

Модель наставничества «Вместе к успеху»

Принят
Педагогическим советом
МОУ ДО ДТДиМ
Протокол № 1 от 27.03.2020

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МОУ ДО ДТДиМ
от 27.03.2020 № 38/1
Директор _____ И.В. Юн



Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования

Дворец творчества детей и молодёжи

Модель наставничества обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, а также молодых педагогов, работающих в МОУ ДО ДТДиМ менее трех лет «Вместе к успеху».

**Целевая аудитория:
учащиеся, педагоги, родители МОУ ДО ДТДиМ,
студенты ВУЗ, ССУЗ.**

**Автор: Калиниченко Наталия Фёдоровна,
заместитель директора
по НМР МОУ ДО ДТДиМ**

**г. Комсомольск-на-Амуре
2020г.**

1. ВВЕДЕНИЕ

Настоящая Целевая модель наставничества муниципального образовательного учреждения дополнительного образования Дворца творчества детей и молодёжи, осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов национального проекта "Образование".

Актуальность развития наставничества и шефства в современной системе дополнительного образования.

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне. Во всех федеральных проектах, включенных в национальный проект «Образование»: «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка» идет речь о необходимости создания методологии наставничества в ближайшее время и определены показатели: к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Первоочередной задачей становится формирование единых методологических подходов, разработка целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования.

Развитие института наставничества определяется как федеральная стратегическая инициатива, реализуемая как с целью вовлечения обучающихся и педагогов в активную деятельность, так и с целью разработки, поддержки и сопровождения лидерских проектов, а также системы разнообразных «социальных лифтов», позволяющих достигать нового уровня карьерного, профессионального, личностного и социального развития. В марте 2018 года президент России Владимир Путин своим указом учредил знак отличия «За наставничество», чем подчеркнул особую важность

такого рода деятельности. Это новая государственная награда будет вручаться лучшим наставникам молодежи из числа высококвалифицированных работников различных сфер за личные заслуги.

Наставничество как в педагогической, так и в ученической сфере должно быть направлено на создание возможностей для самореализации молодых амбициозных людей – лидеров с активной гражданской позицией, на которых будет возложена миссия формирования нового государства, государства, в котором будет комфортно жить и работать. Социальный заказ на наставничество среди обучающихся обусловлен тем, что наставничество работает на такую глобальную задачу, как успешность ребенка в жизни, преодоление жизненных трудностей, помогает в решении, ключевой задачи по достижению образовательных результатов как в школе, так и в дополнительном образовании. В прошлом наставничество чаще всего использовалось для работы с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации. Теперь же наставничество в образовательных организациях выходит на новый уровень, и к классическому, почти советскому типу «лучшие ученики помогают отстающим», добавляются перспективные направления:

- Лидерство;
- Развитие талантов;
- Профориентация;
- Профессиональная подготовка;
- Инклюзия;
- Гибкие навыки: эмоциональный интеллект, критическое мышление, soft-skills;
- Учебная мотивация;
- Проектная деятельность и другие.

Вариативные модели и персональные траектории наставничества, реализуемые учреждениями дополнительного образования, должны обеспечить повышение мотивации обучающихся, развитие навыков самоорганизации, самоопределения, научить ставить задачи и достигать их: то есть развивать те навыки, которые не предусмотрены системой общего образования. Кроме того, реализация данных моделей создает тесное взаимодействие между обучающимися и родителями, между учреждениями дополнительного образования и ВУЗ, ССУЗ.

Актуальность внедрения модели наставничества в МОУ ДО ДТДиМ также объясняется возможностью вовлечение обучающихся, молодых педагогов, студентов в различные формы программ наставничества на регулярной основе.

Нормативно-правовые основания разработки программ наставничества в МОУ ДО ДТДиМ.

Модель наставничества «Вместе к успеху» опирается на нормативно-правовые акты Российской Федерации, Хабаровского края, разработана в соответствии с:

- 1) Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» 273-ФЗ от 29.12. 2012;
- 2) паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12. 2018 № 16);
- 3) распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;
- 4) методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
- 5) Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (от 14.05 2010 протокол № 45);
- 6) Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р);
- 7) Стратегией развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;

Общие принципы внедрения модели наставничества «Вместе к успеху»

Внедрение модели наставничества «Вместе к успеху» в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования Дворце творчества детей и молодёжи с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- принцип научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);

Модель наставничества «Вместе к успеху»

- принцип системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
 - принцип стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
 - принцип легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
 - принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») (предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- принцип личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития (предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности);
 - принцип равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности).

