

Департамент образования администрации Города Томска  
Муниципальное автономное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
Дом детского творчества «У Белого озера» г. Томска



**Наставничество: ресурсы, результаты и эффекты**  
**Сборник материалов по итогам проведения**  
**Фестиваля практик наставничества**

ТОМСК- 2022


Наставничество: ресурсы, результаты и эффекты Сборник материалов по итогам проведения Фестиваля практик наставничества. – Томск, 2022 г. -50 с.

Авторский коллектив: Качина Т.В., методист МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», Поздеева С.И., заведующий кафедрой педагогики и методики начального образования ТГПУ, д.п.н., профессор ТГПУ, научный руководитель МБОУ СОШ № 49 (Школа совместной деятельности), Борисанова Н.В., зам.директора по НМР МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», Сорокова Л.А., к.п.н., заместитель директора по научно-методической работе МБОУ СОШ № 49 (Школа совместной деятельности), Бизюк О.О., Гончаров А.С., Канбекова М.Ф., Карасева Н.Л., Левыченкова С.В., Мисюкова О.С., Остапова Е.А., Паракшина В.А., Петрова М.В., Реннер О.В., Соторова А.С., Темнякова Е.В., Фисенко Т.С., Харламова Т.А., педагоги дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», Бердичева О.А., Добровольская Д.В., Зарандия О.В., Жданова И.В., Ломакина М.И., Лысакова Е.Н., Путинцева Е.Б., Русинова Е.А., Цупенко О.В., учителя МБОУ СОШ № 49 (Школа совместной деятельности).

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение</b>	7
<b>РАЗДЕЛ 1. Практики наставничества с молодыми педагогами</b>	10
Петрова М.В. Использование технологии “мировое кафе” при организации командной работы	10
Ломакина М.И. Образовательный потенциал интерактивной доски «Padlet» для организации диалога	11
Бердичева О.А., Зарандия О.В. Ресурсы цифровых образовательных технологий для повышения мотивации и интереса детей к предмету в Школе Совместной деятельности	12
Харламова Т.А., Паракшина В.А. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов	13
Путинцева Е.Б. Организация преодоления профессиональных затруднений начинающих учителей начальных классов	14
Темнякова Е.В. Сопровождение молодого педагога в рамках реализации программы “Росточек”	15
Бизюк О.О. Наставничество молодого педагога в условиях дистанционного обучения	17
Остапова Е.А. Сопровождение молодого педагога. Баланс между энтузиазмом и последовательностью	18
Мисюкова О.С. Реализация направления наставничество “педагог-педагог совместитель” в группах раннего развития детей	19
<b>РАЗДЕЛ 2. Практики наставничества в детском коллективе</b>	21
Жданова В.И. Организация наставничества в детском разновозрастном коллективе оформительской мастерской	21

Лысакова Е.Н. Организации наставничества в рамках школьной экологической организации «Дети Солнца»	21
Канбекова М.Ф. Наставничество “дети-детям” в Школе каратэ «Орион»	22
Цупенко О.В. Совместное сценическое действие как форма организации наставничества в разновозрастном творческом объединении	24
Гончаров А.С. Организация системы наставничества в детском коллективе через реализацию гранта и городской программы	25
<b>РАЗДЕЛ 3. Практики наставничества с родителями</b>	26
Карасева Н.Л. Индивидуальное сопровождение семьи ребенка-участника Фестиваля-конкурса для дошкольников “Солнечный город”	26
Фисенко Т.С. Формы сопровождения родителей детей 6-ти лет в процессе реализации программы «Знайкина школа»	27
<b>РАЗДЕЛ 4. Практики наставничества со студентами</b>	28
Соторова А.С. Семинар-практикум со студентами педагогического отряда «Факел» по разработке образовательного события с учетом интересов, потребностей и особенностей обучающихся объединения “Школа лидерства и организаторского мастерства”	28
<b>РАЗДЕЛ 5. Практики наставничества в профессиональных сообществах и педагогических коллективах</b>	30
Левыченкова С.В. Личный бренд педагога дополнительного образования. Пошаговый план развития личных брендов педагогов СП "Фрегат" через форму наставничества "педагог-педагог”	30

Борисанова Н.В. Наставничество в профессиональных сообществах: ресурсы для профессионального развития педагогов	31
Добровольская Д.В. Наставничество как способ обеспечения движения педагога от профессиональных проб – к профессиональным компетенциям	32
Русинова Е.А. Влияние наставничества на рефлексивную культуру педагога	36
<b>Анализ результатов Фестиваля практик наставничества</b>	39
Поздеева С.И. Наставничество в общем и дополнительном образовании: точки проблематизации	39
<b>Заключение</b>	43
<b>Список литературы</b>	46
<b>Приложения</b>	49
Приложение 1. Экспертная карта анализа совместной деятельности наставника и подопечного в образовательной организации	49
Приложение 2. Программа Фестиваля практик наставничества	
Приложение 3. Выступления экспертов и ведущих на Фестивале практик наставничества 24.03.2022 / 2 день Круглый стол «Результаты и эффекты организации наставничества» (расшифровка) и предварительные выводы	
Приложение 4. Поздеева С.И. Обобщение. Анализ результатов Фестиваля наставнических практик Школы Совместной деятельности (МБОУ СОШ № 49 г. Томска) и ДДТ «У Белого озера»	
Приложение 5. Экспертиза мастер-классов и стендовых докладов участниками Фестиваля практик наставничества	

## Аннотация

В данном сборнике представлены практики наставничества участников Фестиваля практик наставничества – образовательного события, организованного двумя учреждениями-партнёрами: МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» и МБОУ СОШ № 49 (Школа совместной деятельности) г. Томска. Авторами мастер-классов, стендовых докладов и выступлений являются учителя и педагоги дополнительного образования, учителя и педагоги-наставники, молодые специалисты, заместители директора, руководители структурных подразделений, координатор направления «Наставничество» в ДДТ «У Белого озера».

