

## ДОКЛАД-ОТЧЁТ

### «ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОГПОБУ «МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ»»

#### *Аннотация*

Представлен опыт работы по внедрению Целевой модели наставничества в ОГПОБУ «Многопрофильный лицей» в направлении реализации четырех форм наставничества «педагог – педагог», «педагог – студент», «студент – студент», «работодатель – студент».

*Ключевые слова:* наставничество, программа наставничества, наставляемый, наставник, нетворкинг, куратор.

*Слайд 1.* ОГПОБУ «Многопрофильный лицей» был организован в 1994 году, в следующем 2024 году нам исполнится 30 лет. Сравнительное молодое образовательное учреждение, однако, система наставничества присутствовала в нем всегда, она имела разные подходы к ее организации, так как, со временем менялись формы, аспекты и содержание. На сегодняшний день, сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

*Слайд 2.* С 2020 года на основании приказа Комитета образования ЕАО (ныне Департамент образования ЕАО) № 401 «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в образовательных организациях ЕАО», в лицее началось новое движение наставничества. Этапы внедрения наставничества в лицее были следующие:

1 этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества - издан приказ о внедрении Целевой модели наставничества (приказа директора ОГПОБУ «Многопрофильный лицей» № 382 от 23.10.2020 года «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в ОГПОБУ «Многопрофильный лицей»»), создана рабочая группа по разработке дорожной карты реализации ЦМН, назначен куратор наставничества, разработаны «Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества», «Положение о программе наставничества на 2020-2024 годы», программы наставничества.

2 этап. Формирование базы наставляемых и наставников через работу куратора наставничества и педагогического коллектива лицея – будущих участников программы наставничества) с двумя базами - наставляемых и наставников. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей лицея в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (приказ директора ОГПОБУ «Многопрофильный лицей» №426 от 25.11.2020 года «Об утверждении наставнических пар/групп целевой модели наставничества»).

3 этап. Отбор и обучение наставников.

4 этап. Организация работы наставнических пар или групп.

5 этап. Организация хода наставнической программы.

6 этап. Завершение программы наставничества. Подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества на уровне лицея и через участие в областных конкурсах по наставничеству. Создание банка лучших наставнических

практик, размещение в общем доступе на сайте лица. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном и областном уровне.

*Слайд 3.* Реализация Целевой модели наставничества в лицее осуществлялась по четырём формам: «студент – студент», «педагог – студент», «работодатель – студент», «педагог – педагог».

Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- улучшение показателей лицея во всех областях учебной и внеаудиторной деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
- обеспечить успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

*Слайд 4.* Форма наставничества «Студент-студент» - в данной модели за слабым в обучении студентом закрепляется студент, показывающий хорошую успеваемость, активную жизненную позицию и ответственность при выполнении различного рода поручений классного руководителя и представителей педагогического коллектива лицея. Основной причиной реализации данной формы со стороны наставляемых была просьба об оказании помощи в обучении. В ходе выявления проблем, наставниками обнаружены частые и длительные пропуски занятий без уважительных причин у наставляемых и как следствие этого, неуспеваемость по программе обучения, а также отсутствие активности в участии тематических внеурочных мероприятий внутри группы и лицея, отсутствие самодисциплины.

В 2020 – 2021 учебном году к участию в статусе наставника из числа студентов лицея пожелали принять участие 6 студентов-наставников и 8 наставляемых студентов. В 2021-2022 учебном году к участию в форме наставничества «студент – студент» было привлечено 6 студентов-наставников и 7 наставляемых студентов, в 2022-2023 учебном году к реализации данной формы наставничества привлечено 4 студента-наставника и 4 наставляемых студента.

По результатам реализации данной формы наставничества с 2020 по 2023 год, студентам-наставникам удалось в рамках плановой работы с наставляемыми вернуть к обучению и оказать помощь 16-ти наставляемым. Однако и отчислено из числа наставляемых – 3-е обучающихся.

*Слайд 5.* Реализацию формы наставничества «Педагог-студент», в 2020-2021 учебном году осуществляли 9 педагогов-наставников, за которыми были закреплены 14 обучающихся. В 2021-2022 учебном году для работы в данной форме наставничества, было привлечено 9 педагогов и 10 обучающихся. В 2022-2023 учебном году в помощи преподавателей нуждалось 26 студентов, к работе с этой группой студентов привлечено в качестве наставников 11 педагогов. За трёхлетний период наставничества в данной форме были привлечены к участию в различных олимпиадах, конкурсах и соревнованиях 29 наставляемых студентов.

*Слайд 6.* На первом этапе работы с наставляемыми, наставники из числа обучающихся и педагогов выполнили индивидуальное планирование своей деятельности, основными направлениями которого было:

1. Ознакомление с программой целевой модели наставничества, в том числе:

- проведение анкетирования наставляемого;
- посещение организационно-обучающих занятий наставников;
- оформление документов, подтверждающих участие в программе лично и наставляемого (*соглашения об участии в программе наставничества*).