Модель наставничества «Вместе к успеху»

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

Цель:			
Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МОУ ДО ДТДиМ и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.			
Задачи:			
1. Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями, временную помощь в адаптации к новым условиям.	2. Обеспечить успешное закрепление на месте работы (в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня), создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных пед. задач на высоком уровне.	3. Обеспечить успешное формирование у учащегося представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и проф. траекторий развития.	4. Обеспечить получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.
<u>Форма наставничества 1</u>	<u>Форма наставничества 2</u>	<u>Форма наставничества 3</u>	<u>Форма наставничества 4</u>
«Ученик-ученик»	«Педагог-педагог»	«Студент-ученик»	«Работодатель-студент»
Микро-проект «Равный - равному».	Микро-проект «Опытный педагог - молодой специалист».	Микро-проект «Выпускник МОУ ДО ДТДиМ – учащемуся»	Микро-проект «Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию».
Микро-проект «Успевающий - неуспевающий»	Микро-проект «Лидер педсообщества - педагог, испытывающий проблемы»	Микро-проект «Равный - равному»	Микро-проект «Работодатель – будущий сотрудник»
Микро-проект «Лидер-пассивный»	Микро-проект «Педагог-новатор – консервативный педагог»	Микро-проект «Куратор – автор проекта»	
	Микро-проект «Опытный предметник – неопытный предметник»	Микро-проект «Лидер – равнодушный»	
Проект «Педагогический класс как площадка эффективного сетевого взаимодействия»			

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Для успешного внедрения модели наставничества «Вместе к успеху» определены ее участники, обозначены их взаимодействие и коммуникации. Реализация модели наставничества будет осуществляться в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования Дворце творчества детей и молодёжи (МОУ ДО ДТДиМ).

Деятельность МОУ ДО ДТДиМ ориентирована на достижение результатов региональных проектов «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего».

Функционал в рамках внедрения модели наставничества «Вместе к успеху»:

- организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения модели наставничества (Рис.1);
- выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой наставничества;
- содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов МОУ ДО ДТДиМ, а также лучших практик других образовательных учреждений;
- разработка предложений по совершенствованию модели наставничества;
- содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций города; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
- сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий

ХАРАКТЕРИСТИКИ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Необходимые термины и определения

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках МОУ ДО ДТДиМ предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В формах «педагог-педагог» и «студент – ученик» возрастной параметр не задается.

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Наставляемым может стать любой обучающийся по дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам высшего и среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества в МОУ ДО ДТДиМ выделены следующие:

- «ученик – ученик»;
- «педагог – педагог»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – студент».

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

Проблемы, решаемые с помощью наставничества.

Для качественного представления особенностей разных форм наставничества необходимо конкретно рассмотреть пул проблем, решаемых с помощью наставничества, и систему, существующую в каждом отдельном случае.

Проблемы учащегося общеобразовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, отсутствие качественной саморегуляции;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья. Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных учреждениях с привлечением обыкновенных учеников. Среди основных проблем:

- невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация;
- коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

Проблемы учащегося ВУЗ, ССУЗ (далее – студента), решаемые с помощью наставничества.

- низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, в основном целеполагания, планирования и навыков самореализации, пессимистичные ожидания;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – невостребованность на рынке;
- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;
- невозможность реализовать свой профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

Проблемы молодых педагогов, решаемые с помощью наставничества.

- неуверенность в собственной профессиональной правоте или компетентности;
- страх, боязнь, негативное напряжение в связи с возможными проверками;
- нехватка современных знаний по педагогике и психологии;
- слабая ориентация в современных образовательных технологиях;
- неблагоприятные социальные условия психологическая обстановка;
- высокие эмоциональные и интеллектуальные нагрузки.

Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в «МОУ ДО ДТДиМ».

