенка.</li> </ul> <p>Предоставление воспитанникам совместно с родителями возможности освоения образовательных программ дошкольного образования в необходимом для него темпе и времени.</p> <p>Защита детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) физическому, психическому, духовному, нравственному развитию.</p> <p>Формирование информационной культуры всех субъектов образовательных отношений (педагоги, родители воспитанников, воспитанники).</p> <p>Готовность педагогов к позиционированию инновационной практики по проектированию дистанционной модели ознакомления дошкольников с культурным наследием Урала.</p> <p>Готовность педагогов к проектированию дистанционной модели реализации образовательных программ дошкольного образования.</p>

<b>ФИО автора(ов)практик и полностью</b>	Топалова Наталья Юрьевна
<b>Место работы автора (ов) практики</b>	МБДОУ «Детский сад №43 комбинированного вида», ЛО, Гатчинский р-н, д. Малые Колпаны, мкр. «Речной»
<b>Должность автора (ов) практики</b>	Учитель – логопед
<b>Название практики</b>	«Организация работы по наставничеству учителя – логопеда и воспитателей групп общеразвивающей направленности в

	работе с неговорящими детьми 2–5 лет» (Опыт работы учителя – логопеда)
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«Педагог—педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	- наставничество в группе - целеполагающее наставничество
<b>Цель</b>	Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах оказания ранней помощи детям с нарушениями речи
<b>Новизна практики</b>	Взаимодействие учителя – логопеда с педагогами групп общеразвивающей направленности 2–5 лет в ДООУ по образовательной области «Речевое развитие»
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	<p>Обогащение содержания педагогической деятельности воспитателей по речевому развитию детей раннего возраста;</p> <p>Способность к толерантности;</p> <p>Знание, понимание и умение использовать на практике методы, приемы, формы, содержательные рекомендации по образовательной области «Речевое развитие».</p> <p>Стремление и способность понять ребенка, почувствовать, когда ему трудно и когда он нуждается в помощи.</p> <p>Осознанное восприятие и реализация современных подходов в практике обучения.</p> <p>Постоянное обновление и совершенствование знаний по речевому развитию и смежным образовательным областям, изучение научно-педагогической литературы.</p> <p>Знание и осмысленное восприятие новых подходов и актуальных вопросов по образовательной области «Речевое развитие».</p> <p>Знание и применение современной дидактики, современных способов передачи и переработки информации, методики преподавания, образовательных технологий.</p> <p>Поиск новых творческих решений учебных ситуаций в условиях дифференцированного обучения на уровне дошкольного образования.</p> <p>Стремление к активному познанию.</p> <p>Активная жизненная позиция; наличие собственного мнения по вопросам профессиональной деятельности.</p>
<b>Суть практики</b>	Построение системы работы по оказанию ранней помощи детям с нарушениями речи с учетом индивидуально – дифференцированного подхода.
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	Авторские презентации и мастер-классы по работе с педагогами; картотеки, дидактические игры, пособия для работы с детьми; материалы консультаций и родительских собраний с родителями по речевому развитию.
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<p>Повышение уровня качества психолого-педагогических условий реализации образовательной программы ДО по ОО «Речевое развитие».</p> <p>Повышение качества образования по речевому развитию в</p>

	ДОУ в группах общеразвивающей направленности 2–5 лет. Оказание необходимой ранней помощи детям с речевыми нарушениями.
--	---

<b>ФИО автора практики полностью</b>	Черемных Наталья Викторовна
<b>Место работы автора практики</b>	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 17 города Екатеринбурга
<b>Должность автора практики</b>	Музыкальный руководитель
<b>Название практики</b>	«Музыка как интернациональный язык общения педагогов»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог – педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	виртуальное (дистанционное) наставничество; традиционная форма наставничества («один на один»)
<b>Цель</b>	Основной целью было становление теоретической базы обучаемого и дальнейшее ее эффективное применение в работе. Помощь начинающему педагогу в вопросах, связанных с отсутствием необходимого багажа профессиональных навыков и знаний. Преодоление «комплекса новичка», взаимообогащающее сотрудничество. Основной задачей наставничества стала передача знаний в разных областях музыкального исполнительского и композиторского искусства.
<b>Новизна практики</b>	Новизна обусловлена фактом исключительно виртуального общения посредством интернет-ресурсов, социальных сетей и специализированных компьютерных программ, не использованных ранее педагогом-наставником. Для эффективного взаимодействия потребовалась огромная предварительная работа по установке специализированного программного обеспечения, с помощью которого осуществляется взаимодействие в узко-профессиональных технических вопросах. (Потребовалось установить и освоить такие программы, как Nexus, Valhalla, FL studio 20.7, а также множество вспомогательных программ, таких как LightShot для облегчения взаимодействия). Практика наставничества проводилась на международном уровне (между гражданкой РФ и гражданином Молдовы), что также можно отнести к новаторскому свойству (присутствовали особенности лингвистического взаимодействия наставника как носителя русского языка с человеком, чья жизнь проходит в языковой среде, немного отличной от русской.) Данный опыт взаимодействия также отличала готовность наставника встать на место ученика и почерпнуть новые навыки, знания у того, кто сам должен был стать объектом традиционного наставничества.
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	В процессе наставнической работы повысился уровень методической компетентности обучаемого, появился необходимый багаж предметных знаний. Ввиду необходимости освоения нового ПО повысились технические



	и ИКТ навыки самого наставника. Благодаря наставнической работе у объекта наставничества значительно повысился уровень предметной и методической компетенции.
<b>Суть практики</b>	<p>В процессе взаимодействия педагог-наставник обучал основам музыкальной грамотности, правилам построения музыкальных произведений, законам формирования и развития музыкальной ткани в соответствии с классической теорией музыки, требованиям в вопросах голосоведения. Были проведены беседы о видах гармонии, музыкальных ладах, проводились объяснения в области сольфеджио. Основной задачей было объяснение и последующее становление теоретической базы обучаемого.</p> <p>В свою очередь, обучаемый человек помог педагогу-наставнику овладеть техническими знаниями для работы в компьютерных программах, предназначенных для создания и корректуры музыкальных композиций. ИКТ-компетенции обучаемого оказались настолько выше по сравнению с наставником, что процесс обучения стал взаимным, обогащающим обе стороны, но в разных аспектах. Обучаемый помог наставнику вникнуть и понять основы продвижения в сети Интернет, научил пользоваться платформой Youtube.</p> <p>В процессе наставничества велись беседы на следующие основные темы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- значение динамики в музыкальном произведении, в построении музыкальных фраз;</li> <li>-особенности ритмических фигур в музыкальной ткани.</li> <li>-Основные требования к исполнению любого ритмического рисунка. Важность ровного исполнения пунктирного ритма как показателя уровня профессионализма автора музыкальной записи/исполнителя и т.д.;</li> <li>-роль пауз в вокальной и инструментальной музыке;</li> <li>-выбор подходящего темпа для музыкальной композиции;</li> <li>-создание текстового материала для песен;</li> <li>-подбор нужных инструментальных тембров для определенного жанра и вида песни;</li> <li>-музыкальная наполненность ткани произведения согласно регистровой раскладке в понимании обывателя и профессионала (с точки зрения звучания в различных условиях и с разными видами динамиков/наушников/колонок и т.д.)</li> <li>-определение формы песенного произведения, его длительности и структуры;</li> <li>-основные виды гармонии (мажор/минор), обращения трезвучий (виды и правила построения), виды аккордов (трезвучия, сектаккорды, квартсектаккорды, септаккорды и их виды);</li> <li>-требовательность к своему музыкальному восприятию как показателю личного профессионализма;</li> <li>-основные правила голосоведения и вспомогательных опеваний с точки зрения теории музыки;</li> <li>-понятия «сильных» и «слабых» музыкальных долей и многое-многое другое. В процессе обмена информацией педагог-</li> </ul>

	наставник опирался на систему знаний, полученных в процессе обучения и используемых лично в своей ежедневной работе учреждении дошкольного образования.
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Качественное программное обеспечение</li> <li>2. Большой запас свободного времени для взаимодействия (как правило, нерабочее)</li> <li>3. Музыкальные теоретические и практические знания, профессиональные компетенции.</li> <li>4. Готовность быть новичком и обучаться самому. Стремление стать полезным, возможность быть на связи с обучаемым, взаимоуважение и взаимопонимание.</li> <li>5. Большой объем оперативной памяти (информационные носители, накопители и т.д.)</li> <li>6. Соответствие ПО стандартам, требуемым для установки нужных программ.</li> <li>7. Компьютер либо ноутбук, клавишный электронный инструмент с доступом к нему.</li> <li>8. Наушники профессиональные закрытые с высокими характеристиками передачи звучания (важны в частности амплитудно-частотные характеристики)</li> <li>9. Звуковая карта.</li> </ol>
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<p>Умение обучаемого самостоятельно обогащать музыкальную ткань благодаря использованию новых аккордов и гармоний, использование которых опирается не только на интуитивный не научный поиск, но на теоретические знания и логику. Приобретение и использование знаний в области сольфеджио, в вопросе построения аккордов, ведения мелодической линии. Приобретение навыков выстраивания музыкальной ткани фонограмм в соответствии с текстовой нагрузкой. Передача знаний о динамическом развитии, построении музыкальных произведений с драматургической точки зрения. Облегчение дальнейшего взаимодействия через передачу узко профессиональных знаний, терминологии, понятий. Результатом данного взаимодействия стало создание обучаемым педагогом-музыкантом музыкального материала для своей педагогической и творческой работы, качественно отличного от первоначальных опытов. В течение года взаимодействия наставнику удалось передать основные опорные знания теории музыки, приобретенные в течение 16 лет академического музыкального образования. Сам наставник приобрел неоценимый багаж знаний в сфере создания музыки современными компьютерными средствами.</p> <p>Обучаемый педагог впоследствии смог создать картотеку специальных музыкальных и шумовых эффектов, подборку реплик различных героев для проведения праздничных развлекательных мероприятий для дошкольников. Данные материалы часто бывают необходимы для придания неповторимой яркой атмосферы сказки, которая так важна для детей. В качестве примера можно упомянуть компьютеризированный голос «БОРТОВОГО КОМПЬЮТЕРА ДЕТСКОГО САДА», появляющегося во время выпускного утренника и задающего задания детям; голос Деда Мороза,</p>

который раздается из-за ширмы во время появления игрушечного персонажа на новогодних представлениях для самых маленьких дошкольников; множество различных звуковых эффектов для усиления эмоционального отклика воспитанников на события, происходящие согласно сценариям развлекательных мероприятий.

В результате совместной работы были созданы музыкальные видео-ролики различной направленности. Для ознакомления с творческими работами ниже прикреплены ссылки на видеоматериалы.

1. Патриотический ролик «Вспоминая о войне» с ветераном ДОУ

[https://www.youtube.com/watch?v=2jw2-\\_eyPh0](https://www.youtube.com/watch?v=2jw2-_eyPh0)

2. Творческий вокально-инструментальный дуэт «Этот мир»

<https://www.youtube.com/watch?v=sRBdT4mtTwo>

3. Инструментальные музыкальные ролики

«Любовь настала»

<https://www.youtube.com/watch?v=5zXfdOxLqpE>

«Tears of the ocean»

<https://www.youtube.com/watch?v=mzHc3xIBWjs>

ОСТ «Раба любви»

<https://www.youtube.com/watch?v=hUQriERNyDs>

ОСТ «Сибирский цирюльник»

[https://www.youtube.com/watch?v=Wc\\_AMh8uJcw](https://www.youtube.com/watch?v=Wc_AMh8uJcw)

«Летний дождь»

<https://www.youtube.com/watch?v=wuRcRziy434>

«Это была любовь»

<https://www.youtube.com/watch?v=OBHplzDnsNk>

«Easy on me»

<https://www.youtube.com/watch?v=XJUgySR8oos>

4. Авторская инструментальная музыка

Композиция «Прощай»

<https://www.youtube.com/watch?v=XOx6h8Jlmrs>

## Общее образование

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	1. Анцыгина Галина Геннадьевна; 2. Ветохина Мария Геннадьевна; 3. Выговская Наталия Константиновна; 4. Кузнецова Елена Сергеевна.
<b>Место работы авторов</b>	Государственное бюджетное образовательное учреждение средняя образовательная школа № 47 с углубленным изучением отдельных предметов им. Д.С. Лихачева Санкт-Петербурга
<b>Должности</b>	1. Методист; 2. Заместитель директора по воспитательной работе; 3. Учитель истории и обществознания; 4. Воспитатель отделения дошкольного образования.
<b>Название практики</b>	«ЛИПРОС»: Личное Инициативное Непрерывное Развитие и Самообразование в профессии и общественной жизни через педагогическое сообщество воспитателей дошкольного образования и учителей начальной школы.
<b>Форма педагогического наставничества</b>	«педагог - педагог»
<b>Вид педагогического наставничества</b>	Скоростное консультационное наставничество
<b>Цель</b>	Повышение профессиональных компетенций педагогов при внедрении цифрового образовательного ресурса как единого преемственного образовательного пространства дошкольного и начального общего образования в рамках решения задач федеральных проектов «Цифровизация», «Помощь семьям, имеющих детей».
<b>Новизна практики</b>	Объединение воспитателей дошкольного образования и учителей начальной школы через педагогическое наставничество как возможность создания единого стимулирующего и взаимообогащающего сообщества, владеющего инновационными педагогическими технологиями, направленного на повышение качества образования ступеней и комфортного перехода детей из дошкольной организации в начальную школу.
<b>Формируемые компетенции</b>	Психолого-педагогические: проектирование психологически комфортной образовательной среды для взаимодействия «наставник-наставляемый» Коммуникативные: совершенствование профессионального общения педагогов разного уровня образования; внедрение инновационных технологий во взаимодействие с родителями через организацию образовательных досугов семей Предметные: решение задач профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; совершенствование форм и методов совместной педагогической деятельности педагогов разного уровня образования при решении задач нравственного и

	<p>патриотического воспитания.</p> <p>Методические:</p> <p>развитие навыков создания и трансляции собственных разработок в цифровом формате.</p>
<b>Суть практики</b>	<p>Объединение в педагогическом наставничестве ступеней дошкольного и начального школьного образования в рамках преемственности средствами метапредметных линий.</p> <p>Наставник за короткое время делиться опытом. Наставляемый (ые), используя готовый цифровой шаблон в технологии SMART, в рамках метапредметных линий, апробирует выбранное направление инновационных методических разработок и создает собственную (ые), пополняя общую базу методических цифровых материалов переходя к роли наставника, таким образом выстраивается линейная система наставничества.</p> <p>Педагоги дошкольного и начального общего образования могут использовать созданный облачный сайт с готовым образовательным продуктом и тренажерным материалом по блокам и метапредметным линиям для дошкольного и начального школьного образования</p> <p><a href="https://sites.google.com/view/anziginagalina/главная-страница">https://sites.google.com/view/anziginagalina/главная-страница</a></p>
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	<p>Интернет, компьютер, интерактивная доска, динамики, установленная программа SMART на рабочем компьютере (предусмотрен вариант без установки данной программы с использованием анимационных презентаций с озвучкой от исторических персонажей)</p>
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<p>совершенствование навыков владения цифровыми технологиями у педагогов ОУ;</p> <p>создание педагогического обогащающего сообщества, умеющего организовывать личностное общение и взаимодействие для решения задач педагогической деятельности и собственного непрерывного развития;</p> <p>вовлечение в профессию молодых специалистов, повышение их компетентности и качества педагогической деятельности;</p> <p>построение высоко профессионального взаимодействия педагогов с родителями средствами образовательных досугов семей;</p> <p>решение задач нравственного и патриотического воспитания в практике педагогов обеих ступеней;</p> <p>комфортный переход воспитанников дошкольной ступени в начальную школу в едином образовательном формате через метапредметные линии.</p>

<b>ФИО авторов практики</b>	<p>Бабич Елена Александровна Лычковская Анастасия Сергеевна Зимица Полина Александровна</p>
<b>Место работы авторов практики</b>	<p>Бюджетное общеобразовательное учреждение «Тарская средняя общеобразовательная школа № 5» Тарского муниципального района Омской области</p>
<b>Должность авторов практики</b>	<p>заместитель директора по УВР учитель русского языка и литературы учитель русского языка и литературы</p>

<b>Название практики</b>	Деятельность педагогической команды в организации наставничества через ИППР (индивидуальные программы профессионального развития)
<b>Форма наставничества педагогов</b>	форма «педагог-педагог»
<b>Виды наставничества педагогических работников, используемые в практике</b>	Наставничество в группе (команде)
<b>Цель</b>	- формирование у молодых педагогов предметно-методических компетенций, высоких профессиональных идеалов, потребности в постоянном развитии и саморазвитии
<b>Новизна практики</b>	наставничество реализуется в конструктивном и мобильном взаимодействии участников целенаправленно сформированной педагогической команды (заместитель директора по УВР, педагог-наставник, молодой специалист) через выполнение последовательных управленческих шагов для разработки и реализации индивидуальных программ профессионального развития и осуществления совместных действий для положительного восполнения профессиональных дефицитов молодого педагога
<b>Формируемые компетенции</b>	<p><i>Психолого-педагогические компетенции:</i> способность решать педагогические затруднения в конкретных образовательных и воспитательных ситуациях через применение знаний, жизненного опыта, ценностей и личностных качеств.</p> <p><i>Коммуникативные компетенции:</i> выстраивание коммуникаций с обучающимися, родителями, коллегами, умение работать в команде.</p> <p><i>Методические компетенции:</i> умение ставить конкретные предметные и педагогические цели, адекватные деятельностного характера обучения; проектировать урок, исходя из анализа поставленных целей, учитывая особенности предыдущей учебной деятельности; умение организовывать совместную деятельность школьников, управлять учебной деятельностью; умения оценить эффективность выбранной педагогической технологии, методов, приёмов для реализации качественного обучения и воспитания школьников</p>
<b>Суть практики</b>	<p>Данная практика подразумевает создание организационно-педагогических условий в разрешении проблемы наставничества по форме «учитель – учитель» через реализацию индивидуальных программ профессионального развития, командную работу и имеющиеся кадровые, информационно-методические ресурсы школы. Педагогическая команда, состоящая из заместителя директора по УВР, педагога-наставника и наставляемого работают в тесном контакте, осуществляя основные направления школьной целевой программы «Организация наставничества в БОУ «Тарская СОШ № 5» с использованием ресурсов консультативного пункта «Успех» и управленческого проекта «Создание и реализация ИППР руководителей и педагогов».</p> <p>Программа подразумевает деятельность по направлениям «учитель – ученик», «ученик – ученик», «работодатель – ученик», где в каждом звене апробируются определенные</p>

педагогические техники и технологии организации образовательного процесса и внеурочной деятельности, направленные на положительную динамику образовательных достижений школьников.

На момент разработки программы по наставничеству в образовательной организации было три молодых специалиста (выпускники Тарского филиала ОмГПУ), которые имели не только значительные профессиональные затруднения, но и свои педагогические предпочтения.

Проведённое анкетирование с наставляемым – учителем русского языка и литературы определило основные профессиональные дефициты, изложенные в индивидуальной программе профессионального развития молодого педагога. Создание индивидуальной программы профессионального развития наставляемого было выстроено с учетом ресурсосбережения, без значительных затруднений, так как в школе проходила организованная деятельность в режиме управленческого проекта «Разработка и реализация индивидуальных программ профессионального развития руководителей и педагогов». Формы взаимодействия с командой проекта были использованы следующие: создание внутренних стажировочных групп при работе в дистанционном формате, профессиональные пробы с использованием дистанта, тьюториал, коучинг, технология «Равный обучает равного», в т.ч. с использованием цифровой образовательной среды, составление ИППР по дидактическому конструктору, разработанному заместителем директора по УВР, позволили мобильно с этим справиться.

Проанализировав программу профессионального развития наставляемого, участники команды пришли к выводу, что основные профессиональные дефициты наблюдались по следующим вопросам: проведение современного урока, развитие читательской грамотности обучающихся через работу с текстом на уроках русского языка и литературы, вопросы формирующего оценивания и формирования гражданской компетентности обучающихся как составляющей функциональной грамотности современного школьника. На эти дефициты была направлена разработка ИППР одного из педагогов-наставников, чтобы оказать качественную методическую поддержку молодому коллеге.