2. Ознакомление с информацией об успеваемости наставляемого, работа с классным руководителем, преподавателями и координатором наставничества по направлению работы с наставляемым для улучшения показателей рейтинга успеваемости по дисциплинам и учебным практикам, в том числе:

- отслеживание ежемесячных рейтингов успеваемости подопечного;
- планирование работы по отработке «незачетов» по дисциплинам, организация и совместное посещение консультаций преподавателей, и личное оказание помощи наставляемому;
- оформление дневника работы с наставляемым;
- совместный поиск прохождения производственных практик.

3. Работа с наставляемым по улучшению показателей успеваемости, в том числе:

- ежедневный контроль посещения занятий наставляемым и выяснение причин отсутствия на занятиях;
- проверка наличия конспектов и оказание помощи по их восстановлению;
- ежедневный контроль успеваемости наставляемого.

4. Работа с наставляемым по формированию самодисциплины и активной жизненной позиции, в том числе:

- 2 раза в неделю посещение общежития (для проживающих в общежитии)/по месту проживания с целью проверки порядка в комнате наставляемого и организации внеурочного времени проведения;
- ежемесячное привлечение наставляемого к участию в мероприятиях группы и лица;
- 2 раза в неделю совместное посещение библиотеки лица с целью подготовки к занятиям, выполнению письменных заданий;
- по мере необходимости оказание помощи наставляемому в выполнении домашнего задания;
- согласно расписаниям секций, кружков в которых участвует наставник привлечение наставляемого к участию в этих формах проведения досуга.

*Слайд 7.* Наставничество в форме «работодатель – студент», предполагает взаимодействие обучающихся лица, осваивающих программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики (предприятия – партнера), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника в отношении наставляемого студента в данной форме наставничества являются следующие:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Основной принцип работы наставника — стремление донести нужную информацию и помочь молодому специалисту ее усвоить.

Основные направления работы по реализации программы

1. Формирование базы предприятий:

- формирование перечня предприятий, готовых к реализации модели наставничества «работодатель-студент»;

- заключение соглашений по внедрению целевой модели наставничества.

2. Разработка программ наставничества под конкретное предприятие.

3. Отбор наставников из числа активных и опытных сотрудников предприятий и организаций, представителей благодарных выпускников. Формирование электронной базы наставников.

4. Обучение наставников.

5. Разработка дневников наставника.

6. Отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, немотивированных, не умеющих строить индивидуальную траекторию развития. Либо – обучающихся, с особыми образовательными потребностями, сверх программы лица:

- анкетирование, листы опроса;

- использование базы наставляемых;

- оформление согласий на обработку персональных данных участников целевой модели наставничества.

7. Формирование пар, групп:

- личные встречи или групповая работа в формате «нетворкинг».

8. Организация рабочих встреч с преподавателями, работодателями и студентами:

- планирование рабочего процесса;

- оказание практической помощи по реализации и представлению результатов проектной деятельности.

9. Рефлексия реализации формы наставничества.

10. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.

Результатом правильной организации работы наставников является повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

Индикаторами программы данной формы наставничества являются:

- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;

- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;

- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;

- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;

- численный рост выпускников, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятиях района и области.

В реализации данной формы наставничества за период с 2020 по 2023 год приняло участие 35 наставников из числа работодателей и 266 студентов (Табл. 1). Конечно, основная работа наставника с наставляемым выполнялась в период прохождения студентами лица производственной практики по профилю подготовки, однако при всей своей рабочей загруженности у наставников-работодателей находилось время на посещение таких традиционных ежегодных мероприятий лица, как «Круглый стол «Поговорим о профессии», «День открытых дверей», «День молодого рабочего», «Установочная конференции перед прохождением производственных практик», торжественные мероприятия к празднованию дня студента и т.п..

Таблица 1.

Реализация программы наставничества в форме «Работодатель – студент»

Наставники из числа работодателей района	Количество наставляемых студентов в период производственных практик			
	2020-2021 уч./г.	2021-2022 уч./г.	2022-2023 уч./г.	Всего за 3 года
<b>по профессии «Мастер сельскохозяйственного производства»</b>				
КФХ Хомяков А.В.	2	4		6
КФХКустов С.А.		1		1
КФХ Фёдоров В.А.	2	3	6	11
КФХЛисицин В.А.		2		2
КФХЮрченко Т.Д.	4	6	19	29
КФХВульф Е.В.	4	4	16	22
КФХЗайцева С.Е.	1	3	7	12
КФХИванов Д.А.	2	3	1	6
КФХГрищенко С.С.		2	2	4
КФХСкотников Д.В.			3	3
КФХРюмкин Н.В.	3			3
КФХВойцеховский	2	2	2	6
КФХВэнь О.В.			1	1
ООО «Терра»	2	5	12	19
<b>Всего - 14</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>69</b>	<b>125</b>
<b>по профессии «Повар, кондитер»</b>				
Детский сад «Ек.-Никольское»	2	6	2	10
Детский сад «Родничок»	2	6	3	11
Детский сад«Солнышко»	2	5	4	11
Детский сад «Пузино»			2	2
Ресторан Амурский бриз»		1		1
Детский сад «Буратино»	4	6	4	14
ООО «Терра»		1	1	2
ЦРБ с.Амурзет			2	2
Столовая ОГПОБУ «Многопрофильный лицей»	7	23	16	46
СОШ с.Амурзет		6	4	10
<b>Всего - 10</b>	<b>17</b>	<b>54</b>	<b>38</b>	<b>109</b>
<b>по профессии «Продавец, контролёр-кассир»</b>				
ИП Дудник Л.В.		3	2	5
Магазин «Продукты»			2	2
Магазин «Велес»			2	2
Магазин «Сова»			2	2
Магазин «Универсам» ИП Таранова А.Н.	2		1	3
Магазин «Алёнушка» ИП Колтунов В.М.	4			4
Магазин «Интересный» ИП Давыдов А.Н.	1			1
Магазин «Продукты» ИП Котенкова А.М.	2		1	3
Магазин «Продукты» ИП Чуприна М.В.	1	2	2	5
Магазин «Сакура» ИП Рюмкина О.В.			1	1