Форма наставничества	Характеристика	Вариации ролевых моделей
<p>1. «Ученик-ученик»</p>	<p>Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент – студент».</p> <p>Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.</p> <p>Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>«успевающий – неуспевающий»</u> - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; • <u>«лидер – пассивный»</u> - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; • <u>«равный – равному»</u> - обмен навыками, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
<p>2. «Педагог-педагог»</p>	<p>Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>«опытный педагог – молодой специалист»</u> - классический вариант поддержки для

Модель наставничества «Вместе к успеху»

	<p>педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.</p> <p>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 комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p> <p>Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: 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 передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).</p> <p>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.</p> <p>Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции,</p>	<p>приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <ul style="list-style-type: none">● <u>«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»</u> - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учащимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;● <u>«педагог-новатор – консервативный педагог»</u> - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
--	--	---

Модель наставничества «Вместе к успеху»

	<p>профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>«опытный предметник – неопытный предметник»</u> - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
<p>3. «Студент-ученик»</p>	<p>Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.</p> <p>Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.</p> <p>Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>«выпускник (студент) – учащемуся»</u> - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; • <u>«лидер – равнодушный»</u> - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в детско-юношеское сообщество; • <u>«равный – равному»</u> - обмен навыками, например, когда

Модель наставничества «Вместе к успеху»

	<p>развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.</p> <p>Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.</p>	<p>наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>«куратор – автор проекта»</u> - совместная работа над проектом (творческим, образовательным), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
<p>4. «Работодатель – студент» («педагог - студент»)</p>	<p>Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования и образовательных организаций с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а МОУ ДО ДТДиМ – подготовленных и мотивированных кадров.</p> <p>Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»</u> – взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы; • <u>«работодатель – будущий сотрудник»</u> – профессиональная поддержка в формате

Модель наставничества «Вместе к успеху»

	<p>целеполагания, самоопределения и самореализации.</p> <p>Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: 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 и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.</p> <p>Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников МОУ ДО ДТДиМ и ОУ с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии субъекта Российской Федерации в долгосрочной перспективе. Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику</p>	<p>стажировки (практики), направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</p>
--	--	--

	работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.	
--	---	--

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

К основным задачам куратора программы наставничества относят:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Процесс построения наставнических отношений

Наставнические отношения – сложная система, от качества функционирования которой зависит итоговый результат, включающий психологическое и компетентностное состояние и наставляемых, и наставников. Для создания изначально экологических коммуникаций и максимально эффективного расходования образовательного ресурса необходимо заранее и со всей ответственностью подойти к процессам отбора и подготовки наставников.

Хороший наставник должен обладать профессиональной компетенцией (за исключением формы «ученик-ученик») – набором знаний и конкретных навыков, формирующих его роль «эксперта», и одновременно с этим – способностью качественно передавать эти знания и навыки, т.е. умением слушать, слышать, взаимодействовать, эмоциональным интеллектом, навыками систематизации и планирования, эмпатией. Научить «эмпата» быть хорошим профессионалом для включения его в систему «ученик – работодатель» представляется гораздо более сложной задачей, чем передать хорошему профессионалу необходимые для общения с наставляемым – подростком и студентом – навыки.

Организация форм наставничества.

Форма «Ученик – ученик»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Через школьное сообщество.</p> <p>Выбор из наиболее мотивированных учащихся.</p> <p>Прохождение тестирования / собеседования (предметного, психологического – на коммуникационные навыки и эмпатию)</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации.</p> <p>Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия.</p> <p>Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения (мероприятие, проект, совместная работа над домашним заданием)</p>	<p>Возможные решения: 1) анкетирование с последующим совмещением;</p> <p>2) личные и групповые встречи, на которых формирование пар идет по принципу личной симпатии;</p> <p>3) назначение куратором.</p>	<p>Лидерский статус.</p> <p>Реализация лидерского потенциала.</p> <p>Благодарственные письма и грамоты для портфолио.</p> <p>Причастность к детско-юношескому сообществу.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Защита проекта, анализ успеваемости и посещаемости куратором, сбор обратной связи от участников, рефлексия.</p> <p>Решение о продолжении (переход на другую тему или проблему) или прекращении взаимодействия.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. Проведение **мотивационной встречи** с наиболее активными учениками образовательной организации, на которой руководители программы – куратор, директор, завуч – рассказывают о наставничестве и его истории, формате, планах и возможных результатах.

2. Сбор заявок от желающих попробовать себя в роли наставника. **Анкетирование** включает вопросы о ресурсах потенциальных наставников: навыки, знания, возможная частота встреч. Тестирование – вопросы о реальных коммуникационных возможностях и уровнях эмпатии.

3. **Обучение** наставников происходит в формате регулярных встреч (около 3- 4) с куратором программы, на которых учащимся-наставникам предлагаются ролевые ситуации («отличник – двоечник», «лидер – тихоня» и т.д.), которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией. «Рабочие тетради наставника».