Пройдя обучение наставнических команд в БОУ ДПО «ИРООО», для решения ведущих задач по развитию профессиональной компетенции наставника и наставляемого педагогическая команда определила следующие действия для осуществления намеченных планируемых результатов:

Изучение работ К.Д. Ушинского, Л.С. Выготского, С.Л. Соловейчика, С.Т. Шацкого по обучению в сотрудничестве, где при работе в команде внимание уделяется целям и успеху всей команды, который может быть достигнут только в результате самостоятельной работы каждого партнёра, находящегося в постоянном взаимодействии при работе над проблемой. Задача каждого участника команды состоит не только в том, чтобы

	<p>сделать что-то вместе, но и в том, чтобы узнать что-то вместе, чтобы каждый член команды овладел необходимыми знаниями, сформировал нужные компетенции (в течение 2020 – 2021, 2021 – 2022 учебных годов).</p> <p>Апробация методических рекомендаций по формированию читательской грамотности обучающихся на уроках русского языка и литературы при работе с текстом с опорой на труды Глаголевой С.А., Кутейникова С.Н., Мосуновой Л.А. (октябрь 2021 – апрель 2022 года);</p> <p>Совместный просмотр участниками педагогической команды с последующим обсуждением видео-лекций специалистов БОУ ДПО «ИРООО» раздела «Консорциум+», по основным подходам современного урока, формирования функциональной грамотности обучающихся, исходя из планируемых результатов учебного занятия (в течение 2021 – 2022 учебного года);</p> <p>Включение молодого специалиста в апробацию педагогических техник, формирующего оценивания в урочной и внеурочной деятельности (январь – апрель 2022 года);</p> <p>Конструирование рабочих программ 5, 8-х классов, согласно обновлённых ФГОС (апрель – август 2022 года);</p> <p>Апробация методик, критериев оценки по формированию гражданской компетенции обучающихся, разработанных учёными-практиками А.С. Гаязовым, Г.А. Голубевой, Т.Н. Османкиной на занятиях внеурочной деятельности (в течение 2021 – 2022 учебного года);</p> <p>Использование опыта коллег профессионального виртуального сообщества (Сосновской Ирины Витальевны, Балашовой Елены Сергеевны, Поляковой Юлии Александровны) по проведению предметных образовательных форумов, положительно мотивирующих обучающихся к изучению предметов и активизирующих коммуникативное взаимодействие школьников (сентябрь 2021 года).</p> <p>Данная практика организации наставничества через реализацию ИППР и работы в команде является традиционной формой оказания методической поддержки молодых педагогов БОУ «Тарская СОШ № 5» в процессе адаптации в профессии, имеет положительные эффекты в педагогическом становлении молодых специалистов.</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b></p>	<p>Материально-технические ресурсы для осуществления образовательного процесса и методического всеобуча. Сайт БОУ «Тарская СОШ № 5». Сайт консультационного пункта «Успех» в помощь родителям обучающихся. Информационно-методические ресурсы. Кадровые ресурсы.</p>
<p><b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b></p>	<p><i>Основными результатами и эффектами педагогической команды в реализации практики наставничества можно считать следующие события:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и реализация ИППР всеми участниками педагогической команды на межаттестационный период.</li> <li>2. Подготовка аттестационного дела и успешная защита на первую квалификационную категорию в 2021 – 2022 учебном году молодого специалиста.</li> </ol>



	<p>2. Участие в мероприятиях школьной целевой программы наставничества по направлению «учитель – учитель» позволили качественно подойти к ликвидации профессиональных затруднений наставляемого в вопросах эффективной организации современного урока и внеурочной деятельности, формирующего оценивания, формирования читательской грамотности обучающихся.</p> <p>3. В классах, где работает молодой специалист, достаточный показатель качества образовательных достижений; подтверждающийся независимой экспертизой - ВПР.</p> <p>4. На протяжении трёх лет молодой педагог успешно выполняет роль эксперта итогового собеседования в 9-х классах.</p> <p>5. Под руководством молодого педагога нестандартно и интерактивно проведены в 2021 – 2022 учебном году мероприятия предметного образовательного форума по филологии через: День словаря, школьный косплей (обучающиеся проводили день в образах любимых литературных героев), работа фото-зоны «Эти книги знают всё», интерактивная игра «Охота за словами», утренняя зарядка «Буквенная гимнастика». Данные мероприятия показали небывалую заинтересованность обучающихся школы к современным, новым, интерактивным делам по учебному предмету, наиболее близким поколению «пехт».</p> <p>5. Получен значительный опыт совместных конкурсных состязаний, результативность которых обеспечивалась подготовкой и сопровождением наставляемого участниками педагогической команды.</p> <p>6. Обобщение опыта работы через совместные публикации в сборниках научно-практических конференций различного уровня, Интернет-журналах, педагогических Интернет-платформах.</p> <p>7. Положительное разрешение текущих вопросов воспитательного характера, работы с родителями в школьном консультационном пункте «Успех».</p> <p>8. Успешное участие обучающихся в мероприятиях Российского движения школьников.</p> <p>7. Информационная привлекательность и мобильное оповещение деятельности педагогической команды в социальных сетях.</p>
--	---

<b>ФИО авторов практики</b>	Длужинская Анастасия Владимировна Носкова Мария Евгеньевна
<b>Место работы авторов практики</b>	МБОУ «СОШ 18», корпус 2 г. Бийска
<b>Должность авторов практики</b>	Воспитатели
<b>Название практики</b>	«Вместе шаг за шагом»
<b>Форма наставничества педагогов</b>	«педагог-педагог»

<b>Виды наставничества педагогических работников, используемые в практике</b>	Реверсивное наставничество
<b>Цель</b>	- реализация взаимообучения педагогов через модернизацию традиционной практики взаимодействия с детьми.
<b>Новизна практики</b>	Использование детской игры-ходилки «Увлекательный Бийск» как средства реализации реверсивного наставничества.
<b>Формируемые компетенции</b>	Методические Цифровые
<b>Суть практики</b>	Опытный педагог разрабатывает и реализует игру-ходилку «Увлекательный Бийск». Поскольку познавательное развитие детей всегда предполагает изучение родных улиц и родного города, при помощи такой игры реализуется краевой и исторический компонент. Со временем познавательная потребность детей вырастает, молодой педагог под руководством наставника модернизирует игру, через добавление вопросов к каждой достопримечательности и ответов в виде QR кодов на стелах с картинками, что способствует формированию цифровых компетенций у опытного педагога и методических компетенций у молодого педагога. Совместно оба педагога выстраивают взаимодействие с родителями в процессе виртуальной экскурсии. Организуют обучение педагогов в горизонтальном формате обмена опытом в рамках мастер-классов.
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	Участники практики, компьютерная техника для организации, телефоны (планшеты) для реализации.
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	Педагоги шаг за шагом реализуют модель наставничества. Молодой педагог через конкретную практику учится взаимодействовать со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса (дети, родители, педагоги). Учится реализовывать региональный компонент образования. Дает примеры новаторских идей для наставника, способствуя его развитию в различных сферах. Опытный педагог учится создавать цифровые продукты, а также выстраивать взаимодействие с участниками образовательных отношений в цифровой среде.

<b>ФИО авторов практики полностью:</b>	Долганова Дарья Михайловна	Шмакова Мария Алексеевна
<b>Место работы авторов практики</b>	муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №43 с углубленным изучением немецкого языка»	муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №37 с углубленным изучением английского языка»
<b>Должность авторов практики</b>	заместитель директора по УВР	учитель английского языка
<b>Название практики</b>	«Как достичь цели: конструктор успеха»: «Наставник — это секретное «оружие» самых успешных людей планеты»	
<b>Форма наставничества педагогически х работников,</b>	«заместитель руководителя образовательной организации-педагог», «педагог» - «педагог»	

<b>используемая в практике</b>	
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	Реверсивное наставничество
<b>Цель</b>	- успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также формирование цифровых компетенций у опытного коллеги, взаимообучение в наставнической паре.
<b>Новизна</b>	- спроектирована дорожная карта взаимодействия молодого учителя и опытного коллеги, включающая в себя мероприятия направленные на взаимообучение в наставнической паре.
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	Психолого-педагогические компетенции и коммуникативные компетенции: Взаимопознание, Взаимопонимание, Взаимовлияние, Социальная автономность, Социальная адаптивность, Социальная активность Эмоциональная осведомленность; Управление своими эмоциями; самомотивация; эмпатия; распознавание эмоций других людей Способность управлять эмоциональной сферой Целеустремленность, Настойчивость, Самоорганизация,
<b>Суть практики</b>	В начале взаимодействия наставнической пары необходимо провести диагностику с использованием методики оценки профессиональной направленности личности учителя. В ходе диагностик выявить профессиональные затруднения, например, у молодого педагога были выявлены следующие затруднения: <ul style="list-style-type: none"> <li>- вопросы дисциплины и порядка на уроке;</li> <li>- методические аспекты урока;</li> <li>- оформление школьной документации;</li> <li>- организация взаимодействия с родителями школьников;</li> <li>- осуществление классного руководства.</li> </ul> В результате получены следующие сведения о молодом учителе: молодой специалист, учитель английского языка, коммуникабелен, профессионально грамотен, активен, самоорганизован, инициативен, доброжелателен, владеет современными средствами ИКТ, но, вместе с тем, имеет пробелы в разработке учебно-методической и программной документации по ФГОС, в методике преподавания, знания современных инновационных технологий. Совместно с наставником для формирования профессиональных компетенций была разработана дорожная карта собственного профессионального роста, в которой определены пути формирования профессиональных компетенций: <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка программы профессионального роста;</li> <li>- выбор приоритетной методической темы для самообразования;</li> <li>- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;</li> </ul>

- подготовка к первичному повышению квалификации.

Этот этап в отношениях «наставник - молодой педагог» самый сложный и продолжительный.

Следующий этап взаимодействия – совместная работа с молодым педагогом по всем направлениям. Отправной точкой в работе стало овладение технологией предметно-языкового интегрированного обучения (CLIL), сквозь которую происходило знакомство педагога с коллективом благодаря проведению интегрированных уроков, с формами и методами организации внеурочной деятельности и внеклассной работы учащихся (школьный научный театр, школьный осенний CLIL лагерь, профориентационная декада «Город профессий» и т.д. На данном этапе важнейшей задачей наставника стало не только рассказать «как сделать», но и «сделать это вместе с наставляемым». Особое внимание молодого специалиста обращается на требования к организации учебного процесса; на требования к ведению школьной документации; на механизм использования дидактического, наглядного и других материалов; на использование ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности). Взаимодействие выстраивается на принципах «взаимоподдержки», «взаимообучения», «взаимовыручки». Каждый участник наставнической пары дополняет знания друг друга. Молодой педагога, со своей стороны хорошо владеет ИКТ компетенциями, является руководителем одного из проектов «Программы развития школы» на 2021-2025 учебный год по внедрению Цифровой образовательной среды. Педагог выступает на малых педагогических советах, транслирует опыт работы на платформе «Сберкласс», активно вовлекает наставника в данную работу. В коллективе, где опора на оценку качества образования как во время урочной так и внеурочной деятельности сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

С другой стороны, опыт взаимодействия с молодым педагогом помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности. При успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником. Выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры учителя-наставника, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Ссылка на дополнительные материалы к практике <https://disk.yandex.ru/i/Ufh8qFA1C2wWNw>

	<a href="https://disk.yandex.ru/i/wBgYXK1XrfOLBA">https://disk.yandex.ru/i/wBgYXK1XrfOLBA</a>
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	- мотивированные участники наставнической пары; - цифровые платформы для совместной работы; - материально-техническое обеспечение процесса взаимодействия наставнической пары.
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	В результате совместного взаимодействия наставник и наставляемый приобретают: -необходимые навыки проектирования урока в системно-деятельностном подходе, с применением предметно-языковой технологии интегрированного обучения; -получает эффективное решение профессионально-педагогических проблем и типичных профессиональных задач, возникающих в реальных ситуациях педагогической деятельности, с использованием жизненного опыта, имеющейся квалификации, общепризнанных ценностей; -владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики (опросов, индивидуальных и групповых интервью), психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов и т.п., методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование; -использование методических идей, новой литературы и иных источников информации в области компетенции и методик преподавания для построения современных занятий с обучающимися (воспитанниками, детьми), осуществление оценочно-ценностной рефлексии; - знание особенностей преподавания иностранного языка (английского) на углубленном уровне. Результаты от реализации практики могут быть представлены широкой педагогической общественности на мероприятиях.

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Егорова Татьяна Евгеньевна
<b>Место работы автора(ов) практики</b>	Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Оброченская средняя общеобразовательная школа» Ичалковского муниципального района Республики Мордовия
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
<b>Название практики</b>	«Форсайт-интенсив – путь к совершенствованию» (далее «Форсайт – интенсив»).
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемых в практике</b>	- педагог-педагог В такой форме возможны разные варианты, в данной практике представлена модель взаимодействия «учитель, владеющий необходимыми компетенциями – учитель, имеющие затруднения по данному вопросу». Такая форма наставничества была определена в связи с необходимостью методической, научной поддержки, практических навыков работы педагогам, задействованным в новых направлениях работы образовательной организации. Пример: в 2019 году в школе был открыт Центр образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста». Педагогами центра стали учителя технологии, информатики,

	<p>ОБЖ. Несмотря на то, что были пройдены курсы повышения квалификации, педагогам «Точки роста» не всегда достаточно умений и навыков, обуславливающих полноценную работу с новыми программами и оборудованием. В школе есть учитель, который владеет необходимыми компетенциями, но не является учителем технологии (например, учитель иностранного языка). В связи с этим в рамках программы «Наставничества» были созданы группы, в которых педагог, который хорошо ориентируется в современной технике (например, квадрокоптеры, оборудование для виртуальной реальности и т.д.) и владеет необходимыми знаниями в ходе Форсайт-интенсива обучает наставляемого и вовлекает его в процесс освоения необходимых программ и оборудования.</p>
<p><b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b></p>	<p>краткосрочный или целеполагающий вид наставничества, где «наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей»</p>
<p><b>Цель</b></p>	<p>- создание условий для формирования эффективной поддержки педагогов с целью приобретения профессиональных компетенций, необходимых для полного и качественного выполнения должностных обязанностей учителя.</p>
<p><b>Новизна практики</b></p>	<p>- привлечение молодых педагогов в роли наставника к педагогам, имеющим большой опыт, поскольку они более коммуникабельны в области инноваций, цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций,</p> <p>- объединение в пары «наставник-наставляемый», педагогов совершенно разных предметных областей, но объединенных единой задачей, например, при создании «Агрокласса» основную работу в школе ведет учитель технологии: работа на пришкольном участке, выращивание овощей в теплице, закладка опытов. Не всегда учитель технологии владеет достаточными, знаниями, навыками при определении сроков посадки, условий освещенности, нормы полива и т.д. и в качестве наставника, может выступить любой педагог, имеющий личный опыт работы в данном направлении или, например, учитель биологии.</p> <p>Следовательно, при объединении в пары, интеграции педагогов можно учитывать не только профессиональные компетенции по единым предметным областям, но и учитывать личностные и метапредметные умения и навыки педагогов школы.</p> <p>Освоить новые умения, навыки педагог должен за короткий отрезок времени, поэтому составляется краткосрочная индивидуальная траектория – интенсив, при котором планируются конкретные занятия по освоению необходимых компетенций и за короткий срок.</p> <p>Обязательно учитывается общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.</p>

<p><b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b></p>	<p>Прежде, чем реализовывать наставничество в школе, формировать цели и пары, необходимо провести диагностику педагогических, личностных, коммуникативных ресурсов педагогов в контексте конкретной задачи.</p> <p>В ходе диагностики, выявив дефициты, определить педагога-наставника, способного восполнить данные дефициты, в частности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методические: содержание и методики обновленных программ,</li> <li>- предметно-профессиональные: освоение новых предметных навыков, знаний,</li> <li>- цифровизации обучения: обучение работы с новой ресурсной базой, программным обеспечением,</li> <li>- инновационные компетенции: работа с новым оборудованием.</li> </ul> <p>Среди этих компетенций можно выделить:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;</li> <li>- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его компетентности и уровня мотивации;</li> <li>- консультировать по поводу самостоятельного проведения педагогом учебных занятий по выбранному направлению наставничества,</li> <li>- личным примером содействовать развитию профессионального кругозора;</li> <li>- подводить итоги по освоению педагогом-наставляемым соответствующих познаний.</li> </ul>
<p><b>Суть практики</b></p>	<p>Целесообразно, когда в школе реализуется не один вид наставничества, а несколько, среди которых и краткосрочный или целеполагающий. В ходе учебного процесса часто возникают моменты, когда необходимо в короткие сроки, например, освоить работу на Интернет-платформе или с новым программным продуктом, внедрить работу на новом оборудовании и т.д. Не все педагоги обладают для этого необходимыми компетенциями. Практика в виде «Форсайт – интенсив» наиболее эффективна.</p> <p>В МОБУ «Оброченская СОШ» Ичалковского района Республики Мордовия уже третий год практикуется данный вид наставничества.</p> <p>В 2022-2023 уч.г. созданы две пары «педагог-педагог».</p> <p>1 пара создана с целью освоения учителем, преподающим уроки технологии в Центре «Точка роста», но затрудняющимся при работе с новым оборудованием (квадрокоптеры, 3D-принтер, оборудование виртуальной реальности). В нашей школе в качестве наставника выступает учитель иностранного языка, который умело ориентируется в области инноваций, цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций и работе с необходимым оборудованием. Поэтому, составлена траектория, индивидуальный маршрут (Форсайт) – образ будущего: что должен освоить наставляемый, какие конкретные цели будут выполнены, какими методами будут выполнены</p>

	<p>поставленные задачи и в какие сроки. Интенсив предполагает кратчайшие сроки, поэтому работа пары будет реализовываться в течение 3 месяцев.</p> <p>2 пара создана с целью освоения предметных и компетенций учителя, работающего в «Агроклассе». При его создании определен учебный план, при котором основные занятия будут проводиться учителем технологии. В школе имеется учебно-опытный участок, теплицы, сад и учитель технологии имеет определенные знания и навыки работы по данному направлению. Но, введение Агрокласса предполагает опытническую деятельность по выращиванию определенных культур, исследование роста растений при разных условиях и т.д. Предметных компетенций учителя технологии недостаточно для проведения отдельных видов работы. Поэтому создана пара «учитель биологии – учитель технологии», где в качестве наставника выступает учитель биологии, который помогает определиться с тематикой опытов, условиями их проведения и т.д. Наставляемый (учитель технологии), имея определенные знания, за короткий срок (3 месяца – интенсив) знакомится с первичными необходимыми знаниями. Составляется план работы пары, определяется тематика и направление работы, изучаются дополнительные Интернет–ресурсы (Краткое описание работы пары см. в Приложении)</p> <p>Такие краткосрочные интенсивы можно использовать при любом виде наставничества. При необходимости можно увеличить срок работы до одного года.</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b></p>	<p>1. Для реализации модели наставничества в школе должен быть создан необходимый пакет документов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Приказ о реализации наставничества в школе, о назначении куратора, о формах наставничества и закрепленных парах.</li> <li>- Приказ об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ОО»</li> <li>- Положение о наставничестве,</li> <li>- Дорожная карты реализации Программы наставничества,</li> <li>- нормативно-правовые документы деятельности педагогических работников по выполнению ими дополнительных обязанностей по наставничеству, не входящих в их должностные обязанности, на добровольной основе (письменное согласие наставника на выполнение наставнических обязанностей, письменного согласия педагогического работника на закрепление за ним наставника),</li> </ul> <p>2. Для реализации данной практики необходимо наличие в ОО педагогов-наставников с требуемыми компетенциями, если таковых в школе нет, то можно привлекать учителей в форме сетевого сотрудничества с других школ, центров дополнительного образования и т.д. с урегулированием оплаты в форме стимулирования или на добровольной договорной основе на взаимовыгодных условиях.</p> <p>3. Информационно-методическое обеспечение с помощью:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- официального сайта образовательной организации;</li> <li>- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;</li> </ul>



	<p>- организации доступа в виртуальные библиотеки</p> <p>Полноценно реализовать модель наставничества помогут «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».</p> <p>Определенного перечня оборудования и других материальных затрат на реализацию практики «Форсайт-интенсив» не требуется, если образовательная организация обеспечена необходимыми условиями для реализации учебно-воспитательного процесса.</p>
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<p>1. Развитие педагогического и профессионального потенциала работников образовательной организации</p> <p>2. Повышение уровня включенности в инновационные и цифровые технологии, использовании информационно-коммуникативных компетенций</p> <p>3. Укрепление уверенности в собственных силах и развитии личностного развития педагогов.</p> <p>4. Качественный рост успеваемости в образовательном учреждении по предметам класса наставляемых.</p> <p>Оценить результаты и эффекты, полученные в ходе реализации программы наставничества позволяет модель Дональда Киркпатрика:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценка реакции наставляемого (удовлетворенности),</li> <li>- изменения в знаниях,</li> <li>- изменения поведения и способа действий в проблемных ситуациях,</li> <li>- общая оценка результатов реализации программы.</li> </ul>

<b>ФИО автора (ов) практики полностью</b>	Елкина Лариса Петровна
<b>Место работы автора (ов) практики</b>	Хакасия, г. Абакан, МБОУ «СОШ № 29»
<b>Должность автора (ов) практики</b>	Руководитель ШМО молодых специалистов, учитель
<b>Название практики</b>	«Школа молодого специалиста»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог – педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	Наставничество в группе
<b>Цель</b>	- оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении и повышении квалификации, а также формирование в новой школе кадрового ядра.
<b>Новизна практики</b>	Наставничество молодых педагогов осуществляется в специально-созданном школьном методическом объединении, деятельность которого направлена на: <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки вновь прибывших учителей;</li> <li>- оказание практической помощи учителям в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения</li> </ul>

	<p>педагогического мастерства;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов и потребностей в постоянном саморазвитии и повышении квалификации;</li> <li>- создание условий для личностного и профессионального роста педагогов средствами методической работы.</li> </ul>
<p><b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- возможно формирование всей группы компетенций в соответствии с заранее созданным планом работы.</li> </ul> <p>Пример описания некоторых из возможных формируемых компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знать методику преподавания предмета и уметь проектировать технологические карты урока (методические компетенции);</li> <li>- уметь выстраивать эффективную коммуникацию с учениками, родителями, коллегами в образовательном процессе (коммуникативные компетенции);</li> <li>- владеть навыкам использования педагогических технологий, формам и приемов на уроке (методические компетенции);</li> <li>- уметь определять индивидуальные особенности обучающихся и ориентироваться на них при выстраивании образовательного процесса (психолого-педагогические компетенции) и др.</li> </ul>
<p><b>Суть практики</b></p>	<p>Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя.</p> <p>Если вовремя не помочь, и не оказать поддержку молодому педагогу в такой ситуации, у него могут возникнуть сомнения в собственной состоятельности, как в профессиональной, так и в личной сфере. Чтобы понять, какие затруднения испытывает молодой специалист, на первом этапе необходимо провести опрос, анкетирование или тестирование, по результатам которого выявить трудности и проблемы, волнующие молодого учителя.</p> <p>По результатам выявленных затруднений, наставник определяет свою роль в наставнической группе. Например, наставник в работе с наставляемым может выступать в роли проводника, задача которого разъяснение принципа деятельности всех структурных подразделений школы, знакомство наставляемого с государственно-общественным управлением школы, оказание помощи молодому учителю в осознании своего места в системе школы, пошаговое руководство его педагогической деятельностью; защитник интересов, задача которого помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста, организовать вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества, помочь подопечному осознать значимость и важность его работы; наставник – кумир, который всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и</p>