Материал систематизирован по разделам:

- Практики наставничества с молодыми педагогами.
- Практики наставничества в детском коллективе.
- Практики наставничества с семьёй и родителями.
- Практики наставничества со студентами.
- Практики наставничества в профессиональных сообществах и педагогических коллективах.
- Анализ результатов Фестиваля практик наставничества.

Материал может быть интересен педагогам дополнительного образования, методистам, управленцам, координаторам направления «Участие в реализации проекта по вовлечению обучающихся в различные формы сопровождения, наставничества и «шефства».

## Введение

Наставничество в последние годы стало новым трендом в образовании. Однако понимание сути этого термина и самого процесса во многом затемнено многочисленными, порой противоречащими друг другу, нормативными документами, формальными критериями и показателями отчётности. Реальная живая практика наставничества в образовательных организациях представляется нам неиссякаемым источником развития его содержания, предметом заинтересованного обмена опытом и обсуждения в педагогических сообществах.

В прошлом учебном году инициативной группой педагогов МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», реализующих направление «Участие в реализации проекта по вовлечению обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, в различные формы сопровождения, наставничества и «шефства», была предложена идея проведения Фестиваля практик наставничества в образовании. Идею поддержали коллеги из МБОУ СОШ №49 «Школа Совместной деятельности». Наши образовательные организации связывают многолетние партнёрские отношения, связанные с продвижением идей научной школы Г.Н. Прозументовой, ученики которой являются действующими педагогами и управленцами Школы совместной деятельности и ДДТ.

В период весенних каникул 23-24 марта 2022 г. Школой Совместной деятельности и ДДТ «У Белого озера» был организован «Фестиваль практик наставничества». Фестиваль проходил два дня. В первый день в on-line режиме были представлены установочные выступления, мастер-классы, стендовые доклады, объединённые общей темой «Ресурсы организации наставничества в контексте педагогики совместной деятельности». Второй день был организован в off-line режиме на площадке ДДТ «У Белого озера» в формате круглого стола «Результаты и эффекты организации наставничества» и интеллектуальной игры Квиз «Такое разное наставничество».

Выбранный формат презентации материалов (видео мастер-класс, стендовый доклад), на наш взгляд, позволил отразить содержание и специфику организации наставничества, наглядно показать коллегам яркие примеры (фото и видео), сделать «живые» комментарии. К тому же, данный формат позволяет осуществить многократный просмотр, вернуться, сделать остановку, обозначить вопросы к автору и к самому себе.

Представленные материалы познакомили участников с различными типами, моделями и формами наставничества, проявленными в практике педагогов организаций общего и дополнительного образования:

- практики наставничества с молодыми педагогами (педагог-педагог);
- практики наставничества в детском коллективе, объединении (педагог-ребёнок, малая группа детей; ребёнок – ребёнок (группа детей);
- практики наставничества с семьёй и родителями (педагог – семья, группа родителей);
- практики наставничества со студентами (педагог – студент (студенты), студент (студенты) – ребёнок (группа детей);
- практики наставничества в профессиональных сообществах и педагогических коллективах (в малых группах).

Особое и важное место в Фестивале было уделено экспертизе, направленной на проявление специфики наставничества как совместного действия и обобщение содержания, результатов и эффектов наставнической деятельности в Школе Совместной деятельности и ДДТ «У Белого озера». Важной особенностью организации экспертизы на Фестивале нам представляется не только приглашение группы статусных «внешних» экспертов, но и возможность реализации экспертной позиции каждым из его участников. Программным комитетом Фестиваля были разработаны экспертные карты (google-опросники), заполнить которые предлагалось каждому участнику. Результаты экспертизы мастер-классов и стендовых докладов участниками Фестиваля практик наставничества представлены в [Приложении 5](#). Данный регламент работы позволил фактически в



режиме реального времени получать обратную связь от зрителей, а затем обработать и проанализировать данные экспертизы.

Предлагаем познакомиться с материалами участников Фестиваля практик наставничества – 2022.

Материалы систематизированы по разделам:

- Специфика организации наставничества в общем и дополнительном образовании;
- Практики наставничества с молодыми педагогами;
- Практики наставничества в детском коллективе;
- Практики наставничества с семьёй и родителями;
- Практики наставничества со студентами;
- Практики наставничества в профессиональных сообществах и педагогических коллективах.

К каждому материалу представлена аннотация и ссылка на видео, которое можно посмотреть по указанному QR-коду, используя смартфон.

## **РАЗДЕЛ 1. ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ**

### **Мастер-класс «Использование технологии “Мировое кафе” при организации командной работы»**

*М.В. Петрова, руководитель СП «Смена» ДДТ «У Белого озера»*

Для любого человека выход на новое место работы - это своеобразный стресс, знакомство с новыми людьми, принятие правил и норм поведения в учреждении. Для коллектива, в который приходят молодые педагоги это тоже своего рода экзамен. Важно помочь, поддержать, создать условия для того, чтобы человек почувствовал себя в комфортной среде, среде, где можно и нужно проявлять инициативу, где тебе всегда помогут, поддержат, подскажут. А когда наши молодые коллеги - это наши выпускники, то чувство ответственности еще больше. Ведь то, с чем они пришли на работу, умение выстраивать свои отношения с разными людьми, ответственно подходить к своей работе, создавать комфортную атмосферу в своём детском объединении, стремление проявлять инициативу - это отчасти то, чему их научили или не научили, то, что мы смогли вложить в их сердца, какие личностные качества в них развили и воспитали.

Для меня как руководителя важно, чтобы молодежь чувствовала себя частью большой профессиональной команды, а педагоги со стажем чувствовали свою ответственность и проявляли интерес и желание помочь ребятам в профессиональном становлении.