4. Формирование пар/групп наставник-наставляемый(е) происходит по одной из трех схем, в зависимости от конкретной ситуации в образовательном учреждении:

- назначение сверху (куратор закрепляет за определенным наставляемым наставника), что не рекомендуется, если цели выходят за пределы задач адаптации / улучшения образовательных результатов;
- групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках / проблемах. Может производиться в формате Mentor Match («быстрые встречи» с чередованием наставляемых, которые переходят от одного наставника к другому). По окончании встречи наставники и наставляемые изъявляют желание составить с кем-то наставническую пару, при совпадении желаний пара организовывается;
- дистанционное анкетирование (наставники заполняют анкеты, посвященные их возможностям, наставляемые – их проблемам), по результатам которого куратор составляет пары.

5. Этапу работы по решению поставленной перед парой / группой задачи предшествует **этап самоанализа и совместного анализа компетенций, талантов и умений как наставника, так и наставляемого**. Среди обсуждаемых тем:

-выявление сильных сторон с перспективными зонами роста;

- формулировка приоритетных целей развития с их конкретным переложением на временные отрезки: от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта, участие в

Модель наставничества «Вместе к успеху»

олимпиаде, развитие определенного навыка / прикладного умения, до долгосрочных (1-2 года), например, вопросы подготовки к экзаменам, перехода на следующий образовательный этап, творческая / спортивная реализация.

6. Куратор **контролирует ход работы** наставнических пар, не вмешиваясь во внутренние взаимоотношения наставника и наставляемого, если от участников взаимодействия не поступит соответствующая обратная связь, следит за организационными моментами и системностью встреч. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый могут заполнять специальный дневник, оценивать результаты и рефлексировать.

7. После того как проблема наставляемого (адаптация, поведение, успеваемость, особые образовательные потребности) решена, ученик-наставник и ученик-наставляемый **представляют свои выводы**, результаты и обратную связь куратору, либо на общей встрече другим парам.

8. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых поощряются за активную общественную и культурную работу, награждаются грамотами, памятным сертификатами, информация о них размещается на сайте МОУ ДО ДТДиМ.

Форма «Педагог-педагог»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Выбор из числа самых опытных и активных педагогов.</p> <p>Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость.</p> <p>Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с</p>	<p>Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов, возможностей.</p>	<p>Закрепленный и уважаемый статус наставника.</p> <p>Лидерство в педагогическом сообществе.</p> <p>Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Тестирование и проверка (серия открытых занятий) молодого</p>

Модель наставничества «Вместе к успеху»

должно быть добровольным.	молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты		ОУ. Получение дополнительных баллов и административной поддержки. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.	специалиста на закрепление необходимых навыков, успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.
---------------------------	--	--	---	--

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. **Проведение организационной встречи** с педагогическим коллективом, где куратор программы (директор, завуч) рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом.

2. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

3. Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует **этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого.**

Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям;
- определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
- формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с

Модель наставничества «Вместе к успеху»

детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.

4. Взаимодействие наставника и наставляемого является **регулярным**. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.

5. Обязательная **оценка промежуточных итогов**. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

6. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого педагога к выполнению его профессиональных обязанностей.

7. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

Форма «Студент – ученик»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
Через студенческое сообщество и сообщество благодарных выпускников. Проводится анкетирование на предмет	Осуществляется куратором программы в организации. Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия.	Возможные решения: 1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг	Лидерский статус. Возможность претендовать на участие в стипендиальной программе. Благодарственные письма и грамоты для портфолио.	Представление конкретных результатов взаимодействия. Защита проекта, анализ успеваемости/уровня навыков.

Модель наставничества «Вместе к успеху»

<p>коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым (временной ресурс, внутренняя мотивация)</p>	<p>Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения. Работа с «Рабочая тетрадь наставника».</p>	<p>другу участников. 2) Личные встречи или групповые встречи в формате Mentor Match.</p>	<p>Реализация лидерского потенциала. Причастность к сообществу. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	<p>Сбор обратной связи от наставника и наставляемого, решение о продолжении (переход на решение другой проблемы) или прекращении взаимодействия. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>
--	---	--	--	---

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. **Мотивационная встреча** с наиболее активными студентами, показывающими лучшие образовательные результаты и устойчивую гражданскую и социальную позицию. Куратор программы рассказывает о наставничестве, его целях, задачах, возможностях, форматах взаимодействия.
2. Куратор **собирает заявки от желающих** принять участие в программе студентов. Анкета обязательно включает вопросы о ресурсах потенциальных наставников: мотивация, навыки, возможная частота встреч. После анкетирования проводится тестирование, включающее вопросы о коммуникационных навыках, эмпатии, психологической подготовке, осознанию ответственности. Тестирование не имеет целью отсеять часть наставников, скорее, направлено на выявление пробелов, которые необходимо восполнить в процессе обучения.
3. **Обучение наставников** происходит в формате регулярных встреч (около 7-8) с куратором программы. Студентам-наставникам предлагаются ролевые ситуации, которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией.

