

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
города Абакана «Средняя общеобразовательная школа № 26  
с углубленным изучением отдельных предметов»**

**Республиканский конкурс «Эффективные практики наставничества»**

**«Описание практики наставничества»**

*Номинация «Практика наставничества по форме «педагог-педагог»*

ФИО наставника: Доможакова Валентина Викторовна

ФИО наставляемых: молодые педагоги Вахрушева Софья Алексеевна, Дэка

Максим Витальевич

## 2. Описание практики:

### 2.1. ФИО наставника, реализующего практику наставничества, его основные характеристики и достижения:

Доможакова Валентина Викторовна – учитель высшей квалификационной категории. Учитель обладает высоким уровнем педагогического мастерства, активно делится своим опытом с молодыми педагогами. Педагог добивается высоких результатов: доля обучающихся, имеющих положительные оценки составляет 100%, доля обучающихся, имеющих оценки «4» и «5» в среднем по классам за 2020-2023 годы составила 75%.

С целью углубления культуроведческих знаний о странах изучаемого языка и развития познавательного интереса Валентина Викторовна систематически проводит внеклассные общешкольные мероприятия (Предметная неделя иностранных языков, праздник осени, алфавита, Рождество), а также участвует с детьми в муниципальных и Всероссийских конкурсах по английскому языку (Международная олимпиада по английскому языку «Британский бульдог», региональный конкурс по английскому языку «We are the world» и др.)

Является одним из разработчиков и реализует рабочие программы по учебным курсам, которые являются составной частью Основной образовательной программы начального, основного и среднего общего образования МБОУ «СОШ№ 26».

Педагог – активный участник рабочей группы по разработке и реализации программы инновационной деятельности МБОУ «СОШ№ 26» по теме «Создание эффективной и устойчивой модели школьного технологического образования на основе учебных инженерно-технологических практик» (приказ МБОУ «СОШ № 26» № 362 от 14.10.2019). Под ее руководством была организована работа по разработке инженерно-технологических практик: конструктора уроков иностранного

языка, практикоориентированных заданий.

В 2021-2022 году была членом предметного жюри муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников (приказ ГУО Администрации г. Абакана № 396 от 10.11.2021).

Валентина Викторовна является также опытным классным руководителем. В своей деятельности уделяет большое внимание выявлению творческих способности учеников через участие в различных мероприятиях: муниципальная лингвострановедческая викторина «Вокруг света за 24 часа» (1, 2, 3 места), муниципальный конкурс «Языки объединяют мир» (победитель, призеры), «Ожившие страницы» (победители, призер).

Свой профессиональный опыт педагог обобщает на различных уровнях, в том числе в рамках республиканских мероприятий: XI республиканский педагогический марафон «Функциональная грамотность: как учить по-новому», республиканский вебинар «Из опыта работы РИП».

В 2022-2023 годах являлась учителем-наставником для молодых педагогов Вахрушевой С.А. (приказ №254 от 01.09.2022) и Дэка М.В. В начале года был составлен план работы, где были прописаны все мероприятия оказания помощи молодому педагогу. Совместно была изучена рабочая программа по английскому языку, оказана помощь в проставлении дат в КТП, в заполнении электронного журнала. Курировала работу по теме самообразования, организовывала взаимопосещение уроков, оказывая методическую помощь при подготовке к урокам. Консультировала по работе с одарёнными детьми и слабоуспевающими. В конце года помогала в написании самоанализа учебной деятельности и составлении отчёта учителя предметника.

В 2023 году Валентина Викторовна Доможакова стала победителем республиканского конкурса «Лучший наставник детей и молодежи -2023» (<http://rcdo19.ru/index.php/blog-zoo/item/14-iyunya-proshjol-final-respublikanskogo-konkursa-luchshij-nastavnik-detej-i-molodjzhi>).

2.2. Название практики (если есть):

«Роль наставника в подготовке к участию молодых педагогов в профессиональных конкурсах».

### 2.3. Цель практики:

Планирование эффективной работы наставника по подготовке молодого педагога к участию в муниципальных и региональных конкурсах профессионального мастерства, методическая поддержка по предмету (английский язык).