С помощью технологии «Мировое кафе» можно за короткий промежуток времени объединить разных педагогов и в дружеской обстановке обсудить важные задачи, наметить пути решения, спланировать деятельность. Мировое кафе - это возможность неформального сфокусированного обсуждения.

В такой атмосфере, когда вместе работают педагоги-новички и «стажисты», происходит обмен опытом, обеспечивается возможность свободно высказываться, найти компромиссы, проявить инициативу и объединить разные точки зрения. Эта

форма взаимодействия объединяет коллектив, позволяет создать атмосферу доверия, открытости, взаимоподдержки и творчества.

*Ключевые слова:* технология «Мировое кафе», профессиональная команда, профессиональное становление, педагоги-новички, стажисты, инициатива, взаимоподдержка, обмен опытом.



Ссылка на мастер-класс: [https://vk.com/video-14404353\\_456239085](https://vk.com/video-14404353_456239085)

### **Мастер-класс**

#### **«Образовательный потенциал интерактивной доски «Padlet» для организации диалога»**

***М.И. Ломакина, учитель русского языка и литературы***

***Школы Совместной деятельности (МБОУ СОШ № 49)***

В Школе Совместной деятельности (МБОУ СОШ № 49) есть собственное представление о содержании образования и связано оно с тем, что совместность, ее качество напрямую влияет на качество образования. На наш взгляд, цель образования - не «пройти программу» и тем более не «пройти учебник» (список тем), а дать ученикам универсальные инструменты понимания мира, самих себя, других людей, которыми они потом смогут сами пользоваться в любых сферах жизни: умения творить и общаться, создавать новое и управлять собой, понимать себя и других, анализировать и делать выводы. Очевидно, что это рефлексивная позиция ученика – и она требует рефлексивной позиции учителя. Главное – постоянного ответа на вопрос «Зачем?»: зачем урок, зачем тема, зачем предмет, зачем упражнение, зачем методический ход или инструмент... Ответ на этот вопрос дальше диктует и правила сборки и отбора учебного материала, и выбор конкретных методических приёмов, и выбор технологий.

На этом пути ключевая задача – сделать ученика не потребителем и не объектом, а партнёром, чтобы он понимал, как и зачем ему меняться. Перед нами

открывается путь к соавторству с учениками и договору о целях, к развивающей обратной связи. На мастер-классе **«Образовательный потенциал интерактивной доски «Padlet» для организации диалога»** мы поговорим о том, как выстраивать уроки литературы с помощью интерактивной доски Padlet, которая является отличным инструментом и для очной работы в классе.

*Ключевые слова:* совместность, качество образования, универсальные инструменты понимания мира, рефлексивная позиция, отбор учебного материала, партнёр, соавторство, диалог, интерактивная доска Padlet.



*Ссылка на мастер-класс:*

[https://vk.com/video-14404353\\_456239101](https://vk.com/video-14404353_456239101)

### **Мастер-класс**

**«Ресурсы цифровых образовательных технологий для повышения мотивации и интереса детей к предмету в Школе Совместной деятельности»**

***О.А. Бердичева, О.В. Зарандия, учителя иностранного языка***

***Школы Совместной деятельности (МБОУ СОШ № 49)***

Использование цифровых образовательных ресурсов (ЦОР) в наше время стало необходимой реальностью, которую мы, в соответствии со спецификой нашей Школы, используем для эффективной организации совместной деятельности детей и взрослых. Поэтому мы пытаемся выбирать те ресурсы, которые обладают потенциалом, связанным с организацией взаимодействия участников образовательного процесса.

В данном мастер - классе рассматривается вопрос об организации наставничества с точки зрения повышения педагогического мастерства вновь пришедших и молодых педагогов с помощью соответствующих ЦОР, при этом упор делается на возможность изменения взаимодействия педагога и детей.

Педагог - наставник знакомит наставляемых с ЦОР, показывает целесообразность их использования с точки зрения эффективности организации совместной деятельности на разных этапах урока и во внеурочной деятельности.

*Ключевые слова:* методическое сопровождение, Национальный проект «Образование», система, интерактивное обучение, совместная деятельность, индивидуальный подход, мотивация, коммуникативные УУД.



*Ссылка на мастер-класс:*

[https://vk.com/video-14404353\\_456239098](https://vk.com/video-14404353_456239098)

### **Стендовый доклад**

#### **«Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов»**

*Т.А. Харламова, В.А. Паракшина, педагоги дополнительного образования  
МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», СП «Смена»*

Наставничество в ДДТ «У Белого озера» осуществляется в целях поддержки личностного и профессионального совершенствования и развития. Главная цель и задачи наставничества – помочь молодому педагогу адаптироваться в новом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов. Важно помочь, поддержать, создать условия для того, чтобы молодой специалист почувствовал себя в комфортной среде, где можно и нужно проявлять инициативу, где тебе помогут, поддержат и подскажут. В нашем клубе есть хорошая традиция: выпускники возвращаются в наш коллектив педагогами. В 2021 году пришла работать педагогом по современной хореографии В.А. Паракшина (выпускница образцового детского коллектива театра моды «Юная Томичка», закончила Губернаторский колледж социально-гуманитарных технологий и инноваций). Наставником Виктории Александровны стала Татьяна Александровна Харламова (методист; куратор городской программы «Клуб образовательных путешествий», руководитель театра моды «Юная Томичка»).

В начале учебного года парой «опытный педагог-молодой педагог» был составлен план совместной работы, в котором мы постарались учесть все стороны педагогической деятельности: работа педагога с документами, работа в системе ПФДО, проведение учебных занятий, аттестация воспитанников, работа с родителями, участие в образовательных событиях клуба и ДДТ, определили цель самообразования молодого педагога - написание программы по современной хореографии. Молодому педагогу при поддержке наставника удалось создать детский коллектив, наладить работу с родителями воспитанниц, организовать воспитательные мероприятия и выступления на площадках города, разработать программу по современной хореографии, освоить программу повышения квалификации.

