

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Кемеровский коммунально-строительный техникум»
имени В.И. Заузелкова

**ЭЛЕКТРОННО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЕСУРС
«КОЛЕСО НАСТАВНИЧЕСТВА»**

**Номинация: «Современные образовательные и цифровые технологии в
деятельности методической службы»**

Иванова Светлана Владимировна, методист
Еремина Кристина Петровна, преподаватель
Миненко Елена Николаевна, старший методист

Кемерово, 2022

АННОТАЦИЯ

На конкурс «Лучшая методическая служба профессиональной образовательной организации» представлен электронно-информационный ресурс «Колесо наставничества», (ЭИР).

ЭИР соответствует требованиям распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № 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».

ЭИР содержит опыт ГПОУ ККСТ в реализации методологии наставничества и адресован организаторам, методистам, кураторам, руководителям проектов по наставничеству в рамках реализации целевой модели наставничества.

В конкурсной работе изложены цель, задачи, направления деятельности, организация работы с представленным ЭИР.

Приведено содержание всех этапов. Преимущества и перспективы ЭИР вынесены в отдельный раздел.

Ссылка на ЭИР: https://skaymaks.github.io/pedagogical_wheel/

Материалы конкурсной работы могут быть использованы методическими службами профессиональных образовательных организаций при разработке и управлении процессом наставничества в образовательных организациях среднего профессионального образования.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Возрастание социальной роли преподавателя в постиндустриальную эпоху сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции. В ходе различных зарубежных и отечественных исследований были выявлены затруднения преподавателей в использовании информационно-коммуникационных технологий и современных гаджетов; организации онлайн-обучения; осуществления взаимодействия с обучающимися в дистанционном режиме; управлении самостоятельной учебной работой и многие другие. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк.

При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, определенной растерянности перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, нуждаются в персонализированной методической и психологической помощи.

Традиционно наставничество трактовалось как специфический социальный институт, призванный обеспечивать преемственность поколений посредством ускорения передачи социального и/или профессионального опыта. В системе образования институт наставничества практиковался с советских времен в отношении выпускников педагогических вузов и училищ, их адаптации и закреплении в школе. Преимущественно в этом ключе наставничество рассматривается и сегодня в ряде государственных документов, которые позиционируют этот социальный институт как необходимый и эффективный для решения воспитательных, дидактических и профессиональных задач.

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста преподавателей обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной

широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие. Причем, хотя степень выраженности этих проблем различна, все они так или иначе значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности техникума.

Понимая всю важность внедрения наставничества в работу современных образовательных учреждений среднего профессионального образования, мы попытались систематизировать материал по данному направлению в один электронно-информационный ресурс.

Электронные ресурсы – это совокупность электронных документов и гиперссылок. Электронные документы (ЭД) – это законченный по содержанию массив информации, зафиксированный на электронном носителе, предназначенный для ознакомления с ним широкого круга лиц.

Преимущества электронных ресурсов:

- наличие поисковых систем;
- доступность и оперативность;
- возможность персональных изданий;
- экономическая выгода;
- экологические преимущества;
- сохранность хрупких и ценных изданий;
- компактность;
- гипертекст;
- не только текст, но и графические изображения, -видео и звуковые фрагменты;
- легкость работы с содержанием.

Именно вышеперечисленные характеристики позволяют представленному ЭИР быть полезен руководителям образовательных

организаций, педагогическим работникам образовательных организаций, специалистам психологической службы, слушателям курсов повышения квалификации при создании системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Цель: организация управления и методического сопровождения системы наставничества посредством электронного ресурса.

Задачи ЭИР:

- систематизировать нормативно-правовую и программно-методическую документацию, методические материалы, используемые при разработке и внедрения системы наставничества в образовательное учреждение среднего профессионального образования;
- совершенствовать систему взаимодействия методической службы и участников процесса наставничества ГПОУ ККСТ;
- обеспечить мобильную информационную поддержку участникам системы наставничества ГПОУ ККСТ;
- обобщить опыт внедрения системы наставничества ГПОУ ККСТ

Глава 1. Содержание ЭИР: элементы и ресурсы

Модель «Колеса наставничества» объединяет в себе несколько этапов системы наставничества в ГПОУ ККСТ. Она связывает в единой схеме необходимые материалы, мобильные приложения с целями, которым они могли бы служить.