	<p>общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя; консультант, задача которого оказать поддержку профессиональному становлению, формированию компетенций у молодого педагога, при этом без реализации контролирующих действий; наставник может выступать в роли контролера, в организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п.</p> <p>После полученных результатов разрабатывается индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций. В ИОМ входит участие наставляемого в разнообразных формах работы (семинар, конференция, круглый стол, групповое консультирование, тренинги, взаимопосещение уроков и т.д.). Наиболее результативными технологиями работы с молодыми педагогами являются: копилка идей, ярмарка открытий, технология открытого пространства, квик – настройка. Также возможно проведение цикла обучающих и просветительских мероприятий, например, неделя молодого учителя, психологические тренинги «Познай себя», фестивали, конкурсы «Педагогический дебют» и т.д.</p> <p>Функционал наставника при реализации ИМО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы, города, республики;</li> <li>- создание условий для проведения опытными педагогами для молодых специалистов «Мастер-классов», тренингов, открытых уроков и внеклассных мероприятий;</li> <li>- проведение анкетирования, опросников, тестирования молодых специалистов;</li> <li>- методическое сопровождение разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов, ЦОР и др.;</li> <li>- привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений;</li> <li>- отслеживание результатов работы молодого педагога и анализ работы.</li> </ul>
<p><b>Необходимые ресурсы для организации практики</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Нормативно-правовое обеспечение</li> <li>2. Учебно-методическое обеспечение</li> <li>3. Организационно-педагогические условия</li> <li>4. Информационное сопровождение</li> </ol>
<p><b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b></p>	<p>Ожидаемые эффекты в профессиональном развитии наставляемого:</p> <p>успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности; спокойное вхождение в новую должность;</p>

	<p>своевременное выполнение всех обязанностей;</p> <p>установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;</p> <p>свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;</p> <p>установление взаимопонимания с классным коллективом;</p> <p>формирование собственной системы работы;</p> <p>умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;</p> <p>осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.</p>
--	--

<b>ФИО автора (ов) практики полностью</b>	Зайцева Наталья Александровна - Шереметьева Ирина Юрьевна -
<b>Место работы автора (ов) практики</b>	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Саргазинская средняя общеобразовательная школа»
<b>Должность автора (ов) практики</b>	директор заместитель директора по УВР
<b>Название практики</b>	Школьная модель практики наставничества «АГРО +» в проектно-сетевой творческой группе
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог-педагог»; «руководитель образовательной организации - педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	Наставничество в группе
<b>Цель</b>	- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки разных категорий обучающихся, формирующей в практическую реализацию концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
<b>Новизна практики</b>	Наставничество реализуется в целенаправленно созданной проектно-сетевой творческой группе. Особенность в том, что проектно-сетевая творческая группа построена на технологии коллективного воспитания А. С. Макаренко: контактная совокупность людей, имеющая общую цель, совместную деятельность, правила поведения, органы самоуправления, связь с обществом, традиции, обычаи, нормы и ценности.
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приобретение профессиональных компетенций (навыки сельскохозяйственной и предпринимательской деятельности), способствующих достижению профессиональной ориентации (в том числе и ранней профессиональной ориентации) и далее карьерному росту в этой области.</li> <li>2. Приобретение коммуникативных компетенций участников проектно-сетевой творческой группы.</li> <li>3. Совершенствование психолого-педагогических компетенций на основе модульного построения модели «АГРО+...»</li> </ol>
<b>Суть практики</b>	Задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании

	<p>своего профессионального и личностного потенциала, осознанный выбор дальнейших траекторий профессионального развития.</p> <p>Алгоритм реализации практики:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание организационной формы педагогического взаимодействия - наставничества: проектно-сетевая творческая группа.</li> <li>2. Диагностическая работа (подготовка диагностических материалов, проведение диагностики).</li> <li>3. Распределение ролей в группе: лидер - наставник (как правило это представитель администрации школы) - выбирает стратегию развития культурно-образовательного сетевого проекта; молодой педагог - организатор - наставник превращает планы в практические рабочие процедуры, быстро реагирует и приспосабливается, креативен и готов к инновациям; практик - партнер (как правило это сетевой партнер наставник) - компетентен, умеет активно работать в команде, является транслятором образца коммуникативной культуры; реализатор - (как правило это разновозрастная группа ребят) - умеет преобразовывать идеи и мысли команды в реальные действия</li> <li>4. Постановка персональных целей для каждого участника наставнической группы.</li> <li>5. Оказание методической помощи наставляемым при формировании культурно-образовательных сетевых проектов на основе интеграции образовательных программ и дополнительного образования (проектирование программ, установление контактов с социальными партнерами, использованием современных методов и приемов выстраивания профориентационной деятельности с обучающимися, сопровождение в построении дорожной карты реализации культурно-образовательных сетевых проектов и т.д.).</li> <li>6. Сопровождение наставляемого при проектировании и реализации индивидуального образовательного обучающегося.</li> <li>7. Представление культурно-образовательных сетевых проектов на конкурсах и разных мероприятиях.</li> </ol> <p>Таким образом выстраивается каскадная модель наставничества «опытный коллега» - «молодой коллега» - «ученик».</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для организации практики</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Нормативно-правовое обеспечение предполагает формирование базы локальных актов и соглашений о сотрудничестве образовательных организаций - участников сетевого взаимодействия.</li> <li>2. Учебно-методическое обеспечение предполагает обязательность подготовки педагогических коллективов школ по организации психолого-педагогического сопровождения личностного развития школьников, освоение технологий индивидуализации образовательного процесса, освоение коллективных форм взаимодействия на основе социально-педагогического партнерства между специалистами разного профиля.</li> </ol>

	<p>3. Организационное обеспечение предполагает осуществить взаимосвязь разнообразных видов взаимодействия субъектов системы образования в непрерывном дополнительном образовании: педагогов руководителей методических объединений, родителей и учеников в различные формы (консультации, проблемные и творческие группы, педагогические конференции, семинары, профессиональные сообщества и т.п.)</p> <p>4. Материально-техническое обеспечение представлено пришкольным участком с прилагаемой территорией Сада камней и двумя теплицами для выращивания растений закрытого грунта.</p>
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<p>1. Создание новой организационной формы педагогического взаимодействия: проектно-сетевая творческая группа.</p> <p>2. Формирование культурно-образовательных сетевых проектов на основе интеграции ООП и дополнительного образования.</p> <p>3. Положительная тенденция развития пришкольного участка как компонента образовательной среды школы.</p>

<b>ФИО авторов практики полностью</b>	Комф Наталья Владимировна Рогальская Оксана Сергеевна Топоева Зинаида Геннадьевна
<b>Место работы авторов практики</b>	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Республики Хакасия «Школа - интернат для детей с нарушениями зрения», г. Абакан
<b>Должность авторов практики</b>	Комф Наталья Владимировна — учитель истории и обществознания, заместитель директора по научно-методической работе Рогальская Оксана Сергеевна — старший воспитатель Топоева Зинаида Геннадьевна — учитель начальных классов
<b>Название практики</b>	Мобильное наставничество
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог-педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	Краткосрочное или целеполагающее наставничество Реверсивное наставничество Консультационное наставничество
<b>Цель:</b>	Создание эффективной системы наставнической работы при условии малого количества молодых специалистов и наличия опытных педагогов, имеющих устойчивые положительные результаты педагогической деятельности в различных сферах, открытых к реверсивной модели сотрудничества
<b>Новизна практики</b>	<p>1. Работа с наставляемыми проводится комплексно и системно за счет регулярной ротации наставников.</p> <p>2. Наставниками поочередно становятся: - специалисты — предметники, реализующие передачу опыта по определенным компетенциям</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- педагог-психолог</li> <li>- социальный педагог</li> <li>- педагог, работающий классным руководителем</li> <li>- заместитель директора, старший воспитатель</li> </ul> <p>Возможно привлечение специалистов иных специальностей (воспитатели, педагог-организатор и т. д.)</p> <p>Возможна смена ролей наставник-наставляемый</p> <p>3. Ротация наставников определяется запросом наставляемых, задачами наставнической работы, наличием компетентных специалистов, индивидуальным планом работы с наставляемым</p> <p>4. Наставники и наставляемые периодически меняются ролями (исходя из заявленных запросов)</p> <p>5. Дважды в год проводятся совместные мероприятия, где встречаются все участники наставнической практики для обмена полученным опытом и впечатлениями в форме деловой игры</p>
<b>Формируемые компетенции</b>	<p>Общепедагогические</p> <p>Предметные</p> <p>профессионально-коммуникативные</p> <p>информационно-коммуникативные</p> <p>управленческие</p> <p>инновационные</p> <p>рефлексивные</p>
<b>Суть практики</b>	<p>1. Кандидатуры наставляемых предварительно отбираются по итогам тестирования на психологическую совместимость и соответствие взаимных с наставляемым ожиданий и запросов</p> <p>2. Формы работы</p> <p>Деловая игра «Проектное бюро» наставляемые и наставники составляют план совместной работы, с учетом данных анкетирования</p> <p>Деловая игра - «Встречи - рулетки» - работа по форме «вопрос-ответ», в которой участвуют все заявленные педагоги, поочередно меняясь ролями</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Школьные практики» - недели совместных посещений уроков и внеурочных занятий с заполнением листов взаимо-оценивания</li> <li>- ведение «тетрадей наставников» и «тетрадей наставляемых»</li> </ul> <p>3. Формы подведения итогов работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- творческие отчеты - «Наставнические пятницы» в форме квизов, квестов, КВН и др.;</li> <li>- анализ анкетирования участников на предмет удовлетворенности процессом и результатами (проводит школьный педагог-психолог)</li> <li>- административный анализ результатов работы с молодыми специалистами</li> <li>- отчет по показателям эффективности внедрения модели мобильного наставничества (промежуточный и итоговый) в форме таблицы с указанием процентных долей от запланированного итогового продукта</li> <li>- входное, промежуточное и итоговое анкетирование участников с целью мониторинга и оценки эффективности модели</li> </ul>

	<p>4. Общее руководство наставнической работы осуществляется куратором, назначаемым директором школы из числа компетентных специалистов</p> <p>5. При условии успешной апробации модели в течение года проект предусматривает распространение опыта на базе школы-интерната как стажировочной республиканской площадки для педагогов РХ на основе действующих договоренностей между школой и образовательными учреждениями РХ: Колледж педагогического образования, информатики и права Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова, ГАОУ РХ ДПО «ХакИРОиПК»</p> <p>6. Предлагаемая модель наставнической работы позволяет</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечить эффективное решение задачи включения молодого педагога в коллектив</li> <li>- обеспечить преемственность традиций и новаций</li> <li>- привлечь к наставничеству значительную часть коллектива</li> <li>- обеспечить комплексный подход в наставнической работе</li> <li>- эффективно и системно каждому участнику работать над обобщением, анализом и развитием собственного педагогического опыта</li> </ul> <p>7. Применение данной модели полезно при следующих условиях:</p> <p>ограниченное количество молодых специалистов (особенно в малокомплектных школах, школах удаленных от административных центров сельских поселениях)</p> <p>наличие достаточного количества компетентных и опытных педагогов в коллективе</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b></p>	<p>Методологические:</p> <p>Методология (целевая модель) 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. Разработана под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной, д.психол.н., профессора под эгидой Министерство просвещения Российской Федерации и АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства»</p> <p>Нормативно-правовые:</p> <p>В школе разработан комплект локальных актов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Положение о наставнической работе</li> <li>- Дорожная карта</li> <li>- ежегодные планы работы</li> <li>- ежегодные приказы по определению состава наставнических пар</li> <li>- включены изменения в должностные инструкции заместителей директора, старшего воспитателя и педагога-психолога</li> </ul> <p>Кадровые:</p> <p>1. Количество педагогов в школе — интернате - 62 из них</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- имеют высшую категорию -30</li> </ul>



	<p>- первую категорию - 32 звания и награды имеют — 18</p> <p>2. 4 Педагога прошли обучение на курсах по освоению методик наставнической работы</p> <p>3. Количество молодых специалистов- 4 человека, ежегодно - не более 2х</p> <p>Учебно-методические:</p> <p>1. В процессе работы над реализацией региональной Модели наставничества накоплено большое количество диагностических материалов в виде анкет, «тетрадей» наставника и наставляемого обучающих методических материалов в форме презентаций, тестов, сценариев деловых игр, тренингов отчетных форм пакетов конкурсных материалов</p> <p>Материально-технические:</p> <p>1. Оснащенность школы персональными компьютерами, моноблоками, иной орг. и мультимедийной техникой составляет 80% от потребностей.</p> <p>2. Все учебные и административные кабинеты, библиотека объединены в локальную сеть. Выход в Интернет обеспечен оптово-волоконной связью, которая обеспечивает непрерывную текстовую, голосовую и видеосвязь, а именно, информационное соединение педагогических работников через мессенджеры, skype, сферум и электронную почту, все педагоги имеют рабочее место, оборудованное специализированным программно-техническим комплексом.</p> <p>3. В личных аккаунтах и общих чатах (общешкольный, чаты методических объединений), публикуется методическая и иная рабочая информация, которая поступает в круглосуточном режиме. Так же публикуются объявления, решения педагогических советов, школьных методических объединений и иных органов школьного самоуправления, распоряжения администрации.</p> <p>4. В режиме скайп-конференций, на площадках Zoom, mail.ru, Сферум и других происходит обсуждение предлагаемых вопросов, голосование и подводятся итоги в виде коллективных решений</p> <p>Финансовые:</p> <p>Система начисления стимулирующих выплат предусматривает использование определенной части фонда оплаты труда для финансирования наставнической деятельности через заработную плату педагогов</p>
<p><b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b></p>	<p>Доля учителей – молодых специалистов, вовлеченных в модель наставничества в роли наставляемого - 100%</p> <p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества — не менее 80 %</p> <p>Доля педагогов школы, вовлеченных в функционирование модели — не менее 50%</p> <p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества — не менее 80 %</p>

	<p>повышение уровня профессиональной компетентности педагогов</p> <p>повышение общественной активности педагогов</p> <p>успешная адаптация молодых специалистов в условия школы-интерната</p> <p>успешная аттестация молодых специалистов</p>
--	---

<b>ФИО авторов практики полностью</b>	Ламеко Елена Петровна
<b>Место работы авторов практики</b>	Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Шегарская средняя общеобразовательная школа №1», с. Мельниково, Шегарский район, Томская область
<b>Должность авторов практики</b>	Учитель физики
<b>Название практики</b>	Творческий тандем как результат реверсивной практики наставничества
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	Педагог-педагог
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	Реверсивное наставничество
<b>Цель:</b>	показать молодому учителю плюсы и минусы профессии, оказать всестороннюю поддержку в профессиональном росте с учётом индивидуальных способностей молодого учителя и превратить наставничество в сотрудничество
<b>Новизна практики</b>	Творческий тандем. Сделать наставничество обоюдно выгодным. Не только наставлять и учить, но и учиться самому. Взаимодействуя с наставляемым, совершенствовать себя профессионально, помогая расти молодому учителю.
<b>Формируемые компетенции</b>	<p>Профессиональные</p> <p>Предметная</p> <p>Знание предмета и методика преподавания</p> <p>Общепедагогическая</p> <p>Теоретические и практические знания в области психологии</p> <p>Профессионально-коммуникативная</p> <p>Практическое владение приёмами общения с разными аудиториями</p> <p>Инновационная</p> <p>Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент</p> <p>Рефлексивная</p> <p>Умение обобщать и анализировать свою работу</p> <p>Информационно-коммуникативная</p> <p>Уровень владения ИК технологиями для обслуживания потребностей образовательного процесса</p> <p>Саморазвитие</p> <p>Курсы повышения квалификации; участие в профессиональных конкурсах</p> <p>Личностные</p> <p>Творчество</p> <p>Умение что-то сделанное другими людьми (методики, планы,</p>

	<p>поурочные разработки) использовать по-новому, переделать их «под себя»</p> <p>Справедливость</p> <p>Не выделять любимчиков, не навешивать ярлыки и помогать раскрыться тем, кто раньше проявил себя не с лучшей стороны, сохранять объективность</p> <p>Терпение</p> <p>Воспитание – это терпение</p> <p>Неравнодушие</p> <p>Быть готовым помочь, поддержать ребят в трудной жизненной ситуации, учиться работать с детьми с особыми возможностями здоровья</p> <p>Чувство юмора</p> <p>Уметь снять психологическое напряжение, разрешить конфликт, а ещё наладить отношения с учениками.</p>
<b>Суть практики</b>	<p>Не создавать молодого учителя по своему образу и подобию, а помочь ему разобраться в том многообразии педагогических технологий и помочь ему определиться с тем, что подходит именно ему в соответствии с его способностями и индивидуальностью. Конечно, здесь могут присутствовать и инструктаж, и творческий тандем, но «высший пилотаж» — это всё-таки умение действовать в ситуации неопределённости, т.е. когда наставник не даёт готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает наставляемому самому додуматься до него.</p>
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	<p>Методическое обеспечение практики наставничества на уровне образовательной организации, система работы по наставничеству;</p> <p>Программы и планы работы с наставляемым;</p> <p>Осуществление мониторинга работы с наставляемым;</p> <p>Материально-технические условия (цифровые, печатные, интернет-ресурсы и т.д.)</p>
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<p>Для наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;</li> <li>повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;</li> <li>появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);</li> <li>участие учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;</li> <li>наличие портфолио у каждого наставляемого педагога;</li> <li>успешное прохождение процедуры аттестации.</li> </ul> <p>Для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>эффективный способ самореализации; • трансляция опыта;</li> <li>повышение квалификации;</li> <li>достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.</li> </ul> <p>Для образовательной организации:</p>

	успешная адаптация специалистов в условиях инноваций; сетевое взаимодействие с коллегами; профессиональный рост кадров.
--	--

<b>ФИО авторов практики полностью</b>	Маштакова Виктория Александровна
<b>Место работы</b>	МБОУ «Гимназия», г. Югорск
<b>Должность</b>	заместитель директора по УВР
<b>Название</b>	«Модель наставничества педагогических работников «КУБ (компетентный учитель будущего)»
<b>Форма наставничества</b>	«педагог-педагог»
<b>Вид наставничества</b>	- наставничество в группе - традиционная форма наставничества (один на один)
<b>Цели</b>	- сопровождение деятельности педагогов, развитие профессиональных умений и навыков, повышение профессионального мастерства, формирование потребности самосовершенствования педагогических работников.
<b>Новизна практики</b>	- средой реализации наставничества является целенаправленно организованная и курируемая деятельность профессионально обучающихся сообществ
<b>Формируемые компетенции</b>	Надпрофессиональные навыки: 4К: кооперация, коммуникация, критическое и креативное мышление
<b>Суть практики</b>	<p>В рамках деятельности профессионально обучающего сообщества учителя работают вместе, анализируя и улучшая практики друг друга. Учителя вовлечены в постоянный цикл поиска ответов на вопросы, которые способствуют рождению глубокого группового знания.</p> <p>Задачи решаемые посредством реализации модели наставничества в профессионально обучающем сообществе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствование профессионального мастерства педагогических работников;</li> <li>- приобретение и развитие педагогических талантов и инициатив;</li> <li>- овладение педагогическими работниками современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</li> <li>- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;</li> <li>- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;</li> <li>- содействие успешной адаптации к организационной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.</li> </ul> <p>Реализации Модели наставничества «КУБ» предполагает следующие виды деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование пар/групп «наставник – наставляемый» по форме «учитель-учитель», исходя из ролевых ситуаций, с составлением персонализированных программ наставничества</li> </ul>

	<p>для конкретных пар/групп;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение квалификации наставников через курсовую подготовку, конкурсное и фестивальное движение, участие в форумах, вебинарах, и других активностях;</li> <li>- организация деятельности ПОС, в том числе с применением методики Lesson Study;</li> <li>- разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников;</li> <li>- разработка и апробация диагностического инструментария (с методическими рекомендациями по его применению) оценки влияния ПОС на повышение профессиональной компетентности педагогов;</li> <li>- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;</li> <li>- подготовка локальных актов, документации, материалов для проведения активностей в рамках реализации Модели наставничества «КУБ»;</li> <li>- помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;</li> <li>- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;</li> <li>- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.</li> </ul>
<p><b>Необходимые ресурсы</b></p>	<p>Информационно-методическое обеспечение реализации Модели наставничества «КУБ» реализуется с помощью:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- официального сайта МБОУ «Гимназия» <a href="https://gimnaziyaugorsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/">https://gimnaziyaugorsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/</a> ;</li> <li>- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;</li> <li>- организации доступа к виртуальным библиотекам, в том числе библиотекам методической литературы;</li> <li>- сетевого взаимодействия в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.</li> </ul> <p>Кадровое обеспечение реализации Модели наставничества «КУБ»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие педагогов, соответствующих требованиям, предъявляемым к наставникам в соответствии с формой наставничества и ролевыми ситуациями;</li> <li>- наличие специалистов, таких как педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор для организации психологического и социально-педагогического сопровождения внедрения Модели наставничества «КУБ».</li> </ul> <p>Материально-техническое обеспечение реализации Модели наставничества «КУБ»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие материально-технической базы образовательной организации. Учебные помещения оснащены компьютерами, интерактивными досками, проекторами, документ-камерами, МФУ.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ресурсы технопарка.</li> <li>- Обеспечение доступа к цифровым образовательным ресурсам и широкополосному Интернету наставникам и наставляемым.</li> </ul> <p>Финансово-экономическое обеспечение реализации Модели наставничества «КУБ»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие системы мотивирования и стимулирования наставников</li> </ul> <p>Психолого-педагогическое обеспечение реализации Модели наставничества «КУБ»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие программ психологического и социально-педагогического сопровождения внедрения Модели наставничества «КУБ».</li> </ul>
<b>Эффекты и результаты от реализации</b>	<p>1. Создание и функционирование Модели наставничества «КУБ» способствует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- решению конкретных вопросов в образовании в части развития механизмов наставничества на уровне образовательной организации;</li> <li>- определению динамики развития учреждения, оценке его эффективности и прогнозированию развития с учетом социально-экономических приоритетов;</li> <li>- всестороннему и гармоничному развитию личности педагогических работников, в том числе через создание благоприятных условий для повышения профессиональной компетентности;</li> <li>- обеспечению возможности использования результатов оценки для координации процесса наставничества.</li> </ul>

<b>ФИО авторов практики полностью</b>	Неволина Вера Сергеевна Цыганцева Анастасия Александровна
<b>Место работы авторов</b>	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Основная школа №7»
<b>Должность авторов практики</b>	Неволина В.С. – учитель-дефектолог Цыганцева А.А. – педагог-психолог
<b>Название практики</b>	«Психолого–педагогические аспекты работы с детьми с ОВЗ в период адаптации к школьному обучению»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«Педагог-педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	Традиционная форма наставничества
<b>Цель</b>	Стимулирование профессионального роста молодого специалиста, саморазвития и самосовершенствования в выбранной профессии
<b>Новизна</b>	Сказкотерапия для обучающихся с ОВЗ в период адаптации к школьному обучению
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные)</b>	Психолого-педагогические компетенции: <ul style="list-style-type: none"> <li>- осведомленность учителя об индивидуальных особенностях каждого ученика, его способностях, сильных сторонах характера, достоинствах и недостатках предшествующей</li> </ul>