*Ключевые слова:* поддержка личностного и профессионального совершенствования, адаптация, взаимообогащающие отношения, инициатива, опытный педагог, молодой педагог, самообразование, программа.



*Ссылка на стендовый доклад:*

[https://vk.com/video-14404353\\_456239093](https://vk.com/video-14404353_456239093)

### **Стендовый доклад**

#### **«Организация преодоления профессиональных затруднений начинающих учителей начальных классов»**

***Е.Б. Путинцева, учитель начальной школы, методист***

***Школы Совместной деятельности (МБОУ СОШ № 49 г. Томска)***

Каждый учитель, начинающий свою педагогическую деятельность, сталкивается с профессиональными затруднениями в своей работе. Как помочь молодому специалисту выявить профессиональное затруднение? Как выстроить сопровождение вновь пришедшего учителя? В Школе Совместной деятельности выстроена своя система выявления и преодоления профессиональных затруднений начинающих учителей, которая построена на концептуальных основаниях

педагогике совместной деятельности и включает в себя: выявление профессионального затруднения путем совместного анализа урока наставником и молодым педагогом; проектирование пробного действия наставником совместно с молодым специалистом и его реализацию; рефлексию эффектов и результатов пробного совместного действия. Для того чтобы все этапы выявления и преодоления профессионального затруднения молодым специалистом были успешны, в Школе разработаны специальные средства, помогающие молодому коллеге понять и отрефлексировать как проблемные, так и удачные «места» в собственной педагогической деятельности, это «Карта по выявлению профессиональных затруднений» и «Карта успеха».

*Ключевые слова:* профессиональные затруднения, сопровождение, система выявления и преодоления профессиональных затруднений, совместный анализ, проектирование пробного действия, рефлексия эффектов, карта по выявлению профессиональных затруднений, карта успеха.



*Ссылка на стендовый доклад:*

[https://vk.com/video-14404353\\_456239102](https://vk.com/video-14404353_456239102)

### **Стендовый доклад**

#### **«Сопровождение молодого педагога в рамках реализации образовательной программы "Росточек"»**

***Е.В. Темнякова, педагог дополнительного образования***

***МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», СП «Лучики»***

Я являюсь наставником молодого педагога Центра дошкольников и работаю по традиционной модели наставничества - взаимодействие между более опытным педагогом и молодым педагогом. Главным в этой модели является развитие молодого педагога. Наставник делится своим педагогическим опытом, оказывает

методическую помощь, дает конструктивную обратную связь и советы для достижения успеха. Молодой педагог быстрее осваивает новые функции, роли, ценности и традиции педагогического коллектива. Особенностью труда начинающего педагога является то, что он с первого дня работы имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители ожидают от него столь же высокого и безупречного профессионализма.

В совместной работе с коллегой нами были выделены такие направления: совместное составление календарно-тематического плана работы; совместная разработка, организация и проведение праздничных мероприятий; взаимопосещение занятий с последующим анализом совместной деятельности и выбором наиболее эффективных методов работы с детьми, совместное проведение аттестационных занятий и анализ результатов реализации программы; консультации по работе с родителями.

Из-за ситуации с распространением коронавируса с 1 февраля в Центре были организованы дистанционные занятия. В течение этого месяца форма наставничества была виртуальной. По завершении дистанта появились совместные методические разработки занятий, подборка фото и видеоматериалов по ознакомлению дошкольников с окружающим миром и пошаговому выполнению творческих работ, которые можно включить в УМК программы.

*Ключевые слова:* педагогический опыт, методическая помощь, функции, роли, ценности, традиции, профессионализм, совместная разработка, взаимопосещение, анализ, виртуальное наставничество, методические разработки.



*Ссылка на стендовый доклад:*

[https://vk.com/video-14404353\\_456239088](https://vk.com/video-14404353_456239088)



## Стендовый доклад

### «Наставничество молодого педагога в условиях дистанционного обучения»

*О.О. Бизюк, педагог дополнительного образования*

*МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», СП «Фрегат»*

Работа педагога дополнительного образования состоит не только из работы с детьми, но и с документами. Более того, возникают обстоятельства, когда происходят изменения условий работы, например, переход в дистанционный режим работы. В этот период крайне важно определить, какие необходимо использовать ресурсы, как строить занятие, как взаимодействовать с детьми и родителями. Роль наставника заключается не просто в передаче своего опыта, а в совместной разработке, предложении «наставляемому» спектра различных ролей и позиций: наблюдатель, помощник, консультант и др. В результате реализации такого подхода молодой педагог приобретает важный опыт, который помогает ему не только в аналогичной ситуации (организации дистанционных занятий), но и во время очных занятий.

*Ключевые слова:* дистанционный режим работы, ресурсы, взаимодействие, совместная разработка, роли и позиции: наблюдатель, помощник, консультант.



*Ссылка на стендовый доклад:*

[https://vk.com/video-14404353\\_456239091](https://vk.com/video-14404353_456239091)

## Стендовый доклад

### «Сопровождение молодого педагога. Баланс между энтузиазмом и последовательностью»

*Е.А. Остапова, педагог дополнительного образования, методист*

*МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», СП «Фрегат»*

С приходом молодого коллеги в педагогический коллектив решаются многие важные задачи и проблемы, связанные с обновлением команды, и одновременно появляются новые. Начинается поиск оптимальных и эффективных способов

работы с молодым коллегой, особенно если он ещё является студентом ВУЗа, не обладает достаточным опытом педагогической деятельности.

Педагог дополнительного образования туристско-краеведческой направленности – это «штучный» специалист и я, руководитель туристского объединения, много лет мечтала о приходе молодого коллеги. Мой молодой коллега – первокурсник педагогического вуза, опытный турист, инициативный и энергичный, но в качестве сотрудника образовательного учреждения делает свои первые шаги.