Наставники учатся выстраивать диалог с подростком, реагировать на его запрос, формировать устойчивые связи, учить наставляемого целеполаганию и совместно развивать необходимые навыки по пособию «Рабочие тетради наставника».

4. **Формирование пар/групп наставник-наставляемый(е)** происходит по одной из трех схем, в зависимости от конкретной ситуации в образовательном учреждении:

-назначение сверху (куратор закрепляет за наставляемым наставника), что не рекомендуется, так как изначально создает напряженные отношения между наставником и наставляемым;

- групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках / проблемах. Может производиться в формате Mentor Match («быстрые встречи», когда наставляемые переходят от одного наставника к другому). По окончании наставники и наставляемые изъявляют желание составить наставническую пару, при совпадении желаний пара организуется.

-дистанционное анкетирование (наставники заполняют анкеты, посвященные их возможностям, наставляемые – их проблемам), по результатам которого куратор составляет пары.

5. Этапу работы по решению поставленной перед парой / группой задачи предшествует **этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого**. Среди обсуждаемых тем:

-выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям;

-определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных образовательных и профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;

-формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, развитие определенного навыка, до долгосрочных (3-5 лет), например, проектирование образовательной траектории, подготовка к трудоустройству.

6. Куратор выполняет функцию организатора, следит за системностью встреч, собирает обратную связь от участников и при необходимости проводит групповую встречу с уточнением текущих проблем. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый **проводят оценку своих результатов**, рефлексиируют, при желании – заполняют дневник прогресса.

Модель наставничества «Вместе к успеху»

7. По завершении наставнической программы (исходя из проблемы наставляемого заранее определяется длительность) наставник и наставляемый **представляют результаты взаимодействия**: совместный проект, образовательные, творческие, спортивные или иные результаты, результаты компетентностного / квалификационного тестирования, проводят презентационную беседу с куратором и другими наставническими парами.

8. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых **поощряются** за активную общественную и культурную работу, выдвигаются на стипендию (по решению администрации), признаются активными участниками студенческого сообщества и лидерами сообщества благодарных выпускников.

Форма «Работодатель – студент»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Через сообщество благодарных выпускников и из числа активных профессионалов предприятия.</p> <p>Проводится опрос / личная встреча с куратором программы на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами.</p> <p>Работа с пособиями «Рабочие тетради наставника».</p> <p>Наставник самостоятельно готовит личную программу по</p>	<p>Возможные решения:</p> <p>1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников.</p> <p>2) Групповая встреча наставников от предприятия и наставляемых с последующим общением и</p>	<p>Поощрение за реализацию программ КСО.</p> <p>Статус лидера и значимого взрослого, подкрепление авторитета.</p> <p>Развитие коммуникационных и иных гибких навыков.</p> <p>Активное участие в сообществе благодарных выпускников – причастность, признание.</p> <p>Получение ценных и подготовленных кадров.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Защита проекта, результатов стажировки, тестирование на предмет овладения профессиональными / гибкими навыками, получение приглашения на работу.</p>

Модель наставничества «Вместе к успеху»

наставляемым.	активизации профессиональных компетенций.	обоюдным выбором. 3) Демо-день с посещением учащимися предприятия и последующим сбором обратной связи от них.	Возможность тиражирования авторского наставнического опыта. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.	Оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.
---------------	---	--	---	---

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. Встреча с выразившими желание участвовать в наставнической программе, рассказ о наставничестве, форматах взаимодействия и выгоде для организации (поиск молодых кадров, обновление стратегий мышления, помощь образовательной организации).

2. Сбор заявок-анкет от потенциальных наставников. Анкета включает вопросы о мотивации, профессиональных навыках, метакомпетенциях, возможном объеме времени на взаимодействие. После анкетирования возможно собеседование с куратором программы, цель которого – определить готовность наставника к наставнической работе и выявить возможные темы для углубленного рассмотрения в процессе обучения.

3. Обучение наставников происходит на регулярных встречах (около 5-6) или образовательном интенсиве с куратором программы либо приглашенными экспертами. Наставникам предлагаются ролевые ситуации взаимодействия со студентами, необходимые к рассмотрению, переживанию и рефлексии. Наставники получают необходимые для работы с подростками навыки и, при необходимости, готовые шаблоны и паттерны взаимодействия (задания, форматы, темы бесед) из методического пособия «Рабочие тетради наставника».