Следует рассматривать колесо как опорную схему, предлагающую серию задач и вопросов, структурированную последовательность подсказок, способствующих систематизации материала по внедрению наставничества в образовательную организацию среднего профессионального образования. Эти подсказки взаимосвязаны подобно подшипникам колеса, когда выбор на одном этапе оказывает влияние на решения в следующих. Необходимо рассматривать каждый этап, как некий фильтр, через который вы пропускаете все, что делаете. Таких фильтров четыре, поговорим о каждом более детально.

Организация наставничества в образовательной организации представляет собой достаточно сложный и длительный процесс, который включает подготовительно-диагностический, формирующий, контрольно-оценочный этапы и этап трансляции опыта.

Подготовительно-диагностический этап имеет целью формирование нормативной базы наставничества и диад (наставнических пар) «наставник – наставляемый». Следует отметить, что диада может строиться и по модели «наставник – группа наставляемых».

Первыми действиями на этом этапе является назначение координатора и формирование нормативной базы для создания в системе наставничества.

Непосредственное руководство и контроль организации наставничества осуществляет координатор, которым может быть руководитель структурного подразделения образовательной организации или заместитель директора. В обязанности координатора входит:

- ознакомление субъектов наставничества с приказом о создании наставнической пары;
- создание необходимых условий для деятельности наставнических пар;

- оказание методической и практической помощи в планировании работы наставников;
- анализ, контроль и оценка работы наставнических пар на всех этапах наставничества;
- информирование администрации образовательной организации и педагогического совета о процессе и результатах наставничества
- организация обучения наставников;
- определение мер стимулирования и поощрения наставников.

Естественно, что члены администрации образовательной организации и руководители структурных подразделений также имеют определенные обязанности по организации наставничества. Например, заместитель директора по учебной работе обязан:

- представлять новых сотрудников педагогическому коллективу и объявлять приказ о назначении им наставников;
- посещать по графику уроки и/или внеурочные мероприятия, проводимые совместно наставником и наставляемым;
- изучать и обобщать опыт наставничества, вносить предложения по его распространению или совершенствованию.

Психолог обязан:

- согласовать темы, формы, направления наставничества с учетом положений психологической науки;
- сформулировать рекомендации и оказать психологическую помощь в формировании пар с учетом пожеланий педагогов и взаимной симпатии;
- сформулировать анкету, на основании которой можно собрать ожидания участников от совместной работы;
- сформировать анкету обратной связи для оценки удовлетворенности проведенной работы;

Конкретизация обязанностей координатора и других членов педагогического коллектива осуществляется административным советом

образовательной организации и/или педагогическим советом, утверждается директором и закрепляется в Положении о наставничестве.

Реестр локальных актов, регламентирующих функционирование системы наставничества, формируется образовательной организацией самостоятельно, опираясь на федеральные и региональные нормативно-правовые акты, а также на «Методологию (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным общеобразовательным и программам СПО (среднего профессионального образования), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Анализ практики организации наставничества в российских образовательных организациях позволяет вычлнить примерный набор локальных актов, в частности, это:

- приказ о назначении куратора и ответственных за направления работы по внедрению целевой модели наставничества;
- приказ о внедрении целевой модели наставничества;
- дорожная карта внедрения целевой модели наставничества;
- положение о наставничестве в образовательной организации;
- протокол заседания педагогического совета образовательной организации, утвердивший положение о наставничестве и дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;
- приказ об утверждении дорожной карты внедрения целевой модели наставничества и положения о наставничестве в образовательной организации;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп);
- приказ об организации работы с молодыми специалистами;
- контрольно-аналитическая документация;
- диагностические методики для наставников и наставляемых.

Естественно, что конкретный набор локальных актов определяется образовательной организацией с учетом ее Устава, условий и целей деятельности, реализуемых образовательных программ, результатов диагностики уровня профессиональной компетентности членов педагогического коллектива и прочих обстоятельств. С образцами некоторых локальных актов можно ознакомиться в ЭИР (I этап Подготовительно-диагностический, сектор 1 «Информационное обеспечение»).

При создании наставнических пар необходимо самым тщательным образом подходить к подбору наставников, в качестве которых могут выступать:

- специалист или работник образовательной организации, имеющий высокие устойчивые профессиональные достижения;
- руководитель структурного подразделения образовательной организации;
- заместитель руководителя (руководитель) образовательной организации;
- представитель управляющего совета, имеющий опыт деятельности в сфере образования;
- специалисты методических служб.