Мне как наставнику нужно было обучить молодого педагога работе с документацией, важным мелочам, которые могут осложнять жизнь не только начинающего, но и опытного педагога, направить его энергию в продуктивное русло и при этом не допустить потери интереса к работе, эмоционального выгорания.

В связи с этим нами совместно с молодым коллегой были определены направления наставничества: взаимодействие с коллегами, детьми и родителями; организация занятий, работа с документами, подготовка к соревнованиям и конкурсу профессионального мастерства. Особое место в нашем взаимодействии «наставник-наставляемый» занимают метод решения ситуационных задач и кейсов, презентация опыта на педагогических планёрках структурного подразделения. Поскольку наша деятельность зачастую осуществляется в ситуации многозадачности и цейтнота, важное место отводится работе по алгоритму или заданному плану наставника. Сопровождение подготовки педагога к профессиональному конкурсу осуществляется не только педагогом-наставником, но и участниками профессионального сообщества ДДТ. Таким образом молодой коллега перенимает опыт не одного педагога, а корпоративный опыт всего учреждения.

*Ключевые слова:* взаимодействие, эффективные способы работы, профессиональное выгорание, профессиональное мастерство, направления

наставничества, сопровождение и подготовка к профессиональному конкурсу, корпоративный опыт.



*Ссылка на стендовый доклад:*

[https://vk.com/video-14404353\\_456239092](https://vk.com/video-14404353_456239092)

### **Стендовый доклад**

#### **«Реализация направления наставничества “педагог-педагог совместитель”» в группах раннего развития детей**

*О.С. Мисюкова, педагог дополнительного образования*

*МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», СП «Смена»*

В данном материале представлен опыт реализации направления наставничества «педагог – педагог совместитель» в группах раннего развития детей дошкольного возраста. В условиях высокой востребованности программ дополнительного образования для дошкольников и дефицита кадров, данные программы в нашем подразделении зачастую реализуются педагогами-совместителями, которые по основной должности являются воспитателями ДОУ. Поэтому важно, чтобы новый педагог мог увидеть разницу в целях, задачах и организации образовательного пространства дополнительного образования и детского сада. Организация деятельности наставников включает в себя организационный, информационно-методический и оценочный компоненты деятельности.

В представленной работе раскрыты основные направления работы в системе «педагог-педагог совместитель» в организации образовательного процесса, организации воспитательной деятельности по образовательной программе, мониторинге освоения образовательной программы, организации работы с родителями.

Итогом реализации данного типа наставничества является система работы, которая объединила деятельность нового педагога и наставника; копилка эффективных форм и методов работы; повышение профессиональной компетентности нового педагога в вопросах педагогики и психологии; необходимая помощь и поддержка начинающему педагогу дополнительного образования на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив.

*Ключевые слова:* педагог совместитель, профессиональная компетентность, помощь, поддержка.



*Ссылка на стендовый доклад:*

[https://vk.com/video-14404353\\_456239094](https://vk.com/video-14404353_456239094)

## РАЗДЕЛ 2. ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕТСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

### Стендовый доклад

#### **«Организация наставничества в детском разновозрастном коллективе оформительской мастерской»**

*Жданова И.В., педагог дополнительного образования Школы Совместной деятельности (МБОУ СОШ № 49 г. Томска)*

В данном докладе речь идет об организации разновозрастного наставничества в творческом детско-взрослом объединении «Оформительская мастерская». Показано, на каком этапе и почему возникает необходимость в наставнической деятельности, проявлены основные формы и принципы наставничества, основанные на организации совместной деятельности взрослых и детей разных возрастов. Особое внимание автор уделяет эффектам и результатам наставнической деятельности как для наставляемых, так и для наставников, среди которых важное место занимает создание ситуаций успеха, формирование коммуникативных компетенций, возможность самореализации и смены позиции от наставляемого до организатора мастер-классов.

*Ключевые слова:* разновозрастное наставничество, ситуация успеха, коммуникативные компетенции, самореализация, смена позиции.



*Ссылка на стендовый доклад:*

<https://disk.yandex.ru/i/3JrtAsNXy4IGBg>

### Стендовый доклад

#### **«Организации наставничества в рамках школьной экологической организации «Дети Солнца»**

*Е.Н. Лысакова, учитель химии и биологии*

*Школы Совместной деятельности (МБОУ СОШ № 49 г. Томска)*

В стендовом докладе описывается опыт эко-наставничества по моделям «учитель-ученик», «ученик-ученик» и «студент-ученик», которое организуется в рамках

экологического направления внеурочной деятельности на базе общеобразовательной школы. Экологическое объединение представляет собой разновозрастную группу учащихся подросткового возраста, в которой старшие подростки, имеющие знания и опыт природоохранной деятельности, выступая в роли наставников, становятся ориентиром и позитивным примером для младших. На основании опыта наставнической деятельности выявлены и описаны требования к наставнику-ученику. Опыт работы педагога со студентами в период производственной практики на базе Школы, позволил увидеть и использовать ресурс наставничества по модели «студент-ученик» при освоении школьниками биологических методов исследования. Результатом организованной педагогом наставнической деятельности в рамках объединения является повышение уровня экологической культуры обучающихся и их интереса к изучению природных объектов и явлений.

*Ключевые слова:* эко-наставничества, разновозрастная группа, позитивный пример, повышение уровня экологической культуры.