Параллельно с приобретением коммуникационных навыков и других наставнических компетенций наставник формирует личный список профессиональных навыков и тем для «передачи» наставляемому.

4. Формирование пар / групп наставник-наставляемый(е) происходит по одной из трех схем:

- групповая встреча, где наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках / запросах соответственно. Встреча может идти в формате Mentor Match. По окончании участники заполняют анкеты с обратной связью, их анализируют куратор и его помощник, при совпадении интереса составляются пары;

-демо-день в ОУ, в течение которого учащиеся посещают образовательную организацию, изучают организацию и внутренние процессы, взаимодействуют с сотрудником и либо оставляют обратную связь куратору с пожеланиями, результаты которой он передает потенциальным наставникам, либо сами предлагают «сотрудничество» потенциальным наставникам;

-дистанционное анкетирование, по результатам которого куратор составляет пары.

5. Этапу работы по решению поставленной перед парой / группой задачи предшествует **этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого**. Среди обсуждаемых тем:

-выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям;

- определение глобальной приоритетной сферы деятельности наставляемого, что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;

- формулировка приоритетных целей развития с их конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта / продукта, развитие определенного навыка/прикладного умения, до долгосрочных (3-5 лет), например, вопросы профессиональной подготовки, подготовки к трудоустройству, получение рабочего предложения, движение по карьерной лестнице.

6. Куратор выполняет функцию организатора, следит за системностью встреч, собирает обратную связь, при необходимости проводит групповую встречу с уточнением текущих проблем. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый **проводят оценку своих результатов**.

Если работа ведется по пути приобретения конкретных профессиональных навыков, фиксируются этапы и результаты конкретных этапов деятельности. Если работа ведется в формате инструктирования, в течение которого наставник и наставляемый одновременно работают над конкретным проектом, выполняя различные этапы, фиксируются конкретные успехи – ведется дневник практики.

7. По завершении наставнической программы наставник и наставляемый **представляют результаты взаимодействия**: совместный проект / продукт, результаты компетентностного / квалификационного тестирования, итоги производственной практики, рекомендательные письма, предложение о работе.

Модель наставничества «Вместе к успеху»

8. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых **поощряются** за активную общественную работу, получают признание в профессиональной среде и сообществе благодарных выпускников, развивают собственные организаторские и лидерские навыки, необходимые для продвижения по карьерной лестнице, а также позитивную обратную связь и опыт работы с поколением будущих коллег.

Применяемые технологии наставничества.

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат.

Характеристика применяемых технологий наставничества

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы.	Команда наставляемых
2	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. Формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. Используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	Команда наставляемых
3	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог, студент ученик
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер),	Команда

Модель наставничества «Вместе к успеху»

		помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития, учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания.	наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, студент ученик)
5	Тьюторство	Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. Основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик.	Индивидуальное наставничество

Задача куратора и организаторов реализации программ наставничества заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию. При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

МЕТОДЫ ДИАГНОСТИКИ/МОНИТОРИНГА

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

1. Мониторинг процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества (приложение «Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества»).
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций (Приложение «Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества», Анкета куратора).

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за

Модель наставничества «Вместе к успеху»

процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей. орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования.

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Аббревиатура SWOT означает:

- S – Strengths (сильные стороны)
- W – Weaknesses (слабые стороны)
- O – Opportunities (возможности)
- T – Threats (угрозы)

SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (см. Приложение 4). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем 5 формам наставничества и является уникальной для каждой формы. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает

субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов. SWOT-анализ рекомендуется проводить и анализировать куратору программы.

Ожидаемые результаты

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций;
- процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников средней школы или ПОО, планирующих трудоустройство;
- количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2. Мониторинг влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с

учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы. Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели и задачи.

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник - наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Ожидаемые результаты.

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности, обучающихся в образовательные процессы организации;

- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в МОУ ДО ДТДиМ.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Проводить оценку степени включенности участников программы в ее этапы, а также уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков можно с помощью приложения «Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества».

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- сфера интересов обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- желание посещения МОУ ДО ДТДиМ (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении МОУ ДО ДТДиМ (для обучающихся);
- желание высокой успеваемости (для обучающихся);

- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень осведомлённости в профессии или организации у наставляемого (для работодателей);
- ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей);
- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

Дополнительные материалы для реализации мониторинга представлены в Приложении «Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества».