### 2.4. Обоснование актуальности (проблема, решению которой может помочь разрабатываемая практика наставничества):

На сегодняшний день в системе образования возникает не только проблема кадрового дефицита, но найти потребность в специалистах, которые смогли бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения активных, одаренных детей, поэтому наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

Каждая из форм наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием разных технологий и приемов.

Приходя в школу, молодые педагоги сталкиваются с целым рядом трудностей:

- низкий уровень подготовки в Вузах (прежде всего, преобладание теоретических знаний над практическими навыками);
- большое количество информации (недостаток опыта не позволяет молодому педагогу адекватно расставить приоритеты);
- большое количество новых, незнакомых задач (они могут быть очень простые, но в силу новизны кажутся сложными);
- неуверенность в своих силах или, напротив, завышенная самооценка, могут помешать молодому специалисту вовремя обратиться за консультацией к более опытным коллегам;

- низкий уровень включенности в жизнь образовательной организации без создания специальных условий (прежде всего, потому что все и всё вокруг ново и незнакомо).

2.5. Сроки реализации наставничества: 2022-2024 (на момент начала наставничества опыт работы молодого специалиста составлял менее 1 года)

2.6. Форма наставничества: «педагог-педагог», а именно: взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по английскому языку (поиск пособий, составление рабочих программ ФООП, календарно-тематического планирования и т. д.); а также я реализую форму наставничества «педагог-дети».

2.7. Основные этапы наставничества и их содержание (мероприятия, образовательные события, участие в конкурсном движении)

К вопросу профессионального становления молодых педагогов администрация школы подходит комплексно. Поэтому в школе сложилась система методического сопровождения, имеющая свои направления и формы.

В школе созданы профессиональные объединения, в рамках каждого предусмотрены мероприятия, направленные на профессиональное становление молодых педагогов. К ним относятся:

- ✓ учебно-методический совет (который рассматривает планы школьных методических объединений, контролирует наличие мероприятий для повышения профессионального уровня молодых педагогов, например: рассмотрение актуальных вопросов реализации государственной политики в области образования: в 2023-2024 учебном году – введение обновленных

ФГОС, ФООП, реализация рабочей программы воспитания и др.);

- ✓ предметные методические объединения (в план работы которых обязательно входит проведение предметных недель с открытыми мероприятиями по предмету, в том числе открытых уроков);
- ✓ проблемные группы сменного состава (состав и деятельность которых определяется наиболее актуальными задачами, стоящими перед школой, например: введение обновленных ФГОС, реализация программы региональной инновационной площадки).
- ✓ тематические семинары по методике построения и организации результативного учебного процесса («Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства для молодых педагогов» 18.10.2023, «Роль наставника в подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства» 16.11.2023)
- ✓ Используются интерактивные и практико-ориентированные формы работы по повышению уровня профессиональной подготовки (решение педагогических ситуаций).

Молодому специалисту важно не только качественно выполнять свои должностные обязанности, но и успешно влиться в коллектив, стать частью команды. И здесь эффективны мероприятия, направленные на сплочение коллектива.

Немаловажную роль играют традиции, сложившиеся в коллективе, устоявшаяся «педагогическая школа» и в целом вся методическая система.

Возможность увидеть уроки, мастер-классы, послушать представление опыта не только уроков наставников, но и других педагогов, а также таких же молодых, начинающих на методическом фестивале.

Центральным инструментом наставничества является программа (в 2023 году это был план работы наставника) (*См. Приложение 1*).

В 2022-2023 учебном году молодые специалисты проходили

самодиагностику:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSehBbK7CfMAtnx8vQSUjmeIVizpChTooNU2chIRjLw47eSVg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSehBbK7CfMAtnx8vQSUjmeIVizpChTooNU2chIRjLw47eSVg/viewform?usp=sf_link) и диагностику по выявлению профессиональных затруднений и дефицитов (см. Приложение 13,14)

Результативность наставничества, на наш взгляд, обуславливает комплексный подход, включенность молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, в том числе участие под руководством наставника в общешкольные и муниципальные методические мероприятия:

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Форма участия
1.	Школьный конкурс педагогического мастерства «Мой лучший урок»	11.01.-30.04.2022	Конкурсная работа
2.	Школьный Фестиваль педагогических идей	11.01.-30.04.2022	Конкурсная работа
3.	Школьный Фестиваль педагогических идей	ноябрь 2022	Выступление с мастер-классом
4.	Участие в XI республиканском педагогическом марафоне «Функциональная грамотность: как учить по-новому». В данном разделе представлен опыт педагогов Республики Хакасия по развитию читательской грамотности <a href="https://www.youtube.com/watch?v=zi_fPhARVW4&amp;list=PL-tiNnh3y3Tm9SIXxOw2cMztirRBcAlw&amp;index=5">https://www.youtube.com/watch?v=zi_fPhARVW4&amp;list=PL-tiNnh3y3Tm9SIXxOw2cMztirRBcAlw&amp;index=5</a>	ноябрь 2022	Видеозапись занятия внеурочной деятельности
5.	Конкурс профессионального мастерства «Молодой учитель года» (Дэка М.В)	Март 2022	Мастер-класс
6.	Конкурс профессионального мастерства «Учитель года-2023» (Дэка М.В)	Февраль-апрель 2023	Открытый урок, мастер-класс, воспитательное событие
7.	Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Учитель года России-2023» (Дэка М.В)	Сентябрь-октябрь 2023	Открытый урок, воспитательное событие

О результативности комплексного подхода в наставничестве, о мастерстве педагога-наставника и педагогическом таланте наставляемого, на наш взгляд, свидетельствуют успехи Дэка Максима Витальевича.

Максим Витальевич стал победителем республиканского конкурса «Молодой учитель – 2022»; победителем конкурсного отбора на награждение знаком «Вдохновение» среди молодых педагогов (октябрь 2022), участником

Всероссийского профессионального конкурса «Учитель года России -2023».

## 2.8. Ресурсы, необходимые для реализации практики

Педагогический коллектив МБОУ «СОШ № 26» относительно молодой и наряду с молодыми специалистами, которые ежегодно поступают на работу, в коллективе трудятся опытные, высококвалифицированные педагоги. Доля педагогов, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию составляет 83%. Доля молодых специалистов составляет порядка 10%. Выше названные проценты указывают на то, что школа располагает ресурсами для организации эффективного методического сопровождения профессионального становления молодых специалистов. За каждым молодым педагогом закреплен опытный педагог-наставник.

## 2.9. Ключевое мероприятие (представляется описание/сценарий наиболее значимого мероприятия в практике наставничества с указанием планируемых и достигнутых результатов).

Ключевыми мероприятиями обеспечения включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, раскрытия его профессионального потенциала являются школьный Фестиваль педагогических идей конкурс «Мой лучший урок», муниципальный конкурс «Лидеры цифрового образования», конкурсы профессионального мастерства «Молодой учитель года» и «Вдохновение».

Фестиваль и конкурс проводятся в целях повышения качества образования, повышения профессионального мастерства педагогов, выявления и распространения лучшего педагогического опыта.

Конкретная тематика может меняться в зависимости от целей, которые стоят перед школой в текущем учебном году.

В 2022-2023 учебном году МБОУ «СОШ № 26» работала над реализацией программы региональной инновационной площадки «Создание эффективной и устойчивой модели школьного технологического образования



на основе учебных инженерно-технологических практик». Соответственно, участие в фестивале и конкурсе предполагало разработку учебно-методических материалов по теме инновационного проекта.

Каждая из форм наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем. В своей практике наставничества я использую:

***1) Форма наставничества «учитель Доможакова В.В. – молодой учитель Дэка М.В.»***

*Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.*

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым можно выделить следующие: *способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование в своей деятельности передового педагогического опыта; прививать молодому специалисту в целях его закрепления в образовательной организации интерес к педагогической деятельности; ускорить процесс профессионального роста молодого специалиста.*

Результатом моей работы в качестве наставника стало участие учителя английского языка ***Дэка Максима Витальевича*** в 2022 году в республиканском конкурсе профессионального мастерства «Молодой учитель года – 2022», методическое сопровождение при подготовке конкурсных испытаний, помощь при составлении мастер-класса и воспитательного события.

Также в 2023 году Дэка М.В. принял участие в муниципальном этапе конкурса «Учитель год-2023», а затем в республиканском этапе, став

победителем.