	<p>подготовки, которая проявляется в принятии продуктивных стратегий индивидуального подхода в работе с ним;</p> <p>- осведомленность учителя об оптимальных методах обучения, о способности к профессиональному самосовершенствованию, а также о сильных и слабых сторонах своей собственной личности и деятельности и о том, что и как нужно сделать в отношении самого себя, чтобы повысить качество своего труда.</p> <p>Коммуникативные компетенции:</p> <p>владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, знание этикета в сфере общения.</p>
<p><b>Суть практики</b></p>	<p>При разработке индивидуальной программы профессионального роста учитывалось то, что у наставляемого произошла смена типа образовательной организации (уровень дошкольного образования сменился уровнем начального и основного общего образования). При работе в организации дошкольного общего образования наставляемым активно применялась технология сказкотерапии. Задачей наставника стал процесс адаптации данной технологии в новой образовательной среде.</p> <p>Задача взрослого - не ограждать ребенка от неблагоприятных условий среды, а научить правильно использовать методы социальной адаптации в условиях нестабильного окружения; выбирать способы психологической защиты в зависимости от обстоятельств жизни; менять поведение с учетом требований той социальной группы, в которой он находится. Особое внимание уделяется обучающимся с ОВЗ. Обучающиеся в условиях инклюзивного образования, нередко испытывают затруднения в адаптации к учебе и детскому коллективу. Одна из эффективных технологий решения данной проблемы является сказкотерапия. Психологическая диагностика показала, что использование сказкотерапии в комплексе с другими современными технологиями повысила уровень адаптации обучающихся с ОВЗ в образовательной организации на 24%.</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b></p>	<p>Информационные:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Гакаме, Ю. Д. Трудности адаптации детей к школьному обучению / Ю. Д. Гакаме, М. Э. Тавадьян // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 34. – С. 181–185. – Режим доступа: <a href="http://ekconcept.ru/2017/771170.htm">http://ekconcept.ru/2017/771170.htm</a>.</li> <li>2. Гордиенко Н. В. Наставничество как инновационный инструмент развития профессиональной культуры будущего педагога // Молодой ученый. [Электронный ресурс] – 2017. – №3.1. – 5-7 с. – Режим доступа: <a href="https://moluch.ru/archive/137/38210/">https://moluch.ru/archive/137/38210/</a>.</li> <li>3. Жартынова Ж.А., Касымова А.А., Корнилова Т.Б., Оракова А.Ш. «Настольная книга учителя-коуча». Учебное пособие для системы повышения квалификации учителей. Алматы, 2014г, с 4 – 9, 23 – 28;</li> <li>4. Киселева, Н. А. Психологическое изучение детей с</li> </ol>

	отклонениями в развитии / Н. А. Киселева, И. Ю. Левченко. – Москва: Коррекционная педагогика, 2005. – 210 с.  Материальные: стол для песочной терапии, балансир, игры для развития межполушарного развития, сухой бассейн, компьютер, проектор, колонки.
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	1. Приобретение наставляемым действенных инструментов для работы с детьми с ОВЗ. 2. Повышение профессионального мастерства через повышение квалификации, участие в профессиональных конкурсах, стажировках. реализацию проекта развития кабинета педагога-психолога.

<b>ФИО авторов практики</b>	Старцева Ольга Николаевна Леонтьева Наталья Сергеевна
<b>Место работы авторов практики</b>	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 75»
<b>Должность авторов практики</b>	Учителя начальных классов
<b>Название практики</b>	Навигатор профессионального образования молодого педагога «УСПЕШЕН КАЖДЫЙ»
<b>Форма наставничества педагогических работников</b>	«педагог-педагог»
<b>Вид наставничества</b>	Традиционная форма наставничества («один на один»)
<b>Цель, задачи практики</b>	Цель. Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, оказание методической помощи педагогу в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы. Задачи. 1. Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса. 2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. 3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании. 4. Повышение уровня профессионализма молодого педагога через участие в профессиональных конкурсах, включение в проектную деятельность и активное вовлечение учащихся в конкурсную деятельность.
<b>Новизна практики</b>	Система индивидуальной работы наставника с молодым специалистом, в которой оптимально соединены аналитико-диагностическая, экспертная, организационно-методическая и консультативная работа, позволяющая качественно выстроить профессиональное становление педагога по всем направлениям педагогической деятельности.
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные,</b>	Психолого-педагогические компетенции: владение педагогической диагностикой, умение осуществлять индивидуальную работу;



<p><b>предметные, методические)</b></p>	<p>знание возрастной психологии, психологии межличностного общения, умение пробуждать интерес к предмету;</p> <p><b>Коммуникативные компетенции:</b>  способность вести конструктивное общение, устанавливать контакты, регулировать конфликтные ситуации;  готовность к коммуникациям в разных сферах общественной жизни;</p> <p>знание культурных норм и ограничений в сфере общения;  владение технологиями устного и письменного общения, включая общение через Интернет-ресурсы.</p> <p><b>Предметные компетенции:</b>  знание преподаваемого предмета;  организация процесса изучения и выбор собственной траектории образования;  ответственность за качество обучения.</p> <p><b>Методические компетенции:</b>  знание основ методики преподавания, основных принципов системно-деятельностного подхода, видов и приемов современных педагогических технологий;  владение инновационными формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий;  использование специальных подходов к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании;  знание путей достижения образовательных результатов и способов оценки результатов обучения.</p>
<p><b>Суть практики</b></p>	<p>Использование педагогом-наставником системно-деятельностного подхода к процессу формирования профессиональной компетентности молодого педагога.</p> <p>Моделирование ситуации успеха, выбор эффективных технологий, средств и форм организации совместной деятельности педагога-наставника и наставляемого.</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b></p>	<p><b>Кадровые ресурсы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– руководитель (директор, заместители);</li> <li>– педагог-наставник, который: имеет подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрирует образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;</li> <li>– наставляемый (молодой специалист), нуждающийся в педагогическом сопровождении;</li> <li>– служба сопровождения (педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог) в фокусе которых находятся личности наставника и наставляемого, организация и сопровождение их взаимодействия.</li> </ul> <p><b>Организационно-методические ресурсы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– подготовка документов и разработка программ по наставничеству;</li> <li>– консультационная и методическая помощь;</li> <li>– информационно-коммуникационная среда наставничества;</li> <li>– изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– учебно-методическая, научно-методическая, информационно-аналитическая деятельность, направленная на поддержку наставничества;</li> <li>– мониторинг результатов наставнической деятельности.</li> </ul> <p>Материально-технические ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– рекреационная зона (модульный класс «Точка Роста») для проведения встреч наставников и наставляемых;</li> <li>– доска объявлений (в т. ч. электронный ресурс, группы наставников-наставляемых в социальных сетях);</li> <li>– широкополосный (скоростной) интернет; wi-fi;</li> <li>– средства для организации видео-конференц-связи (ВКС).</li> </ul> <p>Психолого-педагогические ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методики и технологии рефлексивно/эмоционально-ценностного отношения;</li> <li>– психологическая поддержка (тренинги);</li> <li>– формирование психологической готовности наставляемого (выход на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога).</li> </ul> <p>Финансово-экономические ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Материальное и нематериальное стимулирование – награды, педагогические мероприятия на разных уровнях, профессиональные конкурсы, аттестации и др.</li> </ul>
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<p>успешная адаптация к условиям трудовой деятельности;</p> <p>свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;</p> <p>своевременное выполнение всех обязанностей;</p> <p>формирование собственной системы работы;</p> <p>умение внедрять в свою работу педагогические технологии, методы и приёмы;</p> <p>умение находить подход к каждому учащемуся;</p> <p>установление взаимопонимания с педагогическим, классным коллективом и родительским комитетом;</p> <p>профессиональный рост.</p>

<b>ФИО автора практики полностью</b>	Тимофеева Людмила Валерьевна
<b>Место работы автора практики</b>	МАОУ Абатская СОШ №1 Абатского района Тюменской области
<b>Должность автора практики</b>	Учитель географии, методист
<b>Название практики</b>	Программа наставничества "Школа молодого педагога"
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	Педагог-педагог
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	Традиционная форма наставничества Наставничество в группе
<b>Цель</b>	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а

	также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.
<b>Новизна практики</b>	Программа наставничества связана индивидуальным образовательным маршрутом педагога, положением о наставничестве, планом методической работы школы, планом работы социально-психологической службы. Включает разные формы работы- консультирование, тренинги, заседания Школы молодого педагога. Организуется для молодых и вновь прибывших педагогов образовательного округа в базовой школе.
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	<p>Психолого-педагогические: при обсуждении педагогических воздействий, анализе уроков, результативности обучения активно использует понятия, которые характеризуют познавательную сферу ученика. Знакомство и /или совершенствование методов работы, направленных на развитие познавательной сферы ученика.</p> <p>Коммуникативные: развитие умения дифференцировать виды и способы воздействия при общении, навыков помогающих успешно работать в профессиональном социуме, легко включаться в коллективную деятельность</p> <p>предметные: знание требований ФГОС, применение в практике работы разнообразных методов и приемов в соответствии с требованием к современному уроку, занятию.</p>
<b>Суть практики</b>	<p>Для работы «Школы наставничества молодого педагога» методистом было разработано и внедрено в практику работы методическое сопровождение молодых педагогов по разным направлениям формируемых компетенций( от психолого-педагогических до методических) Кроме того, за каждым молодым педагогом закреплен опытный учитель-наставник .Молодые или прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста. Однако, согласно положению, о наставничестве приказ о закреплении производится на основании заявления от педагога, претендующего стать наставником.</p> <p>Молодые педагоги, объединенные в "Школе наставничества", проходят три этапа профессионального становления. На первом этапе " Знания и умения учителя - залог творчества и успеха обучающихся" проводятся диагностические мероприятия по выявлению проблем и затруднений у молодых педагогов, на основе чего составляется индивидуальный образовательный маршрут молодого педагога. Кроме того, молодые педагоги изучают основные нормативные документы системы образования РФ, учатся правильно работать со школьной документацией, проектируют рабочие программы, технологические карты уроков. Тренинговые занятия помогают молодым педагогам правильно выстраивать взаимодействия с родителями, учениками, коллегами, решать конфликтные</p>

	<p>ситуации.</p> <p>На втором этапе "Самостоятельный творческий поиск" молодой педагог приобретает профессиональный опыт, развиваются качества личности, необходимые для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности. Постоянно действующий семинар «Школа молодого педагога» и на данном этапе мотивирует педагогов на проектирование учебных занятий с использованием современных приемов и технологий согласно требованиям ФГОС. На данном этапе молодые педагоги дают открытые уроки и воспитательные мероприятия, учатся их анализировать, выявляют проблемы практики, делают выводы, корректируют собственный индивидуальный образовательный маршрут. Вместе с тем, увидеть самому свои ошибки, определить их причины, наметить пути для их преодоления, работать в дальнейшем над их устранением – это самый эффективный путь к овладению профессиональным мастерством. И здесь конечно же не мало важна роль педагогов-наставников, которые помогают преодолеть трудности, возникающие в деятельности молодых педагогов. Мастер-классы, открытые уроки, работа в методических объединениях и мероприятиях методической работы школы – формы обучения взрослых, которые позволяют не только повысить профессиональную компетентность молодых педагогов, но и на основе рефлексивной самоорганизации перестроить собственную деятельность на высокий результат обучения.</p> <p>Третий этап «Выбор индивидуальной линии» безусловно – это результат работы первых двух лет становления молодого педагога. На этом этапе важна роль методиста, который активно работает с наставляемыми по вопросам участия молодых педагогов в аттестационных процедурах, в конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>В копилке молодых педагогов школы, включенных в программу работы "Школы молодого педагога" имеются награды за победу в конкурсах муниципального, областного и всероссийского уровней "Педагогический дебют" всероссийских конкурсов методических разработок учебных занятий и занятий внеурочной деятельности. Учащиеся молодых педагогов становятся участниками и победителями олимпиад, творческих конкурсов различного уровня. Начинающие педагоги успешно проходят аттестацию, получают высокую оценку своей педагогической деятельности. «Школа наставничества молодого педагога» завершает свою работу подведением итогов деятельности каждой пары «наставник-наставляемый» или группы в целом в формате групповой рефлексии, а также проведением открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b></p>	<p>Нормативно-правовая база школы по вопросам организации наставничества (в т. ч. план работы)</p>

	<p>Анкеты, диагностики</p> <p>Раздаточные материалы (памятки, рекомендации молодым педагогам)</p> <p>Сценарии семинарских занятий</p>
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<p>Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.</p> <p>Среди оцениваемых результатов:</p> <p>повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</p> <p>рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;</p> <p>качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;</p> <p>сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;</p> <p>рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.</p>

<b>Ф.И.О. авторов практики (полностью)</b>	<p>1. Чижикова Александра Михайловна</p> <p>2. Романенко Кристина Викторовна</p> <p>3. Пащенко Лилия Александровна</p>
<b>Место работы авторов практики</b>	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия №18» г. Черкесска Карачаево – Черкесской республики.
<b>Должность авторов практики</b>	<p>Чижикова Александра Михайловна - заместитель директора по учебно-воспитательной работе, координатор наставнической деятельности в гимназии.</p> <p>Романенко Кристина Викторовна – учитель начальных классов, наставник.</p> <p>Пащенко Лилия Александровна - учитель начальных классов, наставник.</p>
<b>Название практики</b>	К вершинам педагогического мастерства
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	<p>В практике МБОУ «Гимназия №18» используются следующие формы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «педагог – педагог» («учитель – учитель»);</li> <li>- «руководитель образовательной организации – педагог».</li> </ul>
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- традиционная форма наставничества («один на один»);</li> <li>- наставничество в группе;</li> <li>- краткосрочное или целеполагающее;</li> </ul>

	<p>- ситуационное наставничество; - скоростное консультационное наставничество.</p>
<b>Цель</b>	<p>Обеспечение успешной адаптации молодых специалистов к специфике профессиональной деятельности. Устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемых и поддержке их сильных сторон. Помощь в овладении современными технологиями обучения, ИКТ-компетенциями, оказание информационной поддержки молодым педагогам. Помощь в организации внеурочной и воспитательной деятельности (начинающим руководителям внеурочной деятельности, начинающим классным руководителям). Помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах. Вовлечение молодых специалистов и начинающих учителей в инновационную деятельность. Организация обмена педагогическим и наставническим опытом. Организационно - методическая помощь наставляемым в публикации материалов публикации из опыта работы на различных цифровых ресурсах.</p>
<b>Новизна практики</b>	<p>1. Новизна практики наставничества в гимназии состоит в апробации новых видов наставничества, форм работы с молодыми специалистами и начинающими педагогическими работниками, в совершенствовании системы организации наставничества. 2. Осуществление учёта индивидуальных профессиональных интересов педагогов, результативности каждого молодого специалиста в ходе реализации наставнической деятельности. 3. Организация сотрудничества наставников гимназии (внедрение технологии сотрудничества - обучение в малых группах, в командах), повышение их статуса в педагогическом коллективе.</p>
<b>Формируемые компетенции (психолого–педагогические коммуникативные, предметные, методические)</b>	<p>Развитие умений применять на практике индивидуальный подход в обучении с учётом психологического состояния учащихся, способности к рефлексии; умений по использованию приёмов мотивации учащихся, обучение приёмам конфликтной компетентности, сотрудничества, владением педагогическим тактом и стилем общения; формирование навыков владения различными методами обучения, современными образовательными технологиями; формирование знаний и опыта для эффективной деятельности в заданной предметной области.</p>
<b>Суть практики</b>	<p>Подбор и формирование пар «наставник-наставляемый». 1. Определение наставников. Наставники и наставляемые - основные субъекты наставляемой деятельности в гимназии. 1.1. Запрос на организацию наставничества поступает: 1) от вновь принятых на работу молодых специалистов, начинающих учителей и других категорий педагогических</p>

работников (инициатива будущих наставляемых);

2) от администрации гимназии, руководителей методических объединений.

1.2. Наставники выбираются из числа более опытных педагогов, готовых передавать свой профессиональный опыт. Для учителей начальных классов предпочтительнее формирование наставнических пар/групп в одной параллели (наставник и наставляемый имеют один и тот же класс по возрасту).

Для учителей предметников важным и более успешным способом образования наставнических групп /пар является предметный, т.е. наставник и наставляемый преподают один и тот же предмет, более того, имеют хотя бы по одному классу в одной параллели:

2. Определение наставляемых.

3. Диагностика готовности молодых специалистов к педагогической деятельности (анкеты, собеседования); выявление профессиональных затруднений при посещении уроков, внеурочных занятий, составлении рабочих программ, наблюдении за работой с электронным журналом и т.д.

- «Введение в должность» (знакомство молодых наставляемых с их основными обязанностями, с правилами внутреннего трудового распорядка в гимназии и т.д.).
- Обсуждение с молодыми\начинающими педагогами направлений сотрудничества наставника и наставляемого по вопросам профессионального роста с учетом их методической компетентности,

4. Основные направления, формы, приемы организации взаимодействия «наставник-наставляемый» в Гимназии.

В Гимназии используются как традиционные индивидуальные, групповые и коллективные (массовые) формы взаимоотношений между наставниками и наставляемыми, так и идет поиск и апробация инновационных стратегий наставничества.

4.1. Традиционные формы:

представление молодых специалистов и вновь прибывших педагогических работников различных категорий и их наставников; посвящение в учителя молодых специалистов в торжественной обстановке в День учителя; чествование выпускников школы начинающего учителя;; посещение уроков, собеседование, проверка учебной документации, анкетирование; помощь в работе над методической темой; составление программы самообразования; организация работы проблемных творческих групп учителей, беседы, консультации; уроки – показы наставников; курсы ПК при РГБУ ДПО «КЧРИПКРО», онлайн -курсы на образовательных платформах методические недели наставников и наставляемых, оформление методических бюллетеней; работа школы начинающего учителя.

4.2. Инновационные формы взаимодействия наставников и наставляемых, формы организации методической работы с молодыми специалистами\ начинающими педагогами:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация индивидуальных траекторий (индивидуализация запросов от наставляемых), т.е. выбор форм и видов наставничества «под запрос» - лично-ориентированное наставничество;</li> <li>- привлечение молодых педагогов к выполнению роли наставников по отношению к более опытным педагогам с целью преодоления их профессиональных затруднений (например, в области цифровых технологий и ИКТ-компетенций - работа с электронным журналом, подготовка презентаций, оформление видеороликов, участие в онлайн-курсах ПК);</li> <li>- взаимодействие наставников и наставляемых в рамках тематических проектов, в ходе подготовки и проведения различных методических мероприятий;</li> <li>- апробация, внедрение нестандартных форм методической работы: методический день наставника, бинарные уроки (наставник + наставляемый), авторская мастерская наставника, консультационный час наставника, методический капустник, аукцион методических идей, практикумы («Наставники советуют», «Мои педагогические находки», «Копилка полезных советов», «Рецепты приготовления хорошего урока», ; конкурс – реклама «Моё изобретение», эстафета педагогического мастерства «Учитель – учителю».</li> </ul>
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	<p>Подготовка локальных нормативных актов.          Разработка программ организации наставничества.          Создание необходимых материально-технических условий.          Планирование материальных и нематериальных способов стимулирования.</p>
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<p>1. Важным результатом реализации практики в гимназии является:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- привлечение, закрепление молодых педагогов, мотивация их к педагогической деятельности в гимназии, т. к. образовательное учреждение испытывает потребность в кадрах;</li> <li>- своевременное выявление и активное реагирование на причины, порождающие профессиональную неудовлетворённость и побуждающие к увольнению.</li> </ul> <p>2. Промежуточные результаты реализации практики наставничества показывают: нам удаётся мотивировать молодых учителей к росту профессионального мастерства, к творчеству, к более активному участию в методической работе гимназии (участие в аттестации на квалификационную категорию ; активное участие в конкурсах «Учитель года России» и «Педагогический дебют»);</p> <p>именно выстроенная система наставничества способствует улучшению психологического климата в коллективе, укреплению у учителей уверенности в собственных силах и развитию личностного потенциала работников всех категорий.</p>
<b>ФИО авторов практики полностью</b>	Шенкнехт Наталья Юрьевна
<b>Место работы автора</b>	МБОУ «СОШ № 16» Еманжелинского муниципального района



<b>практики</b>	Челябинской области
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Директор школы
<b>Название практики</b>	«Развитие цифровых компетенций педагога в ЦОС»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог — педагог» «ученик-педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	Реверсивная формы наставничества в рамках краткосрочного проекта «Цифровой помощник»
<b>Цель</b>	Формирование высокопрофессиональных цифровых компетенций педагогов, посредством включения их в неформальные и информальные формы обучения для профессиональной деятельности в условиях ЦОС
<b>Новизна практики</b>	Подготовка «мобильного педагога», успешно осваивающего инновационные ресурсы и современные технологии на основе применения практики наставничества
<b>Формируемые компетенции</b>	Предметно-практическая ИКТ-компетентность
<b>Суть практики</b>	Программа предполагает взаимодействие между двумя или несколькими педагогами, в процессе которого опытный, квалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подшефным младшего по этим параметрам педагога, который становится его наставником в вопросах актуальных образовательных технологий, тенденций, направлений. Программа разработана в рамках краткосрочного школьного проекта «Цифровой помощник». Проект доказал также успешность наставничества по форме «ученик-учитель»
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	Программа наставничества Школьная система непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Увеличение количества педагогов, имеющих навыки, соответствующие уровню предметно-практической ИКТ - компетентности;</li> <li>2. Увеличение количества педагогических работников, использующих сервисы федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды;</li> <li>3. Увеличение количества обучающихся, для которых созданы равные условия получения качественного образования вне зависимости от места их нахождения посредством предоставления доступа к федеральной информационно-сервисной платформе цифровой образовательной среды;</li> <li>4. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;</li> <li>5. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;</li> <li>6. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого</li> </ol>

	субъекта образовательной и профессиональной деятельности
--	--

## Среднее профессиональное образование

<b>ФИО авторов практики полностью</b>	Аскоченская Ася Альбертовна, Венедиктова Елена Ивановна
<b>Место работы авторов практики</b>	ГБПОУ ВО «Воронежский юридический техникум»
<b>Должность авторов практики</b>	Заместитель директора по научно-методической работе, руководитель ЦСТВ и работы с социальными партнерами
<b>Название практики</b>	Практика наставничества Воронежского юридического техникума «Сотрудничество в действии»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемых в практике</b>	«Социальный партнер – педагогический работник образовательной организации СПО» Форма «Социальный партнер – педагогический работник образовательной организации СПО» предполагает взаимодействие работодателя и педагогического работника техникума, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к работе и самореализации.
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемых в практике</b>	Наставничество в группе Традиционная форма наставничества («один на один»)
<b>Цель</b>	Получение педагогами актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации Расширение интеграционных процессов на современном этапе развития Воронежской области - решение проблем, направленное на эффективное взаимодействие заинтересованных сторон: выстраивание системы профессионального образования через формирование профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров на основе потребностей рынка труда с учетом долгосрочного развития региона Задачи: Повышение уровня профессиональной квалификации в соответствии с современными требованиями производства в целях качественной подготовки специалистов. Помощь педагогам в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала.