Магазин «Надежда» Щеголева Н.В.		2	2	4
Итого - 11	10	7	15	32

*Слайд8.* Создание программы наставничества формы «Педагог – педагог» продиктовано велением времени. С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность педагога, это – профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество. Социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь.

Цель формы наставничества «Педагог – педагог» - обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности молодого педагога, его самореализации и закреплению в педагогической профессии. Согласно программе данной формы наставничества определены следующие задачи:

- создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе;
- формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике;
- помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в учебный процесс.

В основе программы наставничества «педагог – педагог», выделены следующие принципы:

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

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

непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития педагога продолжается на протяжении 3 лет;

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

Программа формы наставничества «Педагог – педагог» включает 3 этапа:

I. Организационный этап.

1. Собеседование с начинающим педагогом. Проведение анкетирования с целью выявления трудностей на первом этапе работы и пожеланий для наставника с целью определения направления помощи.

II. Основной этап.

2. Помощь в планировании, оформлении документации, организации работы молодого педагога.

3. Мастер-классы, проблемные семинары, деловые игры и другие интерактивные и неформальные формы педагогического общения с молодыми педагогами.

4. Беседа о правилах оформления журналов учебных занятий, документации классного руководителя учебной группы.

5. Анкетирование начинающих педагогических работников. Составление индивидуальных планов работы наставников с наставляемыми.

6. Беседа «Этапы планирования учебного занятия и подготовка к нему педагога. Советы молодому педагогу при подготовке к учебному занятию».

7. Посещение молодыми педагогами учебных занятий и мероприятий творчески работающих педагогов лицея и педагогов-наставников.

8. Определение темы самообразования. Составление плана работы по данной теме.

9. Беседа «Типичные ошибки, допускаемые начинающим педагогом. Как провести самоанализ урока».
10. Посещение уроков молодых педагогов.
11. Подведение итогов 1 полугодия. Внесение предложений по совершенствованию работы с начинающими педагогами во 2-м полугодии.
12. Беседа «Нестандартные методики проведения учебных занятий».
13. Беседа «Индивидуальный подход к обучающимся на учебном занятии, технология организации работы в группах».
14. Смотр кабинетов начинающих педагогов. Советы по оформлению.
15. Консультация «Оценка качества подготовки студентов по учебной дисциплине (профессиональному модулю): технологии, методы и формы контроля».
16. Участие молодых педагогов во внутренних конкурсах профессионального мастерства.
17. Подведение итогов работы молодых педагогов по теме самообразования.

### III. Аналитический этап.

18. Подведение итогов работы с молодыми педагогами за учебный год. Обсуждение отчетов педагогов-наставников на заседаниях методических комиссий и отчетном собрании наставников лицея.

В реализации данной формы наставничества за период с 2020 по 2023 год, в качестве наставников задействованы – 7 педагогов, имеющих квалификационные категории и положительный прогрессивный опыт профессиональной деятельности, в качестве наставляемых в данной программе приняли участие – 14 молодых педагогов. Подводя результаты работы педагогов-наставников с молодыми педагогами наставляемыми, можно отметить, что на сегодняшний день из 14-ти наставляемых – аттестованы на соответствие занимаемой должности 10 педагогов. Из 14-ти молодых педагогов каждым разработано и проведено от одного и более открытых мероприятий для обучающихся лицея; 7 молодых педагогов приняли участие в конкурсных мероприятиях на уровне лицея, области и Всероссийских онлайн-конкурсах.

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

### Список используемых источников:

1. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие / М. В. Кларин. — М.: Юрайт, 2018. – 288 с.
2. Синягина Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. - URL: [https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05\\_nastavnichestvo.pdf](https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf) -Текст: электронный.
3. Будущий учитель – учитель будущего. – Текст: электронный. Управление образования администрации Саргатского муниципального района Омской области: официальный сайт. – URL: <http://mouo.sarg.obr55.ru/главная/будущий-учитель-учитель-будущего/> (дата обращения: 27.03.2021 г.)
4. Методические разъяснения по разработке целевых программ наставничества. Текст электронный [Metodicheskie-razyasneniya-po-programmam-nastavnichestva.pdf](#)