***Среди планируемых нами результатов за 2023-2024 учебный год выделим следующие:***

- ✓ *рост числа собственных профессиональных работ молодого педагога (консультация по подготовке к участию в финальном этапе Всероссийского конкурса «Учитель года России-2023»).*
- ✓ *Участие в фестивале педагогических идей,*
- ✓ *Участие в педагогической мастерской (для ШМО учителей иностранных языков),*
- ✓ *Участие в семинарах/вебинарах для учителей иностранных языков,*
- ✓ *Разработка проектов и участие в конкурсном движении «Большая перемена» (см. Приложение 2. Отзыв Дэка М.В.)*

***2) Форма наставничества «куратор Доможакова В.В. – активисты клуба «Большая перемена»»***

Как научить молодых активных ребят, как передать им свои знания?

Проблема молодежи заключается в том, что они хотят работать и достигать новых вершин, но не обладают достаточными профессиональными умениями и гибкими навыками.

Цель *наставничества* - помочь молодым активистам «перейти в квадрат» «Могу, хочу», то есть при имеющемся желании предоставить ему и возможности для продуктивной деятельности.

**Готовность молодого специалиста к работе**  
(на основе модели ситуационного руководства Херси-Бланишара<sup>2</sup>)



Рассмотрим 4 стадии индивидуальной работы с наставляемым.

1) **«Не могу - не хочу»**. Наставляемый не обладает навыками и, более того, не мотивирован. Для того чтобы включить его в деятельность, необходимо сначала замотивировать его.

Например, знакомство и личная беседа в начале учебного года, представление «+» участия в конкурсных движениях, своего опыта, \* *прохождение теста на определение профессиональной компетентности и дефицитов (при необходимости) (См. Приложение 3. Тест «Якоря карьеры»)*

2) **«Не могу - хочу»**. Наставляемый мотивирован, поэтому открыт к получению новых знаний, он находится в состоянии обучения. Здесь важно поэтапно построить схему работы с наставляемым: как и чему вы будете его обучать (см. Приложение 4. Тренинги личностного роста «Лидируй»)

3) **ситуация «Могу - хочу»**. Ситуация, в которой разумно развивать горизонтальную карьеру активистов клуба. Он уже обладает необходимыми знаниями и умениями. Ему нужно поднимать «планку цели» и расширять зоны мастерства.

Например, *совместный мастер-класс по профориентации (см. Приложение 5. Сценарий интерактивной игры «Профессиональное самосознание: профессии будущего», представленного на Городском форуме «Семья.*

*Школа. Дети» 30.03.2023, проведенного совместно с молодыми педагогами Дэка М.В, Олейник В.Ю.)*

**4) ситуация «Могу - не хочу».** Человек находится в состоянии протеста, некоего саботажа. Необходимо выяснить, в чем причина демотивации. Возможно, необходимо наделить работу новым смыслом. Обучение ребят может происходить спонтанно (например, наблюдает за работой своего наставника и пишет анализ проведенного мероприятия – см. *Приложение 6. План посещенного занятия, Приложение 7. План перспективного развития*) или намеренно (если он записывается на курсы повышения квалификации (очные или дистанционные) и получает новые знания). Приобретая опыт, молодой активист сознательно или бессознательно рефлексировать, делает выводы, а при выполнении нового задания планирует и выполняет уже другие действия. Это, в свою очередь, приводит к получению нового опыта.

Таким образом, обучение - это процесс приобретения и усвоения новых знаний и навыков, проходящий четыре стадии, что необходимо учитывать при подготовке молодых специалистов и активистов.

***При работе с наставляемыми – подростками, активистами клуба, важно учитывать и правильно:***

***- а) формулировать цели***

*Цель - это образ результата.* Именно от наставника зависит, сможет ли он просто и ясно донести цель до обучаемого и вдохновить подопечного на ее достижение.

Цель должна быть:

- ✓ *Конкретная и позитивно сформулирована*
- ✓ *Достижима*
- ✓ *Значима*

Цель должна мотивировать молодых людей. Нужно сформулировать ее так, чтобы цель стала его собственной. Наставник, как правило, не может прямо указывать, командовать, в его распоряжении только приемы нематериальной мотивации.