	<p>Мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания в процессе преподавания общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей.</p> <p>Повышение осознанности в вопросах профессионального и личностного развития.</p> <p>Соответственно, решение данных задач повышает уровень профессиональной подготовки преподавателей, что в итоге способствует эффективному практико-ориентированному обучению студентов, ускорению процесса освоения ими умений и знаний, общих и профессиональных компетенций, развитию интереса к трудовой деятельности в целом.</p> <p>Повышается качество обучения, что подтверждается результатами независимой оценки.</p> <p>В 2022 году средний балл ГИА составил 4,7 балла.</p>
<p><b>Новизна практики</b></p>	<p>Новизна практики «Сотрудничество в действии» заключается:</p> <p>1. В эффекте позитивного влияния и взаимовыгодного сотрудничества. Практика «Сотрудничество в действии», прежде всего, реализуется непосредственно на площадках профильных организаций (органов социальной защиты, социального обеспечения и др.), где преподаватели общепрофессиональных дисциплин проходят интерактивную, интенсивную подготовку в форме стажировок в соответствии с индивидуальным планом развития наставляемого под руководством наставника.</p> <p>В свою очередь, наставники из числа работодателей привлекаются техникумом для проведения учебных практик, кураторских часов, преподавания МДК, руководства курсовыми и дипломными работами, участия в семинарах-практикумах, круглых столах, в том числе в качестве докладчиков, и др., что способствует их постоянному профессиональному и личностному росту.</p> <p>Также традицией в техникуме стало проведение научно-практических конференций с приглашением представителей наставников из числа работодателей.</p> <p>2. Новизна практики «Сотрудничество в действии» также заключается в Многоступенчатости модели наставничества</p> <p>Под эгидой практики «Сотрудничество в действии» открыта бесплатная юридическая консультация для жителей города Воронежа и Воронежской области.</p> <p>В консультацию обращаются не только граждане региона, частные лица, но и представители учреждений, подведомственных Департаменту социальной защиты Воронежской области, сотрудники социальной сферы, сотрудники образовательных</p>

	<p>учреждений (школ, СПО, ДПО.)  Наставниками данного проекта являются представители Воронежского регионального отделения (ВРО) ООО «Ассоциация юристов России».</p> <p>При этом, в свою очередь, в качестве стажеров юридической консультации работают студенты правового отделения техникума. Их непосредственными наставниками являются преподаватели ВЮТ.</p> <p>Таким образом, наблюдается многоступенчатая модель наставничества:  «Социальный партнер – педагогический работник образовательной организации СПО – студент».</p> <p>Наставники помогают педагогам в организации и проведении Всероссийских интерактивных студенческих научно-практических конференций «Профессионалы для России» в целях привлечения общественного внимания к проблемам сохранения и развития кадрового потенциала современного общества, организации интеллектуального общения молодежи образовательных учреждений среднего профессионального образования, высшего образования и обмена информацией по вопросам обучения, трудоустройства, карьеры.</p> <p>В настоящий момент их проведено шесть.</p>
<p><b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b></p>	<p>В процессе реализации практики успешно формируются компетенции:</p> <p>предметные:  умение планировать и анализировать ситуации, знания в области изучаемого предмета,  эффективное использование в профессиональной деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов органов власти, а также локальных актов и иной документации для решения соответствующих профессиональных задач.</p> <p>методические:  углубление педагогического опыта  эффективный поиск, структурирование информации, ее адаптация к особенностям педагогического процесса и дидактическим требованиям,  формулировка учебной проблемы различными информационными ресурсами, профессиональными инструментами, готовыми программно-методическими комплексами, позволяющими проектировать решение педагогических проблем и практических задач,  использование автоматизированных рабочих мест преподавателя в</p>

	<p>образовательном процессе, регулярная самостоятельная познавательная деятельность, готовность к ведению дистанционной образовательной деятельности, использование компьютерных и мультимедийных технологий, цифровых образовательных ресурсов в образовательном процессе, ведение документации на электронных носителях.</p> <p>коммуникативные:</p> <p>эффективное конструирование прямой и обратной связи с другим человеком, установление контакта с обучающимися разного возраста, родителями, коллегами по работе, умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей, умение убеждать, аргументировать свою позицию, владение ораторским искусством, грамотностью устной и письменной речи, публичным представлением результатов своей работы, отбором адекватных форм и методов презентации.</p> <p>психолого-педагогические:</p> <p>эффективное решение профессионально-педагогических проблем и типичных профессиональных задач, возникающих в реальных ситуациях педагогической деятельности, с использованием жизненного опыта, имеющейся квалификации, общепризнанных ценностей, владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики (опросов, индивидуальных и групповых интервью), психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов и т.п., методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование; использование методических идей, новой литературы и иных источников информации в области компетенции и методик преподавания для построения современных занятий с обучающимися, осуществление оценочно-ценностной рефлексии, наличие творческих, проектировочных, исследовательских умений.</p>
<b>Суть практики</b>	<p>Практикоориентированность обучения. Соответствие результатов подготовки специалистов запросам работодателей. Эффективное решение профессионально-педагогических проблем и типичных профессиональных задач, возникающих в реальных</p>

	<p>ситуациях педагогической деятельности, с использованием жизненного опыта, имеющейся квалификации, общепризнанных ценностей.</p> <p>Совершенствование и поддержание в актуальном состоянии профессиональных компетенций по профилю преподаваемых общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей</p> <p>Обеспечение качества подготовки специалистов среднего звена требованиям рынка труда, сопровождение получения необходимой квалификации, освоения компетенций по видам профессиональной деятельности, в том числе путем моделирования и анализа производственных ситуаций, решения производственных "кейсов", организации деловых игр, решения практических задач, приближенных к реальной производственной ситуации и т.д.</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для прохождения практики</b></p>	<p>Производственные помещения профильных организаций (органов социальной защиты, социального обеспечения и др.)</p> <p>Мастерская «Социальная работа»</p> <p>Базовая лаборатория социально-правовых дисциплин</p> <p>Базовая лаборатория юридических дисциплин</p> <p>Профессиональные компьютерные программы</p> <p>Квалифицированный кадровый потенциал от представителя работодателей</p> <p>Воронежский юридический техникум отличает системно-деятельностный подход при подготовке высококвалифицированных специалистов, неформальное, личностно и профессионально значимое общение наставника и наставляемого, в том числе в рамках корпоративного волонтерства, поддерживаемого более чем 200 учреждениями социальных партнеров.</p> <p>Данный опыт может быть успешно распространен и использован в практике работы всех профессиональных образовательных организаций Российской Федерации.</p>
<p><b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b></p>	<p>Сформированность итогового качественного показателя: Мотивированный педагогический работник - Мотивированный работодатель: высокая мотивация наставников, желание наставляемых более успешно работать в профессиональной организации.</p> <p>Для педагогических работников</p> <p>Результатом реализации практики являются:</p> <p>Формирование собственного индивидуального практико-ориентированного образовательного маршрута;</p> <p>Осознанный выбор профессионального развития;</p> <p>Формирование профессионального портфолио;</p> <p>Самореализация и самосовершенствование личности, что ведет к эффективному формированию профессиональных и общих компетенций обучающихся</p>

	<p>Для техникума:  Повышение качества обучения;  Взаимодействие с бизнес-сообществом и работодателями по планированию и подготовке кадров в соответствии с профессиональными стандартами, в том числе со стандартами «Молодые профессионалы» на основе анализа рынка труда;  Развитие сотрудничества с социальными партнерами.</p> <p>Для работодателей:  Улучшение закрепляемости работников на конкретном предприятии;  Формирование кадрового резерва без требований к стажу работы;  Трудоустройство лиц из числа инвалидов и лиц с ОВЗ при создании соответствующих условий.  Ускорение процесса адаптации специалистов на рабочих местах в первый год работы.  Отсроченный эффект реализации практики – Дальнейшее развитие экономики региона и значительная востребованность техникума для выпускников школ.</p> <p>Практика соответствует стратегическим кадровым приоритетам экономики субъекта РФ – Закону Воронежской области от 20 декабря 2018 года N 168-ОЗ «О Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года»; Программе развития (модернизации) ГБПОУ ВО «Воронежский юридический техникум на 2018-2024 г. г. : «Расширение и укрепление системы социального партнерства в рамках реализации проекта «Региональная инновационная модель подготовки специалистов среднего звена», распоряжению правительства Воронежской области № 623 – р от 20 мая 2020 года «О внесении изменений в распоряжение правительства Воронежской области от 25 февраля 2019 года № 155-р «Об утверждении перечня приоритетных групп компетенций для Воронежской области, перечня компетенций для оснащения профессиональных образовательных организаций Воронежской области современной материально-технической базой и перечня профессиональных образовательных организаций Воронежской области для создания мастерских».</p>
--	--

<b>ФИО автора</b>	Бакаева Ильсия Габдрахимовна
<b>Место работы</b>	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Новокузнецкий торгово-экономический техникум»
<b>Должность</b>	Преподаватель
<b>Название</b>	Опыт наставничества в ГАПОУ НТЭТ
<b>Форма наставничества</b>	Педагог-педагог
<b>Вид наставничества</b>	Стажерская пара

<b>Цели</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Поддержка и практическая помощь начинающим педагогам в профессиональном становлении, их успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям техникума.</li> <li>- Вовлечение молодых педагогов в развитие конкурсного движения и внедрение стандартов Ворлдскиллс в образовательный процесс.</li> </ul>
<b>Новизна практики</b>	Осуществление наставнической деятельности, направленной на развитие конкурсного движения Ворлдскиллс по компетенции «Холодильная техника и системы кондиционирования» и внедрение стандартов Ворлдскиллс в образовательный процесс.
<b>Формируемые компетенции</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Специальная компетентность – владение собственно профессиональной деятельностью на остаточном высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие.</li> <li>- Социальная компетентность – владение совместной профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также принятыми в данной профессии приемами профессионального общения; социальная ответственность за результаты профессионального труда.</li> <li>- Личностная компетентность – владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности.</li> <li>- Индивидуальная компетентность – владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение организовать рационально свой труд без перегрузок времени и сил.</li> </ul>
<b>Суть практики</b>	<p>Работа в стажерских парах по направлениям:  Методическое сопровождение педагогических работников, имеющих опыт в профессиональной деятельности, но не имеющих опыта педагогической деятельности.</p> <p>Вовлечение начинающих педагогов в конкурсное движение Ворлдскиллс и внедрение стандартов Ворлдскиллс в образовательный процесс</p>
<b>Необходимые ресурсы</b>	<p>Кабинет с компьютером с выходом в интернет.  Лаборатория Технической эксплуатации оборудования в торговле и общественном питании</p>
<b>Эффекты и результаты от реализации</b>	<p>Устойчивое желание начинающих педагогов продолжать педагогическую деятельность в ГАПОУ НТЭТ.  Присвоение квалификационной категории начинающим педагогам.  Организация стабильной работы лаборатории, оснащенной по стандартам Ворлдскиллс:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- аккредитация центра проведения демонстрационного экзамена (ЦПЭ);</li> <li>- аккредитации Специализированного центра</li> </ul>



	компетенций (СЦК)
<b>ФИО автора практики полностью</b>	Блохина Надежда Дмитриевна
<b>Место работы автора практики</b>	ОГБПОУ «Сасовский индустриальный колледж имени полного кавалера ордена Славы В.М. Шемарова»
<b>Должность автора практики</b>	Классный руководитель, преподаватель иностранного языка
<b>Название практики</b>	Практика по адаптации начинающего классного руководителя Ерещенко М.В.
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«Педагог-педагог»; «Классное руководство»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	Традиционная форма наставничества («один на один»)
<b>Цель</b>	Развитие профессиональных умений и навыков воспитательной работы классного руководителя, формирование действенной комплексной системы воспитательной работы в группе
<b>Новизна практики</b>	Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении дидактического и методического уровня организации воспитательной деятельности; Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой воспитательной деятельности молодого педагога и классного руководителя
<b>Формируемые компетенции</b>	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации; Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество; Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
<b>Суть практики</b>	Знакомство начинающего классного руководителя с формами и методами воспитательной работы в группе, с особенностями психологического уровня студентов; Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении дидактического и методического уровня организации воспитательной деятельности; Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании классного руководителя
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	Методическая документация по воспитательной работе; Студенты группы в возрасте 14–16 лет; Литература по возрастной психологии и физиологии; Свод нормативных документов колледжа по организации и проведению воспитательной работы в колледже.

<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	успешная адаптация начинающего классного руководителя в учреждении; активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков воспитательной работы с группой и с отдельными обучающимися; повышение профессиональной компетентности молодого педагога и классного руководителя в вопросах педагогики и подростковой психологии; обеспечение непрерывного совершенствования качества воспитательной работы в группе; совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; использование в воспитательной работе начинающего классного руководителя современных педагогических технологий; умение проектировать воспитательную систему, работать с группой на основе изучения, уважения и положительной корректировки личности обучающегося, проведение грамотной, непрерывной, общей и индивидуальной воспитательной работы с обучающимися и с их родителями.
--	--

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Богданова Татьяна Сергеевна
<b>Место работы автора(ов) практики</b>	краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский автомеханический колледж»
<b>Должность автора(ов) практики</b>	методист
<b>Название практики</b>	Персонализированная программа наставничества «Педагог-Педагог»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог-педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	- виртуальное (дистанционное) наставничество - целеполагающее наставничество - ситуационное наставничество - традиционная форма наставничества («один на один»)
<b>Цель</b>	разносторонняя поддержка молодого преподавателя для закрепления на рабочем месте, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной среды в колледже, которая позволяет реализовывать актуальные педагогические задачи на профессиональном уровне
<b>Новизна</b>	использование инновационных технологий: хьютагогика, парагогика, форсайт-сессии, мастер-майнд, «теневые» технологии
<b>Формируемые</b>	психолого-педагогические, коммуникативные,

<b>компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	методические
<b>Суть практики</b>	оказание молодым преподавателям квалифицированной помощи в овладении педагогическим мастерством и в освоении должностных обязанностей; оказание помощи в адаптации в новых профессиональных условиях; ознакомление с планирующей документацией; оказание методической помощи; способствовать развитию личности, используя данные диагностической информации о динамике роста профессионального мастерства, способствовать формированию индивидуального стиля педагогической деятельности
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- кадровые ресурсы</li> <li>- нормативные правовые условия</li> <li>- организационно-методические, информационно-методические и организационно-педагогические условия</li> <li>- материально-технические условия</li> <li>- финансово-экономические условия</li> <li>- психолого-педагогические условия</li> </ul>
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- успешная адаптации молодого преподавателя в колледже</li> <li>- повышение профессиональной компетентности молодого преподавателя в вопросах организации образовательного процесса</li> <li>- совершенствование методов работы молодого преподавателя по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся</li> <li>- использование в работе начинающих преподавателей современных педагогических технологий</li> <li>- умение проектировать воспитательную систему, работать с группой на основе изучения личности, проводить индивидуальную работу с обучающимися</li> </ul>

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Васильева Наталья Александровна Юрьева Лилия Владимировна
<b>Место работы автора(ов) практики</b>	ГБПОУ РХ ХПК ГБПОУ РХ ТКХиС
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Преподаватель Преподаватель
<b>Название практики</b>	«Точка роста: повышение профессионального вектора развития педагогов»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог – педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый</b>	реверсивное наставничество

<b>в практике</b>	
<b>Цель</b>	Описание практики наставничества в ГБПОУ РХ ТКХиС в треке «педагог-педагог».
<b>Новизна практики</b>	Разработка методического сопровождения реверсивного наставничества
<b>Формируемые компетенции</b>	Психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические.
<b>Суть практики</b>	<p>Для молодого педагога вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Именно в этот момент начинающему педагогу необходима помощь опытного коллеги.</p> <p>Реверсивное наставничество - модель взаимодействия двух педагогов по разным вопросам. Высоквалифицированный профессионал консультирует менее опытного педагога (начинающего педагога) по вопросам образовательного процесса, в свою очередь он становится подопечным более молодого учителя по вопросам, в которых испытывает затруднения.</p> <p>Основная цель реверсивного наставничества — это с одной стороны (наставник) сопровождение процесса адаптации, развитие личности способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, наставляемого, а с другой стороны наставляемый оказывает образовательное сопровождение по вопросам новых тенденций, технологий и т. д.</p> <p>Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников, как старших по возрасту в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, так и молодых педагогов в области формирования своей профессиональной деятельности.</p> <p>Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи, которые нашли свое отражение в плане работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оказание помощи в разработке Индивидуального плана развития наставляемого (конкретно эта задача была поставлена с целью подготовки к аттестации), своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;</li> <li>- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;</li> <li>- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках</li> </ul>

	<p>мероприятий Индивидуального плана;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр. (была оказана методическая помощь в рамках дисциплины «Основы инженерной графике»);</li> <li>- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей педагогической деятельности;</li> <li>- привить молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.</li> </ul> <p>Описание компонентов наставнической практики</p> <p>Весь период наставнической деятельности был разбит на несколько этапов:</p> <p>1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации (оценка в потребности наставника).</p> <p>2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу Наставничества-адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.</p> <p>3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.</p> <p>Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства.</p> <p>Так же в рамках работы с наставляемым столкнулись с проблемой, как формирование и выбор технологических приемов в рамках ведения дисциплины «Основы инженерной графике». На сегодняшний день педагогических форм и методов работы очень много и молодой специалист теряется на просторах образовательной среды. Хотя, владея и имея</p>
--	---

	<p>представления о них, он не может применить с высокой продуктивностью определенную технологию.</p> <p>В данной модели наставничества применялись следующие Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· консультирование;</li> <li>· активные методы (наставляемый приглашался на практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников (давался открытый урок наставником), стажировки и др.).</li> </ul> <p>При реализации реверсивного наставничества были выявлены следующие положительные моменты:</p> <p>Для наставника – повышение уровня образования в ИКТ технологиях, участие в профессиональных конкурсах совместно с наставляемым. Работа оказалась интересной, и очень часто вдохновителем новых идей был молодой специалист. Сегодня мы работаем на равных помогая и поддерживая друг друга.</p> <p>Для наставляемого – прослеживалась динамика образовательных достижений у студентов; проводилась работа с одаренными студентами (участие в олимпиадах, конференциях); использование системы педагогических технологий, методов, средств, организационных форм обучения на своих уроках; обобщение и распространение педагогического опыта.</p> <p>Не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b></p>	<p>Целевая модель наставничества в Республике Хакасия, приказ Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03 апреля 2020 № 100–302 “О внедрении целевой модели наставничества в Республике Хакасия”.</p>
<p><b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b></p>	<p>Эффективность практики наставничества в ГБПОУ РХ ТКХиС заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом ее деятельности являются показатели профессионального роста педагога, развитие его творческого потенциала, а, в конечном счёте, рост уровня профессиональных и личностных компетенций наставляемого.</p>
<p><b>ФИО автора(ов) практики полностью</b></p>	<p>Вольф Светлана Андреевна</p>
<p><b>Место работы автора(ов) практики</b></p>	<p>ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»</p>
<p><b>Должность автора(ов) практики</b></p>	<p>Преподаватель</p>
<p><b>Название практики</b></p>	<p>Наставничество как инструмент повышения качества</p>

	профессионального образования.
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог вуза/колледжа — молодой педагог образовательной организации»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	традиционная форма наставничества («один на один»)
<b>Цель</b>	Создание условий для профессионального роста молодого педагога.
<b>Новизна практики</b>	Использование в практике инновационных педагогических технологий.
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	— качественный уровень личностной готовности применения имеющихся знаний; — способность адекватно принимать и транслировать информацию.
<b>Суть практики</b>	<p>Наставничество позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на развивающуюся личность, помогает молодым специалистам определиться в жизни и реализовать свой потенциал.</p> <p>Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности.</p> <p>Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому специалисту от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это древнейшая форма обучения старшими младших прикладным знаниям, необходимому поведению, инструментальным навыкам, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок.</p> <p>Наставник выстраивает свою деятельность в три этапа:</p> <p>1. Адаптационный этап. На данном этапе наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Задача – предупредить разочарование и конфликты, поддержать молодого специалиста эмоционально, укрепить веру в себя. Также на этом этапе, приступая к работе с молодым преподавателем, мы обращаем внимание на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- требования к организации учебного процесса;</li> <li>- требования к ведению обязательной документации преподавателя;</li> <li>- формы и методы организации воспитательной работы;</li> <li>- механизм использования дидактического материала.</li> </ul>

	<p>Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время безразлично относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом этапе была организована система диагностического сопровождения молодого специалиста, которая включала в себя анкетирование собеседование, где он рассказывает о своих трудностях, проблемах.</p> <p>Процесс повышения профессионализма молодого педагога я строила с учётом следующих факторов: уровня базового образования, теоретической подготовленности; индивидуальных особенностей; уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться); имеет ли практический опыт работы со студентами.</p> <p>Молодому специалисту я предлагала изучить памятки по темам: «Основные требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях», «Как подготовить практическое занятие с использованием ИКТ?», «Как анализировать проведенное занятие?».</p> <p>2. Основной этап. Наставник совместно разрабатывает и реализует индивидуальный план профессионального развития, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.</p> <p>3. Контрольно-оценочный этап. Данный этап предполагает проверку наставником уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.</p> <p>Совместная работа педагога-наставника и молодого преподавателя способствует поддержанию высокой степени мотивации, молодой специалист обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.</p> <p>Считаю, что эффективность процесса наставничества определяется анализом, итоговой самооценкой молодого педагога по итогам выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой дальнейшей педагогической деятельности.</p> <p>Качество образовательного процесса молодым преподавателем – показатель эффективности наставничества</p> <p>Педагогический опыт можно почерпнуть из книг,</p>
--	---



	методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	Современная материально-техническая база.
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	Качество образовательного процесса, организованного молодым педагогом.