СРОКИ ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ

Срок внедрения модели - 4 года (2020-2024 гг). Предусматривается систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

ПРЕДПОЛАГАЕМЫЕ КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЕКТА

Количественные показатели:

- Количество педагогов, принявших участие в проекте в роли наставника.
- Количество студентов, выступивших в роли наставников обучающихся.
- Количество студентов 1-4 курса педагогических специальностей, принявших участие в проекте в роли наставляемых.
- Количество обучающихся МОУ ДО ДТДиМ, принявших участие в проекте в роли наставляемых.
- Количество координаторов проекта от организаций - участников проекта.
- Количество образовательных организаций проекта.

Модель наставничества «Вместе к успеху»

- Количество заключенных договоров/соглашений с руководителями образовательных организаций о сотрудничестве в рамках реализации проекта.
- Количество студентов-практикантов.

Качественные показатели:

- Организационно-методическая основа для внедрения механизмов, различных форм наставничества в МОУ ДО ДТДиМ,
- Готовность студентов/молодых педагогов к реализации современных технологий обучения и воспитания с учетом профессионального стандарта педагога.
- Необходимые знания, личные и профессиональные компетенции молодых специалистов, сформированные на реальном примере специалистов практиков.
- Профессиональная мотивация и направленность на педагогическую деятельность студентов, молодых педагогов.
- Овладение технологией наставничества наставниками, повышение социального статуса наставника в МОУ ДО ДТДиМ.
- Разработка и реализация программы повышения квалификации наставников, координаторов «Школа наставника».
- Обновление содержания и технологий подготовки педагогических кадров.
- Своевременная диагностика и устранение профессиональных дефицитов в реализации СОТ и с учетом требований профессионального стандарта педагога.

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА

Кадровое обеспечение.

- педагог дополнительного образования,
- педагог-организатор,
- методисты,
- зам. директора по УВР,
- заместитель директора по НМР,
- преподаватели ВУЗ, ССУЗ
- студенты ВУЗ, ССУЗ,
- специалисты учреждений культуры, спорта.

Программно-информационное обеспечение.

Программное обеспечение:

- Программа «Школа наставника»;
- Программа «Педагогический класс»;
- «Программа наставничества над молодыми специалистами «Шаг в профессию».

Информационное обеспечение:

- буклетная продукция с информацией о проекте;
- информационные стенды (для детей, родителей, педагогов);
- Сайт МОУ ДО ДТДиМ.

Методическое обеспечение:

- положения о мероприятиях проекта;
- методическое обеспечение форм наставничества;
- диагностический инструментарий (тесты, анкеты);
- методические издания периодической печати;
- сетевые ресурсы (Интернет);
- игровое методическое обеспечение, сценарии мероприятий, практикумов, мастер-классов и др.
- специальная справочная литература;
- «Рабочая тетрадь наставника»;
- «Дневник наставника».

Материально-техническое обеспечение.

Материальная база:

- 22 учебных кабинета на 25-30 мест каждый;
- плавательный бассейн (18,0x30,0 м);
- детская автомобильная площадка;
- придворцовая площадь;
- зрительный зал на 386 мест;
- студия аудио- и видеозаписи;
- малая сцена театра-студии «Бенефис»;
- выставочный зал;
- музей «Мир детства»;
- гримёрная и костюмерная комнаты;
- лекционный зал на 70 мест;
- 2 хоровых класса;
- 3 хореографических класса;
- 1 хореографический зал;

Технические средства:

- мультимедийный проектор;
- экран;
- компьютерная техника с издательскими и графическими программами, а также модулями обработки изображений, видео- и аудиосигналов;
- музыкальная аппаратура;
- микшерные пульта;
- микрофоны;
- спортивный инвентарь;
- туристическое снаряжение;
- материалы для декоративно-прикладного и технического творчества;
- канцелярские принадлежности.

Программное обеспечение:

- Windows 7, MS Office 2007,2010
- Windows Movie Maker
- Sony Vegas Pro
- Антивирусные программы от Лаборатории Касперского.

ПАРТНЁРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА



Процесс реализации программы наставничества предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов.

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества:

- положение о программе наставничества форма «ученик-ученик», «педагог-педагог»; «студент-ученик», «работодатель-студент»;
- приказ директора МОУ ДО ДТДиМ о назначении наставников;
- соглашение о сотрудничестве по внедрению модели с другими организациями.
- план работы наставника;
- журнал наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества.
- соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию (Приложение):

- сроки реализации этапов программ наставничества;
- мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;
- мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества.