**- б) организовать обратную связь как инструмент развития наставничества**

Умение предоставлять эффективную обратную связь - один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий обучаемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных

способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать обучаемого, именно поэтому существуют правила обратной связи. «Максим, ты неправильно сделал» - это не обратная связь, ведь наставляемый не знает, что именно он сделал неправильно и что хотел бы видеть наставник.

*Обратная связь* - это методика бесконфликтной критики, направленной на то, чтобы собеседник сам захотел изменять свое поведение.

***Критерии эффективной обратной связи с наставляемым:***

**1. Сбалансированность, позитивно направленность**

Наставляемый должен почувствовать, что обратная связь помогает ему учиться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение.

Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для обучаемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для обучаемого, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

**2. Конкретность**

Обратная связь - это не дискуссия о том, сказал или не сказал обучаемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Избегайте обобщающих фраз типа «вы всегда...», «вы склонны...» и др.

Обратная связь касается того, *что* было сказано, сделано и *как*,

но не *почему*. Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу. *Пример конкретного отзыва:* «Вы вчера провели исследование по методу \_\_\_\_\_, а я просил по принципу \_\_\_\_\_».

### **3. Безоценочность**

Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой. Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному.

Нужно включить обучаемого в процесс, а не выключить его критикой.

### **4. Своевременность**

Принцип положительного подкрепления - один из ключевых в обучении, и вовремя предоставить обратную связь - это лучшее, что может сделать наставник: «Сегодня ты сделал всю работу на отлично». Хуже всего, когда наставник лишь неделю спустя вспоминает, что, например, урок, проведенный молодым коллегой, произвел на него впечатление.

### **5. Активность**

Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Дайте ему шанс исправить ошибки самостоятельно: «Как Вы думаете, на сколько Вы сделали свою работу на 100 %? А что можно было бы здесь сделать по-другому? Есть какие-то варианты?»

## ***Опыт внедрения собственных актуальных практик наставничества:***

Представляю вашему вниманию наиболее интересные оптимальные модели, которые я использую на базе МБОУ «СОШ №26» в практической деятельности педагога-наставника (*классификация Н.Ю. Синягиной*<sup>1</sup>):

### ***А) Краткосрочное наставничество***

Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь

поставленных целей.

С начала 2022-2023 учебного года я была назначена приказом директора СОШ №26 от 01.11.2022 №424-к педагогом – куратором клуба «Большая перемена» (см. Приложение 8)

В рамках конкурсного движения «Большая перемена» являюсь наставником у учащихся 8-11 классов. В 2023 году был успешно реализован под моим руководством экологический проект «Экологический бизиборд» (организатор «Российское движение школьников»), а автор проекта, ученица 10 класса Титова Наталья получила возможность поехать в ВДЦ «Артек»

Учащийся 9 «А» класса Пыленков Артем, где я являюсь классным руководителем, активист Российского движения детей и молодежи, стал лидером региональной команды «Большая перемена» получил возможность присутствовать на I слете РДДМ в г. Москва (декабрь 2023), Сипкин Матвей и Сакиркин Роман в апреле 2023 посетили профильные смены в ВДЦ «Артек». В 2023 году я стала наставником для учащихся 9 классов в конкурсах-вызовах «Большой перемены» (номинация «Волонтерство» (Кравченко Мария) и «Экология» (Татаева Арина).

Кравченко Мария прошла в полуфинал Всероссийского конкурса «Большая перемена» и представляла Республику Хакасия в составе делегации РХ в ВЦД «Океан» (г. Владивосток, сентябрь 2023).

(См. Приложение 9,10 Отзывы участников клуба и участников)

**В) Групповое наставничество** – наставник работает в паре с небольшой группой подопечных. С 2015 года я являюсь руководителем и наставником театральной группы «Kleine Bienchen», которая ежегодно принимала участие с 2015 года сначала в конкурсе школьных кукольных постановок на иностранных языках, затем в молодежном театральном фестивале. В 2016 году учащиеся МБОУ «СОШ №26» г. Абакана Республики Хакасия (руководитель Доможакова В.В.) заняли 3 место среди всех участников Сибирского федерального округа и Дальнего Востока с постановкой «В стране слепых» (по мотивам романа Г. Уэллса).