<b>ФИО автора практики</b>	Гречихина Марина Владимировна Калашникова Наталья Ивановна
<b>Место работы автора практики</b>	Областное государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Яковлевский педагогический колледж»
<b>Должность автора практики</b>	Преподаватель, председатель ЦМК Методист
<b>Название практики</b>	Наставничество как наиболее эффективный метод адаптации молодых и вновь назначенных педагогов
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	Педагог – молодой педагог
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	Система наставничества, использующая следующие виды наставничества: флеш – наставничество; традиционная модель; ситуационное, партнерское и реверсивное наставничество.
<b>Цель</b>	Создание условий для преемственности поколений, ускорения процесса передачи социального и профессионального опыта.
<b>Новизна практики</b>	Формирование целевой модели наставничества
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	психолого-педагогические: умение самостоятельно разрешать педагогические ситуации, преодолевать педагогические затруднения; коммуникативные: взаимодействие и сотрудничество с коллегами, бесконфликтное общение с обучающимися; предметные: углубление знаний, умений и навыков, необходимых для преподавания в конкретной предметной области; методические: самостоятельно разрабатывать УМК, заполнять электронное портфолио педагога
<b>Суть практики</b>	Выстроенная система целевой модели наставничества при профессиональном взаимодействии различных структур СПО
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	– психологическое сопровождение взаимодействия наставника и наставляемого; – консультационная и методическая помощь наставникам;

	– материально-технические ресурсы.
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	– профессиональная адаптация молодых и вновь назначенных педагогов, повышение их профессиональной компетентности, содействие их личностному развитию; – формирование корпоративной культуры у молодых и вновь назначенных педагогов; – эффективное методическое сопровождение системы наставничества.

<b>ФИО авторов практики</b>	Лучинина Наталия Алексеевна; Шаклеин Максим Александрович; Лобанова Анастасия Олеговна.
<b>Место работы</b>	Кировское областное государственное профессиональное образовательное бюджетное учреждение «Кировский лесопромышленный колледж»
<b>Должность</b>	Заместитель директора по методической работе; педагог-психолог; методист.
<b>Название практики</b>	Методические рекомендации по организации психолого-педагогического наставничества в профессиональных образовательных организациях по форме «педагог-педагог»: из опыта работы КОГПОБУ «Кировский лесопромышленный колледж» как РИП по теме «Организационно - методическая модель внедрения наставничества в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования».
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемых в практике</b>	«педагог-педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	все
<b>Цель</b>	Цель - помощь руководящим и педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций Кировской области.
<b>Новизна практики</b>	Методические рекомендации содержат описание опыта Кировского лесопромышленного колледжа как региональной инновационной площадки.
<b>Формируемые компетенции</b>	– улучшение личных показателей гибких навыков и метакомпетенций, снижение уровня личностной тревожности педагогов; – качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах; – сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
<b>Суть практики</b>	Методические рекомендации содержат описание опыта Кировского лесопромышленного колледжа по внедрению наставничества в практику подготовки

	кадров по программам среднего профессионального образования» по осуществлению наставнической деятельности по форме наставничества «педагог-педагог».
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	кадровые, временные
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– стабильная положительная динамика количественных и качественных показателей вовлеченности педагогов в социокультурную, спортивную и иные сферы деятельности Колледжа;</li> <li>– стабильная положительная динамика количества педагогов, прошедших курсы повышения квалификации по наставничеству, участвующих в конкурсах профессионального мастерства, обобщивших опыт на региональном уровне;</li> <li>– снижение числа педагогических работников, увольняющихся после первого года работы;</li> <li>– вовлечение в различные формы наставничества не менее 100% начинающих преподавателей организации;</li> </ul>

## Высшее образование

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Винокурова Наталья Валентиновна, Васенина Светлана Ивановна, Мазуренко Оксана Владимировна
<b>Место работы автора(ов) практики</b>	ФГБОУ ВО «Мордовский государственный педагогический университет имени М. Е. Евсевьева», Центр продленного дня при МГПУ им. М. Е. Евсевьева
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Винокурова Наталья Валентиновна, доцент кафедры методики дошкольного и начального образования, директор Центра продленного дня; Васенина Светлана Ивановна, доцент кафедры методики дошкольного и начального образования, педагог дополнительного образования Центра продленного дня; Мазуренко Оксана Владимировна, доцент кафедры педагогики дошкольного и начального образования, педагог дополнительного образования Центра продленного дня
<b>Название практики</b>	Территория образовательного партнерства
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	наставничество в группе
<b>Цель</b>	формирование профессиональных знаний, навыков и компетенций студентов, развитие их профессионального потенциала, формирование поведенческих моделей, соответствующих целям деятельности, повышения вовлеченности и инновационной активности будущих педагогов.
<b>Новизна практики</b>	предложены основные направления деятельности преподавателя-наставника, методы и механизмы реализации, уровни его профессиональной компетентности по обеспечению качественной подготовки специалиста.

<p><b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b></p>	<p>Когнитивный уровень: знать особенности организации образовательного процесса вуза; современные образовательные технологии профессионального образования; нормативно–правовые документы, определяющие современную государственную молодежную политику; требования ФГОС ВО; возрастные и психологические особенности студентов; содержание, формы, методы и средства включения студентов в разнообразные социокультурные практики, профессиональную деятельность;</p> <p>обладать совокупностью теоретических знаний в области наставничества;</p> <p>Деятельностный уровень: осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС ВО; индивидуальные и групповые виды работ с обучающимися; организацию мероприятий, обеспечивающих педагогическую поддержку личностного и профессионального самоопределения будущих педагогов; проектирование индивидуальных образовательных маршрутов студентов; проведение мастер–классов по профессии; организация методической работы, обмена и распространения позитивного опыта профессиональной деятельности преподавателей; организация разработки и обновления образовательной программы профессионального обучения; реализовывать индивидуальную образовательную программу обучающегося; организовывать индивидуальную работу с обучающимися по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов.</p> <p>Личностный: высокая грамотность речи; толерантность; носитель нравственных и эстетических ценностей; умение анализировать и корректировать собственную педагогическую деятельность; высокий уровень использования ИТ–технологий, гибкость, вариативность, мобильность информации; непрерывное профессиональное самосовершенствование; креативность.</p>
<p><b>Суть практики</b></p>	<p>обеспечение повышения качества профессиональной подготовки будущих воспитателей в вузе через усиление их практической компоненты, главным средством реализации которой выступают специализированные профессиональные пробы. Профессиональная проба помогает «окунуться» в будущую профессию, убедиться в ее достоинствах, определить в недостатках, а также является возможностью самовыражения студента. Разнообразные формы работы и системность позволяют начать развиваться в профессии.</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b></p>	<p>наличие образовательного пространства для работы с детьми дошкольного возраста, использование эффективных классических и авторских технологий развития и обучения видам продуктивной деятельности в</p>

	группе детей дошкольного возраста, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей; высококвалифицированные педагогические кадры-наставники (преподаватели вуза, имеющие практический опыт работы с детьми; эффективные механизмы реализации наставничества)
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	будущий педагог дошкольного образования на этапе обучения в вузе научится решать сложные многоаспектные профессиональные задачи, составляющие содержание деятельности бакалавра направления подготовки Педагогическое образование профиля Дошкольное образование; сформирует способность и готовность самостоятельно выстраивать карьерную траекторию, профессиональную мобильность; овладеет компетенциями, необходимыми для осуществления собственной профессиональной и исследовательской деятельности.

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Еремина Юлия Сергеевна, Ромаев Антон Павлович
<b>Место работы автора(ов) практики</b>	Филиал государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ставропольский государственный педагогический институт» в г. Буденновске
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Еремина Юлия Сергеевна – и.о.зав. кафедрой дошкольного и дополнительного образования, Ромаев Антон Павлович – младший научный сотрудник
<b>Название практики</b>	«Что делать, когда не знаешь, что делать?»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог – педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	ситуационное наставничество
<b>Цель</b>	Формирование уникальных знаний, навыков и компетенций педагогов, развитие их потенциала, формирование поведенческих моделей посредством оказания оперативной помощи (психологической, методической, практической) в случае возникновения затруднений.
<b>Новизна практики</b>	Новизна практики состоит в: - раскрытии ситуационного наставничества как эффективного способа решения проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности педагогов; - обеспечение в ходе ситуационного наставничества

	<p>обратной связи как инструмента профессионального и личностного развития не только молодого педагога, но и наставника;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вариативности форм оказания ситуационного наставничества (мастер-классы, супервизия, бенчаркетинговые технологии, решение ситуационных задач и др.);</li> <li>- формировании условий взаимообучения представителей разных поколений, разных статусов.</li> </ul>
<p><b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b></p>	<p>Психолого-педагогические:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способен определять собственную позицию, эмоциональное отношение к профессиональной деятельности;</li> <li>- способен применять психолого-педагогических знаний и умений в педагогической практике;</li> <li>- способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</li> </ul> <p>Коммуникативные:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;</li> <li>- способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации;</li> <li>- способен адекватно использовать коммуникативные средства в различных педагогических ситуациях; строить эффективное коммуникативное взаимодействие в зависимости от особенностей и динамики педагогических ситуаций.</li> </ul> <p>Предметные:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний;</li> <li>- способен организовывать различные виды деятельности с обучающимися с учетом их индивидуальных особенностей и особых образовательных потребностей;</li> <li>- способен анализировать, проектировать и разрабатывать методическое обеспечение образовательного процесса;</li> <li>- способен использовать теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в предметной области (в соответствии с профилем и уровнем обучения).</li> </ul> <p>Методические:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики;</li> <li>- способен организовывать совместную и индивидуальную учебную и воспитательную деятельность обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов;</li> <li>- способен осуществлять контроль и оценку формирования результатов образования обучающихся, выявлять и</li> </ul>

	<p>корректировать трудности в обучении;  - способен находить решения проблемных ситуаций в профессиональной деятельности.</p>
<b>Суть практики</b>	<p>1 этап – организационный.  Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений наставляемого; формирование наставнических пар (наставник – наставляемый); установление психологического контакта наставника и наставляемого; обоснование участия в наставнической деятельности педагога-психолога образовательной организации (при необходимости).</p> <p>2 этап – собственно ситуационное наставничество.  Основные задачи этапа: выявление проблемного запроса, поиск оптимальных способов решения; рекомендации, указания, пожелания по поводу дальнейших результатов действий наставляемого в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.</p> <p>Сопутствующие задачи этапа: оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности педагога; повышение профессионального уровня педагога с учетом его потребностей, затруднений; формирование уверенности в своих действиях; развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности по занимаемой должности; выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.</p> <p>Примерные ситуационные трудности наставляемого и способы их решения со стороны наставника:  Трудности ведения педагогической и иной документации – мастер-класс по ведению документации; обеспечение наставляемого образцами документации и курирование выполняемого вида работы.  Трудности организация воспитательно-образовательного процесса - изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса; совместное выполнение поручений.  Частная методика – бенчмаркетинговые технологии для определения оптимальных методов обучения и воспитания; супервизия.  Трудности коммуникации – тренинги, коммуникативные игры и упражнения, формирование навыков публичного выступления и т.д.</p> <p>3-й этап – контрольно-оценочный.  Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности проведенной работы (динамика профессионального роста молодого педагога; рейтинг педагога среди коллег; самоанализ деятельности наставника; перспективы дальнейшей работы с педагогами).</p> <p>Основные методические принципы реализации практики наставничества: принцип добровольности и осознанности,</p>



	<p>принцип равенства (отношение к наставляемому как к равному); принцип честности и открытости; принцип надежности и ответственности; принцип принятия (неосуждение наставляемого).</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b></p>	<p>1. Кадровое обеспечение – наставник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 10 лет и демонстрирующий стабильные положительные результаты профессиональной деятельности, обладающий альтруистическими качествами, готовый оказать необходимую помощь наставляемому оперативно.</p> <p>2. Организационное обеспечение – кабинет для проведения бесед, оборудованный компьютером (ноутбуком), мультимедийным оборудованием, принтером, материалами, необходимыми для проведения консультаций.</p> <p>3. Нормативно-правовое обеспечение - ФЗ «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.; Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 № 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».</p>
<p><b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b></p>	<p>Ожидаемые эффекты и результаты:</p> <p>для наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала;</li> <li>- повышение эффективности выполняемой деятельности;</li> <li>- формирование опыта решения профессиональных ситуационных задач;</li> <li>- сформированность мотивации достижения успеха и избегания неудач в профессиональной деятельности;</li> <li>- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.</li> </ul> <p>для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт;</li> <li>- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;</li> <li>- обогащение знаний в организации наставнической деятельности;</li> <li>- повышение профессиональной компетентности за счет проведения супервизии.</li> </ul> <p>для образовательного учреждения:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание психологически комфортных условий для развития и повышения квалификации педагогов;</li> <li>- межпрофессиональное взаимодействие наставляемых и наставников, способствующее формированию коллективного знания и/или опыта;</li> <li>- внедрение в практику новых документов, педагогических технологий или методик организации воспитательно-образовательного процесса;</li> <li>- постоянный и преемственный характер обновления интеллектуальной базы кадрового состава в связи с нарастающей информационной составляющей и модернизационными процессами в образовании;</li> <li>- улучшение качества предоставляемых образовательных услуг педагогами.</li> </ul>
--	--

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Кодакова Марина Николаевна
<b>Место работы автора(ов) практики</b>	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет» Факультет Физической культуры и спорта Кафедра теоретических основ и методики физического воспитания
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Доцент
<b>Название практики</b>	Организация углубленного изучения предмета «Физическая культура»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>° «педагог – педагог»</li> <li>° «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»</li> </ul>
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	° ситуационное наставничество
<b>Цель</b>	Оказание методической помощи по педагогическому консультированию и проведению теоретических уроков физической культуры (уровень углубленного изучения), формирование навыков рефлексии педагогической деятельности.
<b>Новизна практики</b>	Новизна данной практики заключается в разработке модели внедрения наставничества «Педагог вуза – молодой педагог образовательной организации» для развития качественно новых партнерских связей между учреждениями высшего образования и общеобразовательными организациями на основе взаимной заинтересованности в сотрудничестве и ответственности за результаты подготовки специалистов, повысить качество подготовки выпускников вуза и увеличить долю

	<p>трудоустроившихся по профессии, закрепить молодого специалиста в профессии.</p> <p>Новизной практики является методическая помощь в составлении технологических карт и проведении теоретических уроков физической культуры на уровне углубленного изучения.</p>
<p><b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечить психологически безопасную и комфортную образовательную среду.</li> <li>- Формировать универсальные учебные действия.</li> <li>- Формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся.</li> <li>- Выстраивать эффективную коммуникацию и конструктивные межличностные отношения.</li> <li>- Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять оценку и коррекцию собственной деятельности.</li> <li>- Формировать мотивацию к обучению.</li> <li>- Владеть методами и приемами индивидуализации образовательного процесса с учетом выявленных причин снижения учебной мотивации.</li> <li>- Выстраивать эффективную коммуникацию с коллегами, в том числе в рамках наставнической деятельности.</li> <li>- Формировать у обучающихся понимание роли и значения физической культуры в формировании личностных качеств, в активном включении в здоровый физически активный образ жизни, укреплении и сохранении здоровья.</li> <li>- Формировать у обучающихся навыки владения системой знаний о физическом совершенствовании человека, создание основы для формирования интереса к расширению и углублению знаний по истории физической культуры, спорта и олимпийского движения, освоение умений отбирать физические упражнения и регулировать физические нагрузки для самостоятельных систематических занятий с различной функциональной направленностью с учетом индивидуальных возможностей и особенностей обучающихся, планировать содержание этих занятий, включать их в режим дня и учебной недели.</li> <li>- формировать у обучающихся навыки расширение опыта организации и мониторинга физического развития и физической подготовленности, формирование умения вести наблюдение за динамикой развития своих основных физических качеств и сопряженных с ними двигательных способностей; оценивать текущее состояние организма и определить тренирующее воздействие занятий физическими упражнениями посредством использования стандартных физических нагрузок и функциональных проб, определить индивидуальные режимы физической нагрузки, контролировать направленность ее воздействия на организм во время самостоятельных занятий физическими упражнениями с разной целевой ориентацией.</li> <li>- Развивать системно-деятельностный подход в учебной и внеурочной деятельности.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Реализовать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету с практикой.</li> <li>- Применять технологию развивающего, интегрированного, проблемного обучения, здоровьесберегающие, игровые технологии для достижения планируемых результатов.</li> <li>- Проводить педагогический анализ (самоанализ) урока.</li> </ul>
<b>Суть практики</b>	<p>Основной частью работы с молодым специалистом является помощь в составлении технологических карт уроков и методический коучинг во время воплощения их в жизнь.</p> <p>Особое внимание в методической работе с молодым специалистом мы обратили на использование современных образовательных технологий (компьютерных технологий) для развития личности учащегося при максимальной самостоятельности его продуктивной деятельности, где просматривается связь между теоретическим освоением знаний и практическим их применением. Также были тщательно подобраны формы и методы обучения молодого учителя в процессе инновационной деятельности.</p> <p>Предлагаемая практика, имеет хорошие перспективы для пролонгированного наблюдения преподавателя вуза за молодым специалистом с целью совершенствования его базовой подготовки, а также возможность корректировать свои методики и технологии обучения студентов с учетом анализа дефицитов молодого педагога (бывшего студента), его сильных сторон, а также с учетом запросов работодателя.</p>
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	Договор о совместной деятельности ФГОУ ВО «СГСПУ» и МБОУ «Самарский спортивный лицей» г.о. Самара
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие профессиональных компетенций педагога;</li> <li>- организация системы методической поддержки молодого учителя при подготовке к теоретическим урокам по «Физической культуре» (уровень углубленному изучению);</li> <li>- формирование у молодого педагога индивидуального стиля педагогической деятельности с использованием инновационных технологий;</li> <li>- развитие и совершенствование у молодого педагога рефлексивных способностей, оценки образовательных явлений и процессов, повышение профессиональной компетентности;</li> <li>- повышение ответственности педагогов вузов за качество подготовки молодых специалистов для работы в системе образования;</li> <li>- освоение молодым педагогом современных образовательных технологий и внедрение их в образовательный процесс;</li> <li>- успешная адаптация молодого педагога к профессиональной деятельности.</li> </ul>

## Дополнительное образование

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Кускова Ирина Николаевна Безкровная Юлия Владимировна Нестерова Анна Игоревна
<b>Место работы автора(ов) практики</b>	Муниципальное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр развития образования» (МАУ ДПО «ЦРО») муниципального образования город Братск
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Кускова Ирина Николаевна - директор, методист Безкровная Юлия Владимировна - заместитель директора по научно-методической работе, методист Нестерова Анна Игоревна – методист
<b>Название практики</b>	Практика сопровождения молодых педагогов «Молодежь в фокусе»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«Педагог – педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	виртуальное (дистанционное) наставничество наставничество в группе реверсивное наставничество традиционная форма наставничества («один на один»)
<b>Цель</b>	Создание условий для формирования профессиональных компетенций молодых педагогов, необходимых для реализации требований ФГОС в образовательной деятельности, через поиск эффективных практик методического сопровождения, в том числе с использованием дистанционных форматов.
<b>Новизна практики</b>	Инновационный характер практики определен цикличностью и вариативностью. Цикл практики составляет один учебный год.