*Ссылка на стендовый доклад:*

<https://disk.yandex.ru/i/tAajtqlaYjQxbA>

#### **Стендовый доклад**

**«Наставничество “дети-детям” в Школе каратэ “Орион”»**

***М.Ф. Канбекова, педагог дополнительного образования***

***МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», СП «Огонёк»***

В Школе каратэ «Орион» реализуется модель наставничества "дети - детям". Данная практика в спортивном объединении сложилась по инициативе воспитанников. На занятиях с малышами более старшие и опытные ребята получают опыт помощника тренера, самостоятельно проводят разминку, демонстрируют отдельные упражнения, корректируют выполнение упражнений у малоопытных учеников. Дошкольникам очень нравится, когда «наставники»

приходят к ним на занятие, малыши часто вспоминают про старших. Ребята принимают активное участие в подготовке к мероприятиям и соревнованиям уже не в качестве спортсменов и участников, а организаторов. Получают опыт работы волонтером, судейской практики, разработки и проведения самих мероприятий. Ярким примером является игра-соревнование "Тропа ниндзя", где ребята принимают активное участие при подборе и реализации заданий для полосы препятствий и организуют её прохождение.

Дети-наставники - это актив детского коллектива. Помимо работы с дошкольниками, ребята регулярно принимают участие в мероприятиях и соревнованиях. У них развиваются такие качества как ответственность, коммуникабельность, трудолюбие, эрудированность, инициативность, целеустремлённость, дружелюбие, терпеливость, уважение к окружающим.

В результате всесторонней работы и насыщенной событиями жизни мы - педагогический состав, уже видим возможных будущих тренеров нашей Школы, это наши активные воспитанники, они знают учебную программу, на собственном опыте познали содержание занятий и мероприятий, им уже в их возрасте все понятно. Наставнические практики - это важная традиция и неотъемлемая составляющая развития большого детско-взрослого коллектива Школы каратэ «Орион».

*Ключевые слова:* модель наставничества, инициатива, помощник тренера, волонтер, судейская практика, актив команды.



*Ссылка на стендовый доклад:*

[https://vk.com/video-14404353\\_456239082](https://vk.com/video-14404353_456239082)

## Стендовый доклад

### «Совместное сценическое действие как форма организации наставничества в разновозрастном творческом объединении»

*О.В. Цупенко, учитель русского языка и литературы, зам. директора по ВР Школы Совместной деятельности (МБОУ СОШ №49 г. Томска)*

В докладе приведен обзор понятий «наставничество», «совместное сценическое действие», определена актуальность темы наставничества для разновозрастного творческого объединения детей и взрослых как эффективного механизма повышения качества совместной деятельности. Представлены и дифференцированы практики наставничества: *разновозрастное, профессиональное, инклюзивное, индивидуальное, групповое, командное* и др. Рассмотрены этапы и результаты сопровождения «учениками – наставниками» младших школьников в совместном сценическом действии и определена роль практик наставничества в совместной творческой деятельности.

Ключевые слова: *наставничество, совместное сценическое действие, ученик-наставник, наставляемый, творческая проба, совместная творческая деятельность.*



Ссылка на стендовый доклад: [https://disk.yandex.ru/i/M\\_uu5-ZeIoR7Q](https://disk.yandex.ru/i/M_uu5-ZeIoR7Q)

## Стендовый доклад

### «Организация системы наставничества в детском коллективе через реализацию гранта и городской программы»

*А.С. Гончаров, педагог дополнительного образования  
МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», СП «Фрегат»*

Система наставничества в детском объединении «Штурвал» организовывалась естественным образом. В объединении подростки обучаются



правилам дорожного движения, «матчасти», техническому обслуживанию и вождению картов. Наличие нашего объединения и группы достаточно хорошо подготовленных ребят стало одним из условий реализации нашим структурным подразделением грантового проекта и городской программы «Я за рулём!», направленных на формирование у детей осознанного поведения в городской среде и в ситуациях дорожного движения в роли водителя и пешехода. Реализация грантового проекта и городской программы определили содержание наставничества в объединении. Этому способствовало решение сформировать актив детей-организаторов для помощи в проведении занятий по вождению и механике. Под руководством педагога дети выполняли организационные задачи, в ходе данной работы дети получили навыки в обслуживании техники и подготовке её к безопасной эксплуатации, разработке проекта, появились представления о структуре и логике занятия, о том какими формами и методами пользуется педагог. Благодаря этому дети вышли на новый уровень наставничества «дети-наставники».

В стендовом докладе представлено авторское понимание становления наставничества, взаимозависимость формы наставничества и позиции обучающихся. Обозначены результаты по отношению к наставляемому и наставнику.

*Ключевые слова:* содержание наставничества, становление наставничества, актив детей-организаторов, дети-наставники, организационные задачи, позиции обучающихся, разработка проекта.



*Ссылка на стендовый доклад:*

[https://vk.com/video-14404353\\_456239090](https://vk.com/video-14404353_456239090)

## РАЗДЕЛ 3. ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ С РОДИТЕЛЯМИ

### Стендовый доклад

#### «Индивидуальное сопровождение семьи ребенка-участника Фестиваля-конкурса для дошкольников “Солнечный город”»

*Н.Л. Карасева, педагог дополнительного образования*

*МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», СП «Лучики»*

Подготовка ребенка-дошкольника к участию в конкурсах, фестивалях и конференциях требует особых компетенций и значительных усилий как со стороны педагога, так и со стороны его семьи. Взаимодействие наставника с наставляемым в данном случае осуществляется по форме «педагог-семья-ребенок». В докладе отражено поэтапное планирование работы по сопровождению ребенка, который занимается проектной деятельностью, и его семьи, а также представлены результаты такой работы. Некоторые этапы работы проиллюстрированы видеоматериалами выступления ребёнка.

Опыт индивидуального сопровождения семьи ребенка-участника Фестиваля-конкурса для детей дошкольного возраста «Солнечный город» представлен в видеофильме, который можно посмотреть по указанному ниже QR-коду, используя смартфон.

*Ключевые слова:* взаимодействие, сопровождение, поэтапное планирование, проектная деятельность, индивидуальное сопровождение.