Учащиеся СОШ 26 Тонкошкурова София и Татаев Дмитрий получили Гран-при за лучшую женскую и мужскую роль. *Тонкошкурова София* получила также именное приглашение на стажировку в Академию театрального искусства в Берлине (ФРГ). В декабре 2016 года она побывала в Берлине, прошла 2х-недельный курс интенсивной подготовки по теме «Кукольный театр». Именно этот опыт стал основополагающим в выборе профессии. Сейчас София обучается в г. Санкт-Петербурге в театральном институте и уже готовится к первому дебютному спектаклю, а также имеет приглашение работать в Хакасском национальном театре кукол «Сказка».

*Верховский Данил*, участник театральной группы, получив ценнейший опыт театральных мастер-классов ведущих режиссеров Германии, продолжил активную общественную жизнь в стенах Новосибирского государственного университета, стал активистом «Движения первых» РДДМ, руководителем отделения первичных организаций РДДМ по Новосибирской области, получил «Знак отличия» на I Всероссийском слете детей и молодежи в г. Москва, занимает должность советника по воспитанию МБОУ «Лицей» г. Новосибирска.

*Каребо Даниил* является многократным победителем и призером олимпиад, творческих конкурсов, участник художественной смены в ОЦ «Сириус» г. Сочи, активист этнокультурного молодежного клуба Центра немецкой культуры г. Абакана, победитель конкурса «Выпускник года-2022», ныне студент факультета религиоведения Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова.

*Шевцова Екатерина* также является многократным победителем и призером олимпиад по немецкому языку, творческих конкурсов, участник литературной смены в ОЦ «Сириус» г. Сочи, активист школьного клуба, ныне студентка Московского Государственного Института Международных Отношений (См. Приложение 10. Отзывы учеников)

<sup>2</sup> *Ситуационное лидерство Херси и Бланшара* <https://hr-portal.ru/article/situacionnoe-liderstvo-hersi-i-blanshara>



С начала 2022-2023 учебного года МБОУ «СОШ №26» стала участником Всероссийского профориентационного проекта «Билет в будущее». Я являюсь педагогом-навигатором, наставником, который курирует регистрацию и прохождение профессиональных проб и диагностик для учащихся 6-11 классов.

В 2022-2023 году учащиеся 6,7,8,9 классов посетили мастер-классы, экскурсии в Хакасском политехническом колледже, Хакасском сельскохозяйственном колледже, Хакасском государственном университете им. Н.Ф. Катанова.

Учащийся 7 «Д» класса Турусов Егор стал победителем в номинации «Лучший сценарий» на VII межрегиональном фестивале театра «Theatertreffen», а также лауреатом конкурса IV Международной конференции учащихся «Научно-технический форум»,

На базе МБОУ «СОШ №26 с УИОП» г. Абакана наставничество рассматривается как средство профессиональной адаптации молодых специалистов и активных целеустремленных ребят, повышения квалификации учителей-предметников и классных руководителей, построения плана индивидуального и профессионального развития.

*Наставничество* – это не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации молодых педагогов и активных ребят к процессу обучения и воспитания в условиях реализации ФГОС.

Наставничество в образовании - важнейшее условие в профессиональном становлении молодого учителя, в повышении педагогического мастерства, оно значимо и в профессиональной ориентации учащихся. Сегодня - это и популярный тренд, и осознанная необходимость.

В качестве примера можно привести проект «Педагогическая мастерская «Школа – школе: форма командного наставничества», реализуемый ГАОУ РХ «ХакИРОиПК» и образовательными организациями г. Абакана (в том числе в МБОУ «СОШ №26»), целью которого является методическое сопровождение сотрудников образовательных организаций,

направленное на проектирование дорожных карт по реализации командной модели наставничества в ОО. Участники педагогической мастерской осуществляют внедрение целевой модели наставничества по форме «Педагог-педагог» на основании Приказов Министерства образования и науки Республики Хакасия № 100-985 от 12.11.2021 и № 100-215 от 09.03.2022. Важнейшие из них задач данного проекта - помочь молодым специалистам освоить профессию, мотивировать, работать с профессиональными дефицитами.