	<p>Содержание цикла выстраивается в соответствии с модулями «Модели организации наставничества МО г. Братска»: «Старт», «Продвижение», «Возможности», «Содружество», «Потенциал». Обозначенный цикл не является линейным. Участники практики имеют возможность включиться в цикл на любом этапе. Отличительной особенностью практики является возможность повторного проживания цикла молодым педагогом с новым содержанием, другим наставником, иной ролью.</p>
<p><b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b></p>	<p>Сопровождение молодых педагогов выстраивается исходя из интересов и дефицитов участников практики. Поэтому будет правильно утверждать, что практика направлена на развитие всех групп компетенций, заложенных в Профессиональный стандарт «Педагог».</p> <p>Мы же в своей практике используем классификацию hard-soft-self -skills.</p> <p>Исходя из этого можно сделать некоторые «компетентностные» акценты в содержании каждого модуля.</p> <p>Так, модуль «Старт» направлен на развитие «мягких» (soft) навыков: выстраивание связей, работа в команде, кооперация, самопрезентация.</p> <p>Модули «Продвижение» и «Содружество» направлены на развитие «жестких» (hard) навыков: предметные, методические компетенции и оценочная деятельность.</p> <p>Ценностью модуля «Возможности» является развитие личностных и профессиональных качеств педагогов (self-skills). А модуль «Потенциал» задает ценность таким важным качествам, как способность к рефлексии и самооценке, а также значимость обдуманного «следующего шага», без которых невозможно формирование осознанной психолого-педагогической компетентности педагога.</p>
<p><b>Суть практики</b></p>	<p>Основная идея проекта состоит в создании открытой, избыточной, мотивационной, вариативной, образовательно-методической среды, которая бы способствовала профессиональному росту молодых педагогов. Помощь внимательного наставника на этапе адаптации крайне важна. Но не менее важным, на наш взгляд, является видение молодым педагогом образовательной среды (муниципалитета, региона, федерации), понимание процессов и целостности реализуемых проектов и практик. С этой целью специалистами Центра развития образования выстроена система сопровождения, позволяющая молодым педагогам видеть ресурсы и возможности, выстроить свой индивидуальный маршрут и оценить результаты своего продвижения. Расширение границ традиционных форм методического сопровождения молодых педагогов происходит, в том числе, за счёт включения популярных в молодёжной среде дистанционных форматов общения, социальных сетей, мессенджеров и событийных форматов.</p> <p>В содержании модуля «Старт» – мероприятия в активных форматах. Одним из стартовых мероприятий является «Форум</p>

	<p>молодых педагогов», который проводится ежегодно и традиционно завершает серию августовских встреч педагогических работников города Братска.</p> <p>Тематика Форума определяется исходя из актуальных задач нового учебного года. Далее следует онлайн - марафон «Первые шаги», главной задачей которого является формирование команд «наставник - молодой педагог» на базах образовательных организаций. Это серия заданий для знакомства и первой совместной деятельности наставников и молодых специалистов, впервые приступивших к профессиональной деятельности. Марафон длится три дня и определяет целевые установки пары. Площадками для неформального общения, творческих и педагогических проб молодежи являются автоквест «Поехали», «Педагогический хакатон», тренинги и другие форматы.</p> <p>Групповое наставничество в данном модуле реализуется через сопровождение специалистами МАУ ДПО «ЦРО» наставнических пар.</p> <p>Модуль «Продвижение». В муниципалитете действует 6 форм сетевых сообществ по 37 направлениям, в которых молодые педагоги имеют возможность погрузиться в предметное и иное содержание, посмотреть на опыт старших коллег, совершить первую пробу при организации собственного мероприятия и/или оформления методического продукта и получить бережную экспертную оценку участников сообщества.</p> <p>По итогам работы цикла сетевых сообществ организуется Межмуниципальный фестиваль. На первом дне Фестиваля – Методической выставке итоговых методических продуктов, молодые педагоги включены в работу экспертной группы в позиции «стажера».</p> <p>Задача стажера – отметить самый привлекательный (с его точки зрения) и пояснить, на какие результаты ФГОС (в том числе, обновленных), они работают. А это предварительная работа надизучением стандартов с наставником и после событийная рефлексия с парами «наставник-наставляемый».</p> <p>Во второй день фестиваля проводится Межмуниципальная научно-практическая конференция с обсуждением актуальных вопросов.</p> <p>Отдельным модулем конференции является секция «Молодежь в фокусе», где обсуждаются актуальные вопросы молодых педагогов.</p> <p>Иллюстрацией методического содержания модуля является образовательное событие Неделя молодых специалистов «Кроссфит компетенций». В рамках недели открыто сразу несколько площадок, где педагоги могут прокачать свои профессиональные компетенции через работу семинаров, вебинаров, мастер-классов, мастерских, тренингов и др.</p> <p>Модуль «Возможности» обеспечивает пространство для личностного и профессионального развития молодых педагогов через участие в конкурсных мероприятиях, общественных объединениях, образовательных событиях</p>
--	--

	<p>разного уровня.</p> <p>Ежегодно молодые педагоги города принимают участие в региональном конкурсе «Новая волна» и достигают в нем значимых результатов.</p> <p>Возможность раскрыть личностный, творческий и профессиональный потенциал молодых педагогов помогает деятельность Совета молодых педагогов города Братска. Жизнь Совета наполнена профессиональными, спортивными и культурными событиями, а также инициативами, организаторами которых является сама молодежь. Так уже традиционным для команды Совета молодых города Братска является участие в Межмуниципальном слете педагогических клубов «Профессиональный диалог всерьез и с юмором», проводимом Институтом развития образования и социальных технологий Курганской области. Слет является местом испытания себя на прочность в интеллектуальных соревнованиях и командной работы.</p> <p>Модуль «Содружество» нацелен на создание условий для профессионального общения, обмена опытом реализации практик, обучения наставников, расширение пространства и глубины взаимодействия. Данный модуль объединяет ресурсы социальных сетей, онлайн-сервисов и виртуальных площадок для легкости и оперативности общения с использованием актуальных и привычных для молодежи инструментов. Наставники и наставляемые в данном модуле часто меняются привычными ролями: молодежь становятся наставниками для старших коллег.</p> <p>С началом нового учебного года и новых задач по реализации обновленных стандартов начата деятельность сообщества «Онлайн-наставник».</p> <p>Модуль «Потенциал» является завершающим в текущем цикле практики и определяющим профессиональные дефициты и запросы молодых педагогов на новый цикл. Инструментами и содержанием модуля являются: анкеты, опросники, беседы, индивидуальные и групповые консультации. Результаты модуля используются для рефлексии молодым педагогом его продвижения по индивидуальному маршруту и проектирования с наставником нового шага.</p> <p>Для создания условий краткосрочного наставничества и оперативного решения вопросов «здесь и сейчас» работают группы «Онлайн наставник» в Телеграмм. Одна из перспектив развития практики – создание «Совета наставников».</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b></p>	<p>В МАУ ДПО «ЦРО» работает творческий высококвалифицированный коллектив. В штатном расписании: директор, заместитель директора, пять начальников отделов, три старших методиста, семь методистов, пять педагогов-психологов, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог, заведующий библиотекой и библиотекарь, инженер-программист, два лаборанта и четыре ставки обслуживающего персонала – всего 34 ставки. 100% специалистов имеют высшее профессиональное образование, все методисты прошли переподготовку по программе «Педагогическое образование».</p>



Методист образовательной организации» и «Андрагогика. Особенности обучения взрослых».

Все специалисты аттестованы на первую и высшую квалификационные категории.

В МАУ ДПО «ЦРО» созданы комфортные условия для реализации программ дополнительного профессионального образования. МАУ ДПО «ЦРО» на правах оперативного управления располагает нежилым административным зданием, общей площадью 2904,6 кв.м и на правах безвозмездного пользования нежилыми помещениями общей площадью 110,2 кв.м.

В помещениях МАУ ДПО «ЦРО» размещены: 2 лекционных зала три компьютерных класса, тренинговый зал, библиотека с читальным залом и рабочие кабинеты специалистов муниципальной методической службы и др. Все помещения оснащены современным оборудованием.

Помещения МАУ ДПО «ЦРО» оборудованы для лиц с ограниченными возможностями здоровья. На базе МАУ ДПО «ЦРО» сформированы информационно-методические и образовательные ресурсы на бумажных и цифровых носителях, осуществлено подключение к электронной системе «Образование», к ресурсу «ЛитРес: Школа», «Национальной электронной библиотеке» и др. ([http://www.obrbratsk.ru/upload-new/elekt\\_obr\\_res.pdf](http://www.obrbratsk.ru/upload-new/elekt_obr_res.pdf)). Также МАУ ДПО «ЦРО» разработана Электронная образовательная площадка (<http://cro-bratsk.ru/>), на которой размещены ресурсы Дистанционной образовательной площадки и Виртуального информационно-библиотечного центра.

К данным ресурсам имеют доступ 100% слушателей курсов повышения квалификации, участников муниципальных сетевых сообществ (Школа современного педагога, Школа качества, Школа совершенствования профессионального мастерства, Педагогические мастерские и лаборатории) и все желающие. Всего подключено к ресурсам ИБЦ более 2000 педагогов и руководителей образовательных организаций.

Внешними ресурсами проекта являются:

- учреждения культуры и спорта (МАУ ДО «ДЮСТШ», МАУК «Дворец искусств города Братска», МАУК «ТКЦ» Братск-Арт», Отдел молодежной политики администрации города Братска, МКУ «Центр молодежных инициатив»);
- организации дополнительного профессионального образования, среднего и высшего образования (ФГБОУ ВО «БрГУ» город Братск, ГБПОУ БПК город Братск, ГАУ ДПО «ИРО» город Иркутск, ГАОУ ДПО «ИРОСТ» город Курган и др.);
- общественные организации (Братская городская организация профсоюза образования и науки РФ, Совет молодых педагогов города Братска, Совет молодёжи при мэре города Братска, Совет молодых педагогов Иркутской области), Межрегиональная общественная организация «Межрегиональная тьюторская ассоциация»;
- совместные проекты («Взаимообучение городов», «Школы

	<p>России – партнеры Москвы» и др.).          Деятельность молодых педагогов отражается в новостной ленте на образовательном портале и на страницах виртуальных представительств МАУ ДПО «Центр развития образования»:          - Образовательный портал <a href="https://www.obrbratsk.ru/">https://www.obrbratsk.ru/</a>          - Социальная сеть в VK <a href="https://vk.com/cro_bratsk">https://vk.com/cro_bratsk</a>          - Социальная сеть Одноклассники <a href="https://ok.ru/group/54271064932434">https://ok.ru/group/54271064932434</a>          - Деятельность Совета молодых педагогов на странице VK: <a href="https://vk.com/smp_bratsk">https://vk.com/smp_bratsk</a></p>
<p><b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b></p>	<p>Реализация практики способствует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-устранению профессиональных дефицитов молодых педагогов в процессе взаимодействия с наставниками;</li> <li>-более активному включению во взаимодействие с коллегами в рамках сетевых профессиональных сообществ, в рамках мероприятий Совета молодых педагогов;</li> <li>-повышению престижа профессии в целом и имиджа наставника в частности,</li> <li>-мотивации на дальнейшее профессиональное развитие;</li> <li>-пополнению кадрового резерва будущих наставников из числа успешных молодых педагогов;</li> <li>-формированию команд профессионалов в образовательных организациях города.</li> </ul> <p>Критерии эффективности практики:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Положительная динамика по показателям закрепления молодых педагогов в профессии;</li> <li>2. Развитие практик наставничества в 100% образовательных организаций;</li> <li>3. Реализация ИОМ 100% молодых специалистов-участников муниципальных сетевых сообществ;</li> <li>4. Обучение наставников по программе ДПП ПК.</li> </ol> <p>Становлению практики способствовали:</p> <p>Разработка и описание Модели организации наставничества МО города Братска. Модель утверждена приказом Департамента образования администрации города Братска №669 от 18.10.2021 и представлена на региональном уровне в рамках заседания регионального клуба наставничества «Восхождение».</p> <p>Реализация с 2017 года муниципального проекта «Золотое сердце» по сопровождению молодых педагогов дошкольных образовательных организаций.</p> <p>Разработка Положения о муниципальном конкурсе «Лучшие практики наставничества». Конкурс проводится с 2020 года.</p> <p>Проведение онлайн марафонов «Первые шаги» (2019, 2020, 2021, 2022гг).</p> <p>Проведение недели молодого педагога «Кроссфит компетенций» (2019,2020,2021гг).</p> <p>Деятельность сетевых сообществ города Братска («Школа тьютора», «Школа современного педагога», «Школа качества», «Педагогические мастерские», «Педагогические студии», «Группы инновационной деятельности» и др.), в число которых входят молодые педагоги муниципалитета.</p>

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Рыбакова Елена Геннадьевна
<b>Место работы автора(ов) практики</b>	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр внешкольной работы» г. Балахна
<b>Должность автора(ов) практики</b>	заместитель директора по учебно-воспитательной работе
<b>Название практики</b>	проект «Траектория успеха»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог — педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	наставничество в группе реверсивное наставничество скоростное консультационное наставничество традиционная форма наставничества («один на один»)
<b>Цель</b>	создание благоприятных условий для успешной реализации целевой модели наставничества в МБУ ДО «ЦВР»
<b>Новизна практики</b>	заключается в организации наставнической деятельности, направленной на раскрытие кадрового потенциала МБУ ДО «ЦВР» и повышение профессиональной компетентности работников на основе организации процессов внутренней интеграции учреждения.
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	Научатся грамотно обобщать и распространять свой педагогический опыт повысят эмоциональный интеллект Научатся работать в команде. Узнают современные тренды в работе с детьми и подростками. Повысят компетенции в области информационных технологий и интернет – коммуникаций
<b>Суть практики</b>	В последовательном предоставлении возможности каждому работнику раскрыть свой потенциал, поочередно становясь то наставником, то наставляемым.
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	Кадровые ресурсы: педагоги, методисты, педагог – психолог. Материально – технические: мультимедийное оборудование, мебель, канцелярские принадлежности, раздаточный материал и реквизит наставников, электронные презентации по темам.
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	Педагоги-новички быстрее адаптируются в педагогическом коллективе Наставники продемонстрируют свой профессионализм и приобретут авторитет у начинающих специалистов. Оценка личного вклада и вклада своих коллег в развитие дополнительного образования и осознание причастности каждого педагога к деятельности «ЦВР». Сформируются наставнические пары для дальнейшей продуктивной работы
<b>ФИО автора(ов)</b>	Тимохина Виктория Александровна,

<b>практики полностью</b>	Вычужанина Татьяна Владимировна
<b>Место работы автора(ов) практики</b>	Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования г. Хабаровска «Центр внешкольной работы «Планета взросления»
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Тимохина Виктория Александровна, заместитель директора по УВР муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Центр внешкольной работы «Планета взросления», электронный адрес: wika7474@mail.ru; Вычужанина Татьяна Владимировна, методист муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Центр внешкольной работы «Планета взросления», электронный адрес: tatyanaVV@inbox.ru
<b>Название практики</b>	Реализация модели наставничества «педагог-ребенок» как условие для развития личностной и социальной активности наставляемых
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог – ребенок»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	традиционная форма наставничества («один на один»)
<b>Цель</b>	Разработка компонентов программы наставничества формата «педагог-ребенок» как условие для развития личностной и социальной активности наставляемых.
<b>Новизна практики</b>	Планируется, что в дальнейшем наставляемый-ребенок может стать наставником для учащихся в выбранном виде деятельности.
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	Коммуникативные, психолого-педагогические.
<b>Суть практики</b>	В ходе реализации программы наставничества подростки получили возможность развивать свои лидерские, организаторские и коммуникативные качества личности через участие в социально - значимой и досуговой деятельности.
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	Кадровые (куратор, 2 педагога-наставника). Методические (библиотека ЦВР, интернет-источники, банк сценариев и методических разработок). Материальные (МТБ учреждения: компьютеры, игровой реквизит, костюмы, учебные аудитории).
<b>Ожидаемые</b>	1. Разработка и реализация программы наставничества формата

<b>эффекты и результаты от реализации практики</b>	<p>«педагог-ребенок» как условие для развития личностной и социальной активности наставляемых в соответствии с целевой моделью наставничества в России.</p> <p>2. Разработка, использование и тиражирование программно-методических, методических и учебных материалов в соответствии с содержанием программы наставничества формата «педагог-ребенок» как условие для развития личностной и социальной активности наставляемых.</p> <p>3. Проведение мероприятий по обмену опытом работы по реализации компонентов программы наставничества формата «педагог-ребенок» как условие для развития личностной и социальной активности.</p>
--	---

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Чернавина Светлана Алексеевна, Наставникова Татьяна Александровна Морина Марина Антоновна
<b>Место работы автора(ов) практики</b>	Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеский Центр «Каскад» г. Березники Пермского края
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Методисты, педагог дополнительного образования - Морина Марина Антоновна
<b>Название практики</b>	«УМКА»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог – педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	наставничество в группе; ситуационное наставничество; реверсивное наставничество традиционная форма наставничества («один на один»)
<b>Цель</b>	Реализация профессиональных амбиций молодого педагога, ориентированного на формулу: «Я = Успешный педагог + Мотивация на непрерывное образование + Комфортная педагогическая среда + Адаптация в коллективе».
<b>Новизна практики</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- практика объединяет в себе несколько видов наставничества (наставничество в группе, реверсивное наставничество, традиционная форма наставничества («один на один»), ситуационное наставничество;</li> <li>- практикоориентированность (работа в проблемных, проектных и творческих группах, апробация нетрадиционных методик обучения и воспитания);</li> <li>- взаимообучение на реверсивной основе;</li> <li>- использование активных форм работы в рамках практики (нетворкинг, проектирование и др.).</li> </ul>
<b>Формируемые компетенции (психолого-</b>	Психолого-педагогическая, коммуникативная, предметная, методическая, воспитательная.

<b>педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	
<b>Суть практики</b>	Прохождение тематических треков в рамках ИОМ по руководством куратора и 4-5 педагогов-наставников.
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	Кадровые, информационные, организационные, технические.
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	1. Участие в конкурсе профессионального мастерства среди молодых педагогов. 2. Обобщение опыта в рамках городского методического объединения педагогов. 3. Аттестация молодого педагога на квалификационную категорию.

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Чиркова Светлана Михайловна Небелюк Марина Валерьевна Пяткова Анастасия Алексеевна
<b>Место работы автора(ов) практики</b>	Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Архангельской области «Дворец детского и юношеского творчества»
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Педагоги дополнительного образования
<b>Название практики</b>	«Взаимодействие студента и обучающегося в рамках реализации программы наставничества в ГБОУ «ДДЮТ»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«Студент– обучающийся»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	Целеполагающее наставничество
<b>Цель</b>	Подготовка наставляемого к участию в региональных и всероссийских конкурсных мероприятиях (сезон 2022 года)
<b>Новизна практики</b>	Реализация в учреждении дополнительного образования Целевой модели наставничества обучающихся
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	Управление проектами и процессами Совершенствование навыков планирования и систематизации знаний Работа с людьми и работа в команде Коммуникабельность Совершенствование практических навыков Профессиональное ориентирование
<b>Суть практики</b>	Организация процесса наставничества обучающегося в учреждении дополнительного образования: подготовка

	<p>наставляемого к созданию авторской коллекции одежды и представление ее на различных конкурсных мероприятиях соответствующей направленности в сезоне 2022 года, через участие в различных проектах, краеведческих экспедициях, выставках и пр.</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b></p>	<p>Материальные – швейное оборудование, специально оборудованное помещение, швейные материалы</p> <p>Информационные – Муниципальное учреждение культуры «Муниципальная библиотечная система Котласского муниципального района», (отдел инноваций, народной культуры, туризма и краеведения)</p> <p>Кадровые – координирование наставнической деятельности, контроль за выполнением заданий, соблюдением сроков осуществляла педагог-куратор – С. М. Чиркова, руководитель Театра костюма «Каприз», педагог по технологии швейных изделий, Пяткова А.А. – педагог по рисунку, Небелюк М. В. Педагог по дефиле.</p>
<p><b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b></p>	<p>Ожидаемый эффект:</p> <p>Наставник:</p> <p>опыт работы с детьми</p> <p>профессиональное ориентирование</p> <p>создание портфолио – работы, проведенные здесь, зачтены в университете по профильным предметам</p> <p>совершенствование навыков планирования и систематизации знаний</p> <p>Обучающийся:</p> <p>совершенствование практических навыков</p> <p>опыт работы в команде</p> <p>неформальное общение с наставником</p> <p>доверительные отношения между участниками программы</p> <p>профессиональное ориентирование – перспектива поступления в РГУ им. Косыгина.</p> <p>Результаты программы наставничества:</p> <p>Авторская коллекция «Кулёма» (IX Региональные молодежные Дельфийские игры Архангельской области – золотой призер; Всероссийские XXI Дельфийские игры в номинации «Дизайн одежды», г. Красноярск - золотой призер).</p> <p>Участие в сетевом проекте «Платье красно за реку видно» (г. Сольвычегодск) детско-юношеская краеведческая культурно-историческая экспедиция по изучению, исследованию, старинных образцов женского костюма Сольвычегодского уезда 18-19 веков.</p> <p>Создание коллективной коллекции «Квакушки» по итогам этнографической экспедиции (Всероссийские XXI Дельфийские игры в номинации «Дизайн одежды», г. Красноярск - бронзовый призер).</p> <p>Создание тканевой книги «Традиционные элементы в современном ансамбле» в рамках участия в сетевом проекте «Платье красно за реку видно».</p>

<p><b>ФИО автора(ов) практики полностью</b></p>	<p>Чурилова Валентина Сергеевна</p>
---	-------------------------------------

<b>Место работы автора(ов) практики</b>	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Детский технопарк «Кванториум» г. Комсомольска-на-Амуре
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Методист, педагог дополнительного образования
<b>Название практики</b>	Программа наставничества МБОУ ДО Кванториум «педагог-педагог» на период 2021–2022 учебный год
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог-педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	виртуальное (дистанционное) наставничество наставничество в группе краткосрочное и целеполагающее наставничество
<b>Цель</b>	Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
<b>Новизна практики</b>	В программе наставничество рассматривается как одна из развивающихся образовательных технологий, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы в педагогики. Анализируется опыт наставничества педагогами МБОУ ДО Кванториум.
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	– «легкое вхождение» в профессию; – повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; – сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;
<b>Суть практики</b>	Ежегодно в Кванториум приходят работать педагоги, которые либо только начинают свой карьерный путь, либо приходят из других областей. В первые пару месяцев работы важно передать новому педагогу всю необходимую информацию и развить необходимые навыки для дальнейшей работы. Для того, чтобы эти мероприятия имели системный характер, была разработана программа наставничества для педагогов: – групповые и индивидуальные занятия, тренинги, мастер-классы по плану «Школа молодого педагога», «Школа наставника»; – индивидуальный маршрут развития для каждого педагога; посещение молодыми педагогами занятий и мероприятий, организованных более опытными педагогами;



<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	Актовый зал с ноутбуком и проектором, 2 флипчата, маркеры, стикеры разных цветов
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– адаптация молодых специалистов к условиям организации образовательного процесса в МБОУ ДО Кванториум;</li> <li>– развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т. д.);</li> <li>– развитие профессионально-педагогических компетенций у молодых педагогов;</li> <li>– формирование деловой грамотности молодых педагогов: освоение содержания, педагогических технологий, составление и оформление деловой документации;</li> <li>– плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;</li> <li>– поддержка творческого самовыражения и раскрытие профессионального мастерства молодого специалиста;</li> <li>– повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>– рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);</li> <li>– качественный рост успеваемости и улучшение поведения в объединениях обучающихся;</li> <li>– сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;</li> <li>рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.</li> </ul>

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Шестакова Татьяна Васильевна Берестенникова Маргарита Николаевна Кадубец Тамара Петровна
<b>Место работы автора(ов) практики</b>	Муниципальное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр развития образования «город Саянск» Иркутская область
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Методист
<b>Название практики</b>	Проект «Наставник 3.0»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«Педагог - педагог»
<b>Вид наставничества</b>	Наставничество в группе