Определяя наставника важно помнить, что он, как носитель ценностей и нормативов профессионального сообщества, представляет собой уникальную личность, взаимодействие с которой является источником перестройки смысловых структур личности своего подшефного (наставляемого). Поэтому, определяя педагога для выполнения функций наставничества, следует учитывать, обладает ли он такими качествами, как:

- высокий уровень профессионализма личности, деятельности и общения;
- способность бескорыстно мотивировать, вдохновлять других людей на позитивное отношение к работе и содействовать в достижении поставленных целей и задач;

- опыт анализа, оценки, структурирования и трансляции имеющегося опыта работы;
- готовность и умение создавать условия и рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;
- заинтересованность в успехах подшефного коллеги, готовность принимать личную ответственность за его неудачи и промахи;
- потребность и активность в саморазвитии, самообучении, самосовершенствовании и др.

Для определения готовности педагога к выполнению функций наставника могут использоваться различные диагностические методики (I этап Подготовительно-диагностический, сектор 4 «Психологическая диагностика»).

Важно, что наставничество оказывает влияние не только на наставляемого. Для наставника это – также новый этап его профессионального роста, получение нового опыта и освоение новых компетенций. Для анализа результатов проделанной работы лично для наставника могут использоваться формализованные отчеты (заполнение дневника наставника) Наставляемый, как равноправный субъект наставнической диады, тоже должен закрепляться за наставником с учетом его личностных особенностей, выявленных профессиональных (компетентностных) дефицитов, интересов и потребностей. Между наставником и наставляемым должна быть психологическая и личностная совместимость (как у космонавтов!). В противном случае получить ожидаемые результаты весьма проблематично.

Принципиально важно при создании наставнических пар соблюдать принцип добровольности, обоюдного желания наставника и наставляемого работать совместно! На подготовительном этапе необходимо продумать систему стимулирования и мотивации наставников. Это может быть специальное положение, либо соответствующий раздел в Положении о наставничестве.

Для того чтобы стимулирование было эффективным следует разработать и утвердить на педагогическом совете критерии и показатели результативности деятельности наставников. Желательно подготовить для них анкеты (опросники) для самооценки результатов своей работы. Методической службе на подготовительном этапе следует подготовить методические рекомендации для наставников и наставляемых, материалы для их сопровождения (формы планов, протоколов и отчетов; памятки).

Структура управления процессом внедрения и реализации методологии (целевой модели) наставничества

I этап Подготовительно-диагностический

| | |
|---|---|
| 1. Информационное обеспечение | <ul style="list-style-type: none"> – Нормативно-правового оформления программы наставничества: Положение о наставничестве, «Дорожная карта наставничества», приказы – Методические материалы |
| 2. Мониторинг, выбор форм наставничества. | <ul style="list-style-type: none"> – Анализ кадрового потенциала – Анкетирование – Собеседование |
| 3. Анализ мотивации достижения успеха и избегания неудачи | <ul style="list-style-type: none"> – Чек-лист. Зачем мне быть наставником – Чек-лист. Компетенции наставника – Чек-лист. Самопознание |
| 4. Психологическая диагностика | <ul style="list-style-type: none"> – Методика «Мотивации успеха и мотивации боязни неудачи. МУН» А.Реан – Тест на темперамент-личностный опросник Ганса Айзенка; – Методика А.Н. Лутошкина |

II этап Формирующий (адаптационный)

Адаптационный этап направлен на приспособление (адаптацию) наставника и наставляемого друг к другу. В случае, если наставляемый – новый сотрудник, то они сначала более основательно знакомятся. Далее, и с новым членом коллектива, и с коллегой, который прикреплен к наставнику для преодоления определенных профессиональных (компетентностных) дефицитов, совместно определяются цели и задачи, составляется программа (план) работы (обучения).

В ЭИР приведен в качестве образца примерный план работы наставнической пары (II этап Формирующий, 2 сектор «Отбор и обучение наставников»).

На этом этапе особое значение имеет установление доверительного продуктивного общения между наставником и его подшефным, которое может строиться по моделям общение-поддержка, общение-коррекция, общение-обучение, общение-снятие барьеров, общение-сопровождение и др. Безусловно, здесь будет сказываться «человеческий фактор», в первую очередь – профессиональный почерк наставника. Кто-то в большей мере ориентирован на подробное объяснение, демонстрацию своего опыта; кто-то – организует практическую деятельность; кто-то – делится своими разработками. Сочетание всех этих ипостасей встречается не так уж и часто. Тем не менее, можно рекомендовать такой классический алгоритм взаимодействия: «Я скажу – ты слушай» – «Я покажу – ты попробуй – «Сделаем вместе» – «Сделай сам – я подскажу» – «Сделай сам и расскажи, что и с каким результатом сделал».