*Цель проекта:* Разработка и внедрение школьного научно-методического обеспечения системы становления и развития наставнической деятельности на основе сетевого взаимодействия в условиях дополнительного профессионального педагогического образования.

*Этапы и методы реализации:*

**I этап — констатирующий:** Анализ современного состояния исследуемой проблемы в педагогической теории и практике; разработка концептуальных основ системы становления и развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, анализ зарубежного, отечественного и регионального опыта наставнической деятельности в системе дополнительного профессионального образования; разработка модели современного наставника; разработка локальной нормативной базы.

**Методы:** анкетирование, опрос, круглый стол.

**II этап — основной:** Апробация модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия; научно-методическое обеспечение процесса.

**Методы:** эксперимент, сбор статистической информации, круглые столы, опрос, анкетирование, курсы повышения квалификации.

<sup>1</sup> *Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфинайдер. М.: Рыбаков Фонд, 2016. 153 с. – URL: <https://clck.ru/QWOSP>;*

**III этап — контрольный:** Анализ результатов внедрения модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, компетентностной модели современного наставника, содержания учебно-методического обеспечения.

**Методы:** статистическая обработка данных, опрос, анкетирование.

**IV этап — обобщающий:** Создание методических материалов в целях тиражирования опыта.

**Методы:** публикация результатов в СМИ, выступление на конференциях и семинарах муниципального и регионального уровнях.

*Основные результаты внедрения проекта:*

- ✓ создание методических материалов, размещенных на сайте ГАУО РХ «ХакИРОиПК» в разделе «Наставничество» (режим доступа <http://ipk19.ru/projects/mentoring> )
- ✓ внедрение механизмов взаимодействия наставника и подопечного на уровне образовательной организации (МБОУ «СОШ №26» г. Абакана), направленных на совершенствование профессионального мастерства.
- ✓ создание банка учебно-методических и технологических материалов для поддержки наставнической деятельности в МБОУ «СОШ 26».
- ✓ публикация научно-методической статьи с представлением опыта наставничества в методическом журнале «ПОИСК» (№8, 2023) [https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-disk-public%3A%2F%2FyDDrjC4iXy%2FogJRntGgDXQEUrgdK%2FZ0byCbK1rylAq0xt%2FrHvAVtdTMjp%2BD8IPaMq%2FJ6bpmRyOJonT3VoXnDag%3D%3D&name=ПОИСК\\_3\\_2023.pdf&nosw=1](https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-disk-public%3A%2F%2FyDDrjC4iXy%2FogJRntGgDXQEUrgdK%2FZ0byCbK1rylAq0xt%2FrHvAVtdTMjp%2BD8IPaMq%2FJ6bpmRyOJonT3VoXnDag%3D%3D&name=ПОИСК_3_2023.pdf&nosw=1) .
- ✓ статья «Наставничество в образовании» (журнал «Педагогический компас», №26, 2023) см. Приложение 15

*Полная информация о результативности работы наставника представлена в Приложении 11, 12*

## **Заключение**

*В любом деле нужен наставник. Это тот человек, который уже прошел определенный путь и поможет проще пройти его молодым коллегам. С наставником осваивать новое дело гораздо легче, чем в одиночку!*

### **НАСТАВНИЧЕСТВО способствует:**

- 1) повышению качества подготовки и квалификации сотрудников;*
- 2) развитию профессиональных компетенций молодого педагога;*
- 3) передаче ценного педагогического опыта от педагогов-стажистов;*
- 4) получению обратной связи от наставников, стимулирующей активную деятельность;*
- 5) получению своевременной помощи на этапе интеграции в новый коллектив;*
- 6) повышению самоуважения, уверенности в себе и позитивному отношению к своей деятельности;*
- 7) освоению современных образовательных технологий и внедрению в образовательный процесс;*
- 8) укреплению профессионального сотрудничества всех членов коллектива.*

Если перефразировать строчку песни В. Вакуленко (Баста), можно сделать ее девизом моей работы наставника: *«...В каждом наброске, в каждом черновике, НАСТАВНИК продолжается в своем ученике...». В этом я вижу смысл моей работы.*