<b>педагогических работников, используемый в практике</b>	
<b>Цель</b>	Создание развивающе-поддерживающей среды в муниципальной системе образования на основе партнерства и доверия между участниками наставнических отношений для личной и профессиональной самореализации каждого
<b>Новизна практики</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предоставленная молодым педагогам свобода выбора наставника</li> <li>2. Формирование наставнических пар, желающих работать вместе</li> <li>3. Отказ от фронтальной формы обучения</li> <li>4. Персонифицированное профессиональное сопровождение молодых педагогов</li> <li>5. Планирование индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) на основании профессионального образовательного запроса</li> <li>6. Поддержка системы наставничества на муниципальном уровне</li> </ol>
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	Методические, предметные, коммуникативные
<b>Суть практики</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методическое сопровождение молодых педагогов в рамках образовательных треков: <ul style="list-style-type: none"> <li>– «Успешный педагог» с целью раскрытия профессионально-личностного потенциала молодых педагогов, самореализации, развития мягких навыков</li> <li>– «Звездочка Саянского образования» с целью дальнейшего профессионально-личностного роста и карьерной траектории (от педагога до тьютора)</li> <li>– «Успешный лидер» с целью создания условий для профессионального развития молодых педагогов из числа кадрового резерва (от педагога до руководителя ОО)</li> </ul> </li> <li>2. Упаковка и тиражирование эффективных практик наставничества.</li> </ol>
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	<p>Кадровые:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– «Мастер» (наставник) – участник проекта, имеющий успешный опыт в профессиональной деятельности, способный и готовый поделиться этим опытом с молодыми коллегами;</li> <li>– «Подмастерье» (молодой педагог) – участник проекта. В результате взаимодействия с наставником приобретает опыт, развивает/ совершенствует новые навыки и компетенции;</li> <li>– Куратор проекта, рабочая группа проекта – сотрудники Центра развития образования (5 человек).</li> </ul> <p>Информационно-методические:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– сетевой web-портал «город Мастеров» как профессиональная переговорная площадка (закрытая группа ВКОНТАКТЕ)</li> </ul>

	<p>– методическая поддержка ГАУ ДПО «Институт развития образования Иркутской области»</p> <p>– газета «Форум образования» как официальный печатный орган МОУ ДПО «Центр развития образования города Саянска» (освещение деятельности участников проекта).</p> <p>Финансовые:</p> <p>–принятые меры со стороны администрации города по финансовой поддержке молодых специалистов и стимулирование оплаты труда педагогов из числа наставников в течение года.</p>
<p><b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b></p>	<p>– ускоренная адаптация молодого педагога в профессии через определение собственной траектории профессионального развития;</p> <p>– овладение и усовершенствование молодым педагогом необходимых компетенций;</p> <p>– успешная самореализация педагогического работника как субъекта деятельности в муниципальной системе наставничества.</p> <p>–продюсирование (продвижение/сопровождение) педагогов из числа наставников.</p> <p>Планируемые результаты:</p> <p>в педагогическом плане – преобразование традиционной модели наставничества в инновационную, основанную на рефлексивно-диалогическом взаимодействии и сопровождении;</p> <p>в организационном плане – сопровождение и становление профессионально-личностной позиции молодого педагога или будущего руководителя образовательной организации, владеющего необходимыми компетенциями;</p> <p>в личностном плане – развитие навыков XXI века: самостоятельность, лидерские качества, soft skills.</p>

## Взаимодействие уровней образования

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Адольф Владимир Александрович Кондратюк Татьяна Александровна Чащина Ольга Владимировна
<b>Место работы автора(ов) практики</b>	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева»; Муниципальное автономное образовательное учреждение Средняя школа № 1 имени В.И. Сурикова» (г. Красноярск)
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Профессор, заведующий кафедрой педагогики; доцент кафедры теоретических основ физического воспитания; директор школы.
<b>Название практики</b>	Вовлечение учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов для адаптации и удержания в педагогической профессии
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«Педагог – педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	наставничество в группе целеполагающее наставничество
<b>Цель</b>	Вовлечение учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов позволит получить: университету - мотивированного студента; студенту - комфортное вхождение в профессию, выбор своего места работы, качественное профессиональное становление, формирование мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации; преподавателю университета - внедрение научных исследований в практику, связь со школой, профессиональное развитие; учителю-практику - карьерный рост; для работодателей -

	закрепление кадров, ликвидация текучести кадров; для родителей - профессиональное самоопределение детей, снятие рисков по выбору профессии, снятие социальной напряженности; для государства - качественное образование и социальная стабильность.
<b>Новизна практики</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обоснована и актуализирована проблема вовлечения учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов;</li> <li>- разработано научно-методическое сопровождение вовлечение учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов. Внедрены этапы вовлечения: диагностический, мотивационный, проектировочный и реализационный;</li> <li>- создана профессионально-образовательная площадка;</li> <li>-разработана программа профессиональной подготовки координаторов профессионально-образовательной площадки;</li> <li>- определены стадии профессионального становления: адаптанта, интернала, мастерства, авторитета, наставника;</li> <li>- будущие педагоги через практическое обучение овладевают праксиологическими умениями, направленными на формирование универсальных учебных действий (далее - УУД) обучающихся спортивных классов начальной школы.</li> </ul>
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	<p>Формируемые компетенции будущих педагогов, при реализации наставничества по формированию УУД обучающихся спортивного класса начальной школы: универсальные и общепрофессиональные.</p> <p>Учитель-практик повышает качество реализации педагогических функций: воспитывающей, обучающей, коммуникативной, организаторской, коррекционной, методической, развивающей.</p>
<b>Суть практики</b>	<p>Вовлечения учителей-практиков в процесс подготовки будущего педагога направлено на разнообразие профессиональных запросов, ликвидацию профессиональных дефицитов как у учителей, так и у будущих педагогов, непрерывном развитии профессионального мастерства и становлении новой педагогической практики. Осваивать профессиональные функции и роли через различные ситуационные задачи. Что позволит повысить качество подготовки выпускника педагогического вуза и результативность его вхождение и удержание в профессии. При вхождении и удержании в профессии происходят стадии становления: стадия адаптанта – мы организуем комфортное, «без шовное» вхождение в профессию, через организацию профессионально-образовательной площадки, организацию практического обучения с учителями-практиками, мотивационные мероприятия, общение в научно-образовательной среде, профессиональном сообществе; стадия интернала - мы организуем вхождение в профессию в качестве «полноправного коллеги», осуществляем</p>

	<p>постдипломное сопровождение и обучение по магистерским программам, организация научно-исследовательской работы, консультирование и вовлечение в наставничество, как действующего учителя-практика; стадия мастерства – для подготовки будущих педагогов привлекаем лучших среди обычных, с проявленными педагогическими способностями, вовлекаем их в обучение в магистратуре и аспирантуре, осуществляем сопровождение профессиональной карьеры, индивидуальное консультирование профессорско-преподавательским составом, в том числе по вопросам научно-исследовательской работы; обучаем и вовлекаем в качестве координаторов профессионально-образовательных площадок; стадия авторитета – когда педагог становится лучшим среди мастеров, сопровождаем обобщение передового педагогического опыта, привлекаем к соискательству, сопровождаем публикации по результатам исследований и апробации, подготовку к сдаче кандидатских экзаменов, оформления диссертационного исследования, привлекаем к реализации образовательных программ бакалавров педагогического образования, проведение экспертизы магистерских диссертаций; стадия наставника – когда педагог, добившийся значительных успехов передает свой опыт на профессионально-образовательной площадке, организуется сопровождение его научно-практической школы, оформления диссертационного исследования как доктора педагогических наук, публикации монографий, научных сборников, организация научного руководства кандидатами педагогических наук, координация деятельности профессионально-образовательных площадок края.</p> <p>Вовлечение учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов через профессионально-образовательную площадку (схема площадки в приложении 4) подразумевает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– взаимодействие университета с общеобразовательными организациями для решения актуальных проблем образования;</li> <li>– направленность образовательного процесса на подготовку выпускников к решению профессиональных задач через реализацию практического обучения.</li> </ul> <p>Для формирования мотивации к вовлечению в наставничество педагогов высшей школы, учителей-практиков общеобразовательных организаций и будущих педагогов мы создали профессионально-образовательную площадку и предложили стать участниками мастер-классов финала Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям», в номинации физкультурно-оздоровительная направленность. Учителя-практики и будущие педагоги физической культуры</p>
--	---

познакомились с лучшими практиками по брейк-дансу, единоборствам, волейболу, батутному спорту, чарлиденгу и другим видам. Общение и деятельность на мастер-классах, неформальное общение, анализ готовности участников конкурса к выполнению профессиональных задач позволили повысить познавательный интерес, установить взаимодействие и выяснить профессиональные дефициты: видеть ученика в образовательном процессе, методики формирования универсальных учебных действий, способы оценки и развития функциональной грамотности в области здоровья и безопасности жизнедеятельности. На основании запроса администрации школы будущие педагоги провели диагностику сформированности регулятивных, коммуникативных, познавательных, личностных универсальных учебных действий у обучающихся начальной школы и оценку функциональной грамотности в области здоровья и безопасности и определили, что они относятся к возможным «точкам роста». Мы провели рефлексию деятельности и диагностику мотивации, определили группу участников из числа педагогов университета, учителей-практиков и будущих педагогов, которые проявили желание стать участниками площадки. Учителя-практики в рефлексивных анализах указали, что они рассматривают наставничество как возможность для раскрытия личностно-профессиональных потенциалов, выказывали запрос на достраивание личностных и методических, технологических компетенций, что позволит им профессионально развиваться. Будущие педагоги проявили познавательный интерес и желание участвовать в наставничестве для профессионального становления. Преподаватели университета заинтересовались возможностью апробации научно-исследовательских разработок по вопросу формирования универсальных учебных действий на физкультурных занятиях и разработки методических приемов для формирования праксиологических умений у будущих педагогов в процессе практического обучения. Учителя-практики выразили желание участвовать в научно-исследовательской работе и выявили профессиональные дефициты в части организации и методологии проведения научных исследований, оформлении результатов и внедрения их в практику. Таким образом, мы рассматриваем профессионально-образовательную площадку как место организации взаимодействия участников практико-ориентированной подготовки будущих педагогов. Целью наставничества стали: для будущих педагогов – профессиональное становление в части готовности к решению профессиональных задач, направленных на формирование УУД обучающихся спортивных классов; у учителей-практиков – профессиональное развитие; у профессорско-

	<p>преподавательского состава совершенствование и внедрение актуальных научно-исследовательских работ в практику образования.</p> <p>Мы определили, что для учителей-практиков участие в процессе подготовки будущих педагогов востребовано и актуально, так как является ресурсом личностного и профессионального развития, позволяет осмысливать педагогическую деятельность, обновлять ее, осознать и транслировать свои ценности и убеждения, оставаться в профессии и быть в ней удовлетворенным, развивается как профессионалу, совершенствоваться. Для будущих педагогов практико-ориентированная подготовка востребована, так как позволяет осваивать педагогическую культуру, эффективный инструментарий педагогической деятельности. Для работодателей участие в подготовке будущих педагогов востребовано, так как позволяет сокращать и ликвидировать дефицит кадров, устранять профессиональные дефициты педагогов, развивать профессиональные компетенции и осуществлять качественное изменение педагогической практики для реализации приоритетных задач образования.</p> <p>Исследование запроса на вовлечение учителей в процесс подготовки будущих педагогов позволило определить зоны взаимодействий в образовательном процессе, которые обеспечивают у будущих педагогов появление старших партнеров, позволяют увидеть векторы и перспективы личностно-профессионального становления. На профессионально-образовательных площадках учителя-практики продемонстрировали продуктивные навыки и успешный опыт, будущие педагоги присваивали профессиональные ценности, осваивали трудовые действия по формированию УУД обучающихся спортивных классов начальной школы.</p> <p>Понимание сопровождения как педагогической стратегии позволило нам планировать, поэтапно осуществлять и своевременно регулировать педагогическую деятельность учителей-практиков, педагогов университета и будущих педагогов за счет выбора содержания, методов и средств деятельности адекватно ее целям и задачам.</p> <p>С учетом предмета профессионально-образовательной площадки и результатов диагностики мы разработали программу и основные направления дорожной карты по направлениям деятельности: организационно-управленческое, научно-методическое, информационное, образовательное и экспертно-консультационное.</p> <p>В соответствии с дорожной картой для вовлечения в наставничество учителей-практиков профессорско-преподавательским составом на площадке были проведены «золотые лекции» по выявленным дефицитам, тренинги на мотивацию к личностному и профессиональному развитию. Разработан комплект заданий по педагогической практике для будущих педагогов физической культуры по</p>
--	---



	<p>формированию и диагностике универсальных учебных действий, функциональной грамотности в области здоровья и безопасности. Совместно с учителями физической культуры провели обсуждение методических рекомендаций по формированию универсальных учебных действий, определили алгоритмы взаимодействия наставников и наставляемых. Будущие педагоги проявили желание провести физкультурно-оздоровительные занятия в спортивных классах школы, которые они проводили в паре друг с другом, в паре с учителем-практиком, в паре с преподавателем университета. Используя методические рекомендации преподавателей университета и педагога-практика.</p> <p>В завершении практики мы проводим конференции по итогам практики при оценивании учитывать результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– мастер-класса, проведённого будущим педагогом по формированию универсальных учебных действий и функциональной грамотности,</li> <li>– отчет и результаты научно-исследовательской работы в виде научных статей, доклада, подготовленных совместно и в соавторстве с учителем-практиком, для опубликования в научных сборниках и журналах;</li> <li>– рефлексивного эссе по результатам наставничества;</li> <li>– отзыв учителя-наставника.</li> </ul>
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	Ресурсы: кадровые, программно-методические и информационные ресурсы, материально-технические, финансовое обеспечение.
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	Результатом вовлечения учителей-практиков в процесс подготовки будущего педагога становится развитие единого научно-методического пространства, обеспечивающего разнообразие профессиональных запросов, ликвидацию профессиональных дефицитов, развитию профессионального мастерства и становлении новой педагогической практики. Что позволит повысить качество подготовки выпускника педагогического вуза и результативность его вхождение и удержание в профессии. Результаты работы реализации практики опубликованы в научных журналах, монографиях, учебных пособиях.
<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Велиева Светлана Витальевна Ешмейкина Светлана Владимировна
<b>Место работы автора(ов) практики</b>	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева», кафедра Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №59 с углубленным изучением отдельных предметов» муниципального образования города Чебоксары – столицы Чувашской Республики
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Доцент кафедры дошкольной педагогики и психологии образования

	Педагог-психолог СОШ №59 Оба участника осуществляют деятельность в научно-образовательном инновационном Центре педагогики и психологии детства факультета дошкольной и коррекционной педагогики и психологии
<b>Название практики</b>	Менторинг: двадцать четыре на семь (24/7)
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» «педагог-педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	традиционная форма наставничества («один на один»)
<b>Цель</b>	освоение нового профессионального поля, повышение уровня адаптации и овладения профессиональными компетенциями, раскрытие и стимулирование творческого потенциала личности.
<b>Новизна практики</b>	Впервые используется практика пролонгированного «ведения», подающего надежды обучающегося на бакалавриате, затем в ходе обучения в магистратуре и аспирантуре; на этапе трудоустройства, вхождения в профессию и в непосредственной профессиональной деятельности. Впервые введена практика сопровождения, наставляемого сразу в нескольких направлениях: в осуществлении преподавательской, психолого-педагогической, научно-образовательной, инновационной, исследовательской деятельности. Впервые осуществляется материальное поощрение практики наставничества со стороны руководства вуза и школы в виде стимулирующих выплат, снижения учебной нагрузки и оплаты за обучение, предоставления бесплатного отдыха и пр.
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	Компетенции ориентированы на обеспечение формирования профессионала, способного быть эффективным в условиях неопределенности, мобильности и способности самостоятельно овладевать новыми компетенциями. Универсальные: Стимуляция системного и критического мышления. Формирование готовности к разработке и реализации проектов. Развитие готовности к командной работе, кооперации и лидерству. Воспитание культуры эффективной коммуникации и межкультурного взаимодействия. Активизация навыков самоорганизации и саморазвития (в том числе здоровьесбережения) в условиях неопределенности. Общепрофессиональные: Усвоение правовых и этических основ профессиональной

	<p>деятельности. Совместная и индивидуальная учебная и воспитательная деятельность. Построение воспитывающей образовательной среды. Контроль и оценка формирования результатов образования. Психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности. Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений. Выстраивание педагогической деятельности на научной основе. Цифровые компетенции: Умение создавать мультимедийный контент, виртуальные образовательные площадки. Умение использовать онлайн-инструменты современных педагогических практик. Умение использовать возможности социальных сетей для профессиональной коммуникации и развития. По типу задач профессиональной деятельности «Проектный» ПК-1. Способность к проектированию, реализации и экспертизе организационно-методического обеспечения программ и мероприятий по развитию и социализации обучающихся. ПК-2. Способность к реализации и экспертизе программ и мероприятий по предотвращению социальных и психолого-педагогических рисков развития обучающихся. По типу задач профессиональной деятельности «Сопровождения» ПК-4. Способность оказывать психологическое содействие оптимизации образовательной деятельности. ПК-5. Способность проектировать стратегию индивидуальной и групповой коррекционно-развивающей работы с обучающимися на основе результатов диагностики психического развития. По типу задач профессиональной научно-исследовательской деятельности ПК-6. Способность к планированию и проведению прикладных научных исследований в образовании и социальной сфере, реализации исследовательских программ. ПК-7. Способность к организации, прогнозированию и проведению самостоятельной исследовательской и аналитической деятельности по профессиональным задачам; подготовке и публичному представлению информационных материалов по результатам исследования.</p>
<b>Суть практики</b>	<p>Наставничество понимается как одно из приоритетных направлений реализации кадровой политики, деятельность по созданию условий для раскрытия и эффективного использования личностного, профессионального и</p>

	<p>творческого потенциала личности.</p> <p>Основное содержание наставничества включает оказание пролонгированной, упреждающей и оперативной помощи молодому специалисту при изучении нормативно-правовых документов, изучении и внедрении в практику образовательной организации успешного педагогического опыта; ознакомление с новыми достижениями психологических и педагогических наук, особенностями организации педагогического процесса в условиях цифровизации; совершенствование компетенций, овладение новыми формами и методами изучения индивидуальных особенностей обучающихся, развивающими и коррекционными технологиями; вовлечение наставляемого во все виды профессиональной деятельности в качестве преподавателя и куратора высшей школы.</p> <p>Организация и реализация процесса сопровождения профессионального пути молодого специалиста предусматривается по нескольким направлениям профессиональной деятельности: воспитательной, преподавательской, психолого-педагогической, научно-образовательной, инновационной, исследовательской.</p>
<p><b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b></p>	<p>Личностные и профессиональные ресурсы для:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Наставляемого: уже на этапе обучения на бакалавриате подающий надежды обучающийся, активный, замотивированный, творческий, ответственный, готовый к апробации нового опыта, с устремленностью в профессию.</li> <li>- Наставника: руководит научным содержанием программы магистратуры, имеет ученую степень и звание, осуществляет самостоятельные научно-исследовательские (творческие) проекты, ведет активную учебно-методическую и практическую работу, имеет ежегодные публикации по результатам научно-исследовательской (творческой) деятельности в ведущих отечественных и зарубежных рецензируемых научных журналах, ежегодно докладывает о результатах на международных конференциях; является практикующим психологом; имеет профессиональный и научный стаж более 30 лет.</li> </ul> <p>Финансовые условия</p> <p>Материальное поощрение практики наставничества со стороны руководства вуза и школы в виде стимулирующих выплат, снижения учебной нагрузки и оплаты за обучение, предоставления бесплатного отдыха и пр.</p> <p>Материальные условия</p> <p>Помещения в виде учебных аудиторий, коворкинг-центра, тренинговых залов, оснащенные оборудованием и техническими средствами цифрового обучения, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду. Участникам проекта обеспечен доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и</p>

	информационным справочным системам, состав которых постоянно обновляется.
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	<p>Персональный</p> <p>Освоение нового профессионального поля, трудовых функций и действий; повышение уровня адаптации и овладения профессиональными компетенциями; раскрытие и стимулирование творческого и научно-исследовательского потенциала личности наставляемого (повышение квалификации; публикации; участие в научно-практических конференциях, в соискании грантов и реализации проектов, в профессиональных, научно-исследовательских конкурсах).</p> <p>Критерии персонального успеха: приверженность профессиональным интересам и творческой деятельности (познавательный компонент); повышение самостоятельности, инициативности, ответственности (мотивационно-деятельностный компонент); формирование саморегуляции, саморефлексии, социальной активности (компонент аутокомпетентности); творческое видение, креативность, открытость к преобразованию, интеллектуальная активность (креативный компонент).</p> <p>Вузовский</p> <p>Апробация новой модели наставничества. Проверка эффективности новой модели наставничества. Пропаганда новой модели наставничества.</p> <p>Республиканский</p> <p>Распространение накопленного опыта наставничества. Научные и учебные публикации.</p>

<b>ФИО автора(ов) практики полностью</b>	Однороб Татьяна Иосифовна
<b>Место работы автора(ов) практики</b>	Государственное учреждение Луганской Народной Республики «Луганский учебно-воспитательный комплекс №50 имени А.В. Федорчука»
<b>Должность автора(ов) практики</b>	Директор
<b>Название практики</b>	«Наставничество как социокультурный феномен»
<b>Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике</b>	«руководитель образовательной организации – педагог»
<b>Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике</b>	ситуационное наставничество
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей; создание условий,

	способствующих самореализации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию наставляемого, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию.
<b>Новизна практики</b>	Проект «Наставничество как социокультурный феномен» охватывает актуальные тенденции, характерные для интеграции Луганской Народной Республики в Российскую Федерацию
<b>Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</b>	Психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические.
<b>Суть практики</b>	Представленная практика наставничества «Наставничество как социокультурный феномен» представляет собой комплексную модель наставничества в ГУ ЛНР «ЛУВК №50 ИМЕНИ А.В.ФЕДОРЧУКА», ориентированную на некоторые современные тенденции образования в регионе и состоит из 5 значимых блоков: «Школа-культурный центр микрорайона» «Конкурс» «Публикация» «Молодой педагог» «Инклюзия»
<b>Необходимые ресурсы для реализации практики</b>	Материальные, информационные, электронные.
<b>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</b>	-обусловленная мотивация и интерес к педагогической деятельности; -достижение поставленных целей; -одобрение и позитивный настрой в общении и взаимодействии с коллегами; -высокие показатели достижений в педагогической деятельности; -полное соответствие поведения с занимаемой должностью; -дипломатичность и толерантность в решении спорных вопросов, ответственность за воспитание детей; -повышение уровня педагогического сознания; -осознанное применение навыков и умений в значимых для региона образовательных тенденциях; -рост уровня педагогического мастерства.