Формирующий этап посвящен совместной деятельности по реализации разработанной программы (плана), осуществлению коррекции и развития компетенций наставляемых.

На данном этапе могут реализовываться различные направления деятельности наставника: адаптационная работа; психологическая и методическая поддержка, сопровождение; профессиональная коммуникация; мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования и др.

| | |
|---|--|
| 1. Формирование базы наставников и наставляемых | <ul style="list-style-type: none"> – Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. – Анкетирования наставников (Первый этап опроса для мониторинга программы) |
| 2. Отбор и обучение наставников | <ul style="list-style-type: none"> – Индивидуальный план наставника – Обучение наставников для работы с наставляемыми – Организация хода реализации программы наставничества (работа с парами) |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> – Тренинг с психологом – Работа с дневником наставника |
| 3. Исследование стилей наставничества | <ul style="list-style-type: none"> – Чек-лист. Мои сильные и слабые стороны – Чек-лист. Облако из слов – Чек-лист: «Барьеры личностного роста» |
| 4. Коучинг. Основные приемы и инструменты наставничества. | <ul style="list-style-type: none"> – Чек-лист. Что такое коучинг. – Чек-лист. Навыки коучинга. – Чек-лист. Обратная связь. – Чек-лист. Развивающие вопросы. |

III этап Контрольно-оценочный

Контрольно-оценочный этап включает действия по анализу и оценке достигнутых результатов, повторной диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста.

С некоторыми формами соответствующих методик, предназначенных для этого этапа, можно ознакомиться в III этапе Контрольно-оценочных в секторе 1 «Оценка эффективности и полезности программы»

| | |
|--|--|
| 1. Оценка эффективности и полезности программы | <ul style="list-style-type: none"> – SWOT-анализ Программ наставничества – Анкетирования наставников - второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы). – Опрос для оценки общей успешности наставнических отношений – Личностная оценка участников программы наставничества |
|--|--|

Любое исследование считается успешно завершенным, если качественно выполнен анализ информации, а, следовательно, сделаны правильные выводы и сформулированы полезные практические рекомендации. Проведение анализа информации предполагает комплекс следующих процедур:

- обобщение количественных характеристик исследуемого объекта, определение их значимости;
- сопоставление сделанных выводов с ранее сформулированными исследовательскими гипотезами;

- определение основных направлений и способов разрешения выявленных противоречий;
- выяснение возможностей экспериментальной проверки эффективности сделанных рекомендаций;
- поиски способов внедрения практических мероприятий в целях оптимизации функционирования исследуемого объекта.

Кроме это на последнем этапе происходит обобщение и трансляция полученных результатов.

Это могут быть победы в профессиональных конкурсах, участие в конкурсах, НПК, совместная разработка методических материалов, проведение открытых уроков т.д.

IV этап Анализ результатов

| | |
|---|---|
| 1. Обобщение опыта и трансляция полученных результатов. | Завершение программы: – отчет наставника, – портфолио наставляемого или Эссе (отзыв) наставляемого (по выбору). |
|---|---|

Глава 3. Преимущества и перспектива ЭИР

Изменения, происходящие в парадигме, приоритетах, содержании и формах образования, требуют новых подходов в организации научно-методического сопровождения как образовательного процесса в целом, так и сопровождения профессиональной деятельности каждого педагогического работника, которое должно носить персонифицированный характер.

Среди различных форм и методов методической помощи и поддержки педагогов наставничество обладает наиболее высоким потенциалом для осуществления персонифицированного сопровождения учителей, интегрируя его различные модели, уровни и методы. Наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации учителей к

сотрудничеству и сотворчеству; восполнению личных профессиональных (компетентностных) дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы.

К преимуществам ЭИР относятся:

- легкость в использовании: инструментарий и материалы систематизированы, даны ссылки на ресурсы;
- активизация инновационной и педагогической деятельности;
- эффективность организации взаимодействия методической службы и педагогических работников;
- быстрый поиск актуальной нормативно-методической информации;
- самостоятельность и доступность в использовании материалов ЭИР.

Перспективы ЭИР:

- разработка и размещение тренингов;
- проведение внутреннего анкетирования через Google формы;
- обобщение опыта путем размещения продуктов наставнической деятельности.