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Макеты опросных анкет для участников пяти форм наставничества

Форма «ученик – ученик»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____ Инструкция Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3	Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы? _____

14. Что для Вас является особенно ценным в программе? _____

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет] _____

Модель наставничества «Вместе к успеху»

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3	Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами) ?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Что Вы ожидаете от программы и своей роли?										
13	Что в программе является наиболее ценным для Вас?										
14	Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Вы рады, что участвуете в программе?	[да/нет]									

Форма «педагог–педагог»

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

Модель наставничества «Вместе к успеху»

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3	Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4	Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5	Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6	Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7	Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10	Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
12	Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?											
13	Что Вы ожидаете от программы и своей роли?											
14	Что особенно ценно для Вас в программе?											
15	Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда						
16	Рады ли Вы участвовать в программе?.	да	нет									

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
адаптации молодого специалиста**

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 20 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в ОУ			
1.1.			
1.2.			
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1.			
2.2.			
3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных МО			
4.1.			
4.2.			
5. Участие в мероприятиях, организованных ОУ			
5.1.			
5.2.			

Молодой специалист
Учитель-наставник
Зам. директора по МР

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального развития молодого специалиста

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 20 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Участие в конкурсе молодежных разработок			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в мероприятиях, организованных МО			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных ОУ			
4.1.			
4.2.			

Молодой специалист _____
Учитель-наставник _____
Зам. директора по МР _____

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
развития потенциала молодого специалиста**

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 20 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Обучение			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в конкурсе молодежных разработок			
3.1.			
3.2.			
4. Участие мероприятиях, организованных МО			
4.1.			
4.2.			
5. Участие мероприятиях, организованных ОУ			
5.1.			
5.2.			
	Учитель-наставник	_____	
	Зам. директора по МР	_____	
	С заключением ознакомлен	_____	
		_____ (Ф.И.О молодого специалиста)	
	« »	20 г.	

Анкета для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
 - да
 - нет
 - частично
2. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
 - в календарно-тематическом планировании
 - в проведении уроков
 - в проведении внеклассных мероприятий
 - в общении с коллегами, администрацией
 - в общении с учащимися, их родителями
 - другое (допишите).....
3. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности стали бы вы предпочтительнее в первую, вторую, и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора);
 - самообразованию
 - практико-ориентированному семинару
 - курсам повышения квалификации
 - мастер-классам
 - творческим лабораториям
 - индивидуальной помощи со стороны наставника
 - предметным методическим объединениям
 - школе молодого специалиста
 - другое (допишите) _____

4. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите).....

5. С какими трудностями Вы столкнулись в работе?

6. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

- Тревожность, неуверенность в своих силах;
- Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
- Страх в общении с администрацией школы, родителями;
- Другое

7. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом? _____.

8. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:

Модель наставничества «Вместе к успеху»

№ п\п	Аспект педагогической деятельности	Степень затруднения			
		Очень сильна я	сильна я	средня я	Нет затрудне ний
1	2	3	4	5	6
1.	Тематическое планирование				
2.	Поурочное планирование				
3.	Овладение содержанием новых программ и учебников				
4.	Умение поставить цели урока				
5.	Умение отобрать материал к уроку в соответствии с поставленной целью.				
6.	Выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока				
7.	Использование разнообразных эффективных форм обучения				
8.	Использование элементов современных педагогических технологий				
9.	Формулирование вопросов проблемного характера. Создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении				
10.	Проведение <i>практических работ</i> , предусмотренных программой				
11.	Выявление типичных ошибок и затруднений школьников в учении				
12.	Организация разноуровневой и индивидуальной работы с учащимися				
13.	Организация сотрудничества между учащимися				
14.	Организация само- и взаимоконтроля учащихся				
15.	Организация своевременного контроля и коррекции ЗУНов учащихся				
16.	Использование межпредметных связей				
17.	Владение диагностическими методами и инструментарием				
18.	Учет и оценка учебных достижений				
19.	Работа с одаренными детьми				
20.	Работа с неуспевающими				
21.	Обеспечение дисциплины и активного внимания на уроке				
22.	Умение провести самоанализ урока				
23.	Умение провести анализ урока другого учителя				
24.	Организация внеклассной работы по предмету				
25.	Развитие интереса к предмету, потребностей к знаниям				
26.	Планирование самообразования и повышение педагогического мастерства				
27.	Описание собственного опыта работы				