*Ссылка на стендовый доклад:*

[https://vk.com/video-14404353\\_456239096](https://vk.com/video-14404353_456239096)

## Стендовый доклад

### «Формы сопровождения родителей детей 6-ти лет в процессе реализации программы «Знайкина школа»

*Т.С. Фисенко, педагог дополнительного образования*

*МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», СП «Лучики»*

Качественный результат освоения ребенком 6 лет программы, направленной на подготовку к школе, быстрее достигается при активном участии родителей, их желании сотрудничать с ребёнком и педагогом. Особое внимание уделяется вовлечению родителей в образовательный процесс. При взаимодействии с ребёнком важно, чтобы родители организовывали позитивно-игровую атмосферу, использовали идентичные подходы в домашних условиях. При планировании работы с родителями особое внимание уделяется выявлению образовательного родительского заказа. В материале представлены эффективные формы взаимодействия педагога и родителя, позволяющие выстраивать результативное партнёрство, взаимодействие, сотрудничество. Взаимодействие с родителями осуществляется как в очном, так и в дистанционном режиме.

С уверенностью можно утверждать, что тесное взаимодействие с родителями детей в процессе реализации программы позволяет достичь поставленной цели и задач, качественно подготовить старшего дошкольника к школе, помочь ему примерить на себя роль ученика.

*Ключевые слова:* выявление родительского заказа, вовлечение, взаимодействие, партнёрство, сотрудничество, поддержка, партнёрская позиция, формы сопровождения.

*Ссылка на стендовый доклад:*

[https://vk.com/video-14404353\\_456239089](https://vk.com/video-14404353_456239089)



## **РАЗДЕЛ 4. ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА СО СТУДЕНТАМИ**

### **Семинар-практикум «Моя идея» в работе со студентами-наставниками по разработке образовательного события для детей объединения «Школа лидерства и организаторского мастерства»**

*А.С. Соторова, педагог дополнительного образования*

*ДДТ «У Белого озера»*

Основной способ реализации системы наставничества в моей работе связан с включением в образовательный процесс студентов – волонтеров педагогического отряда. В этой коллаборации есть много плюсов и рисков для меня, как педагога. Детям нравится, когда на наши занятия приходят «гости», ребята с увлечением работают в командах со студентами, перенимают их знания и опыт, видят в них старших товарищей-помощников, которые помогают справляться с трудностями на занятиях и показывают своим примером точки роста. НО! Студенты – «люди вольные», чаще всего имеющие опыт работы с временными детскими коллективами (летний лагерь) или проведения разовых мероприятий, с материальной и формальной стороны практически не замотивированные на долгосрочную, глубокую, серьезную работу в детском объединении с учетом всех педагогических, образовательных задач и тематического планирования программы.

Для себя я поставила задачу организовать процесс разработки новых совместных мини-проектов со студентами так, чтобы их инициативы опирались на потребности, интересы и особенности детей объединения, с учетом тематического плана программы на ближайшее время. Также важным пунктом в разработке был учет интересов и мотивации самих студентов. В данном материале представлена технология семинара-практикума «Моя идея», которая помогала реализовать поставленные задачи в работе с наставниками, а также выявить сильные стороны участников семинара (студентов-наставников). В ходе события я могу также

оценить наличие дефицитов у студентов, понять, как могу их «закрыть», в чем будет заключаться моя наставническая помощь в реализации задумки.

На мой взгляд, подобная технология может успешно применяться в работе с начинающими наставниками в любой профессиональной деятельности. Приятного и, надеюсь, полезного просмотра вам, уважаемые коллеги!

*Ключевые слова:* волонтер, коллаборация, тематическое планирование программы, совместные мини-проекты, инициатива, интерес, мотивация, дефициты, наставническая помощь.



Ссылка на мастер-класс: [https://vk.com/video-14404353\\_456239084](https://vk.com/video-14404353_456239084)

## **РАЗДЕЛ 5. ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВАХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ**

### **Стендовый доклад**

**«Личный бренд педагога дополнительного образования.**

**Пошаговый план развития личных брендов педагогов СП "Фрегат"  
через форму наставничества "педагог-педагог"»**

***С.В. Левыченкова, педагог дополнительного образования***

***МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», СП «Фрегат»***

В данной форме организации наставничества задействовано большинство педагогов структурного подразделения «Фрегат».

Наставничество реализуется в рамках педагогического проекта «Развитие присутствия СП «Фрегат» и его педагогов в информационном пространстве». Проект направлен на создание, оформление и наполнение сайта-визитки структурного подразделения, личных страниц (минисайтов) педагогов и групп объединений в социальных сетях. При этом личные страницы педагогов должны позиционироваться с точки зрения принадлежности к работе в СП «Фрегат» и ДДТ «У Белого озера». Автор проекта при поддержке руководителя выступает как наставник, остальные педагоги - наставляемые. Данный вариант взаимодействия носит официальное название «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, как правило, молодой и прогрессивный педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями. При этом наставник выступает в роли консультанта - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса. Наставляемый осуществляет «выход» в интернет-среду, овладевая при этом цифровыми навыками. А также транслирует свою экспертность через удобные каналы коммуникации. Основными формами взаимодействия были выбраны беседа, консультация, совместная работа и обсуждение. Работа велась очно в индивидуальном, групповом, а также в дистанционном формате. Промежуточным результатом является сбор информации

о педагогах для её дальнейшего использования в создании минисайтов и оформлении страниц в социальных сетях.

*Ключевые слова:* взаимодействие, консультант, совместная работа, профессиональные качества, экспертность, каналы коммуникации, индивидуальный, групповой, дистанционный формат работы.

Опыт реализации наставничества педагогов структурного подразделения «Фрегат» представлен в стендовом докладе, который читатели могут посмотреть по указанному ниже QR-коду, используя смартфон.



Ссылка на стендовый доклад: [https://vk.com/video-14404353\\_456239087](https://vk.com/video-14404353_456239087)

### **Стендовый доклад -презентация**

#### **«Наставничество в профессиональных сообществах:**

#### **Ресурсы для профессионального развития педагога»**

***Н.В. Борисанова, зам.директора по НМР МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера»***

В стендовом докладе-презентации раскрываются значимые аспекты организации наставничества как взаимодействия педагогических работников в профессиональных сообществах МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера»: научно-методическая служба, исследовательские группы, подпрограммы, лаборатории, рабочие группы по ключевым направлениям Дорожной карты ДДТ и др. На примере взаимодействия участников сообщества педагогов-участников профессиональных конкурсов раскрывается потенциал различных форм и моделей наставничества (групповое, парное, долгосрочное, флэш, зеркальное) для профессионального развития и успешного продвижения педагогов, в том числе, их результативного участия в конкурсах профессионального мастерства.

*Ключевые слова:* взаимодействие, профессиональное сообщество, исследовательская группа, лаборатория, рабочая группа, потенциал, модель наставничества, конкурс профессионального мастерства.



Ссылка на стендовый доклад-презентацию:  
[https://vk.com/video-14404353\\_456239097](https://vk.com/video-14404353_456239097)

### **Выступление на Круглом столе**

**«Наставничество как способ обеспечения движения педагога от профессиональных проб – к профессиональным компетенциям»**

**Выступление на Круглом столе «Результаты и эффекты организации наставничества»**

*Д.В. Добровольская, учитель истории*

*Школы Совместной деятельности (МБОУ СОШ № 49 г. Томска)*

Я бы хотела рассказать Вам о своем, пока небольшом, пути в педагогической деятельности. Я закончила ТГПУ, историко-филологический факультет и в 2017 году устроилась в МБОУ СОШ №49 учителем истории, после года работы я ушла на три года в декрет.

Я пришла работать с твердой уверенностью, что уже являюсь полноценным учителем, который пришел обучать детей и без желания обучаться самой. Я вообще считала, что профессия учителя не предусматривает особого профессионального роста.

В Школе за мной закрепили наставника из методического объединения гуманитарных наук Иваненко Н.Г., которая мне помогала окунуться в рабочий процесс. Я была очень рада оказаться в профессии, к которой стремилась со школьных лет. Я любила учить, но не любила учиться. Начав работать в Школе Совместной деятельности, я столкнулась с рядом проблем.



Первая касалась изменения моих взглядов на преподавание и была связана с открытием мною нового предмета педагогической деятельности. Мне, как молодому специалисту, было предложено пройти программу внутреннего ПК «Первый шаг», в рамках которой я открыла для себя новый предмет педагогической деятельности - совместную деятельность, качество которой может быть разным, что влияет на качество образования и это открытие существенно повлияло на мои представления о преподавании. Я узнала, что есть несколько базовых моделей урока, использующихся в Школе, я же имела представления только о традиционной форме урока.

Вторая проблема была связана со знакомством и апробацией новых моделей уроков. В рамках программы для всех вновь пришедших педагогов было организовано теоретическое и практическое знакомство с разными моделями уроков, их апробация и экспертиза результатов апробации.

После прохождения теоретических семинаров, показа модели урока-проблематизации и его совместного анализа нам было предложено выбрать наставников, с которыми мы будем разрабатывать проект урока и апробировать его. Я выбрала в качестве наставника Ломакину М.И., учителя литературы, которая очень подробно мне объяснила, как должен выглядеть этот урок, из каких этапов он состоит, как важно не бросить версии детей, которые они будут высказываться по проблеме. Мы разработали достаточно интересный урок для пятого класса, который был посвящен Древней Индии. И вот ... я даю открытый урок по модели урока-проблематизации, мой наставник и коллеги присутствуют на уроке. Мне успешно удалось организовать эмоциональное погружение детей в тематическое пространство и создать проблемную ситуацию. Ребята начали активно высказывать свои версии, я, улыбаясь, их слушала и ждала правильный ответ, но его не прозвучало, поэтому я сама дала детям правильный ответ, чтобы они не гадали, а сразу работали с той версией, что продиктована учителем! Естественно, что работа по группам, где должны были обсуждаться детьми разные версии, не пошла. После урока у меня в целом было достаточно хорошее впечатление, уверенность в том,

что все проведено успешно, что я молодец и можно уже забыть про эту проблематизацию. Но сразу после урока был семинар, на котором мы с присутствующими разбирали урок. В процессе анализа урока я поняла, что благодаря тому, что я не организовала работу с версиями детей, урок-проблематизация перешел в урок-задание. Я была очень благодарна коллегам за то, что процесс обсуждения был выстроен очень деликатно, и я сама поняла, где допустила ошибку.

С семинара я вышла озадаченная, наверное, даже злая не на то, что мне не сказали, что я молодец, а на то, что я действительно не понимаю смысла этой модели! Я не понимала, что им всем не нравится в традиционной форме? Учитель рассказал, дети записали и все ушли довольные. Но тут произошло то, что заставило меня резко изменить свое мнение. У меня было скрытое внутреннее недовольство оттого, что мои коллеги, другие вновь пришедшие педагоги смогли успешно дать урок-проблематизацию, а я – нет. И я решила попробовать еще раз дать такой урок «для себя», но с наставником я продолжала советоваться.

На этот раз это был урок в 6-ом классе, тема: «Падение Византии». До этого урока мы несколько часов говорили с ребятами о том, какая прекрасная и богатая была Византия, с развитой культурой и религией. А тут неожиданно тема «Падение», и я, задумавшись о причинах этого, пришла к ребятам на урок. И вот я говорю ребятам, что империя, которую мы так долго изучали как центр христианского мира, с богатой историей и культурой, разрушилась. Что произошло, почему? Я предложила детям высказаться, что они думают на этот счет. Ребята работали активно, высказывая разные версии, которые я не бросала, а обдумывала, разворачивала, уточняла и выносила их на доску. Мы работали с версиями целый урок, дети и я были очень вовлечены и погружены в этот процесс. Звонок прозвенел неожиданно для всех, а ребята не ушли на перемену, просили меня дать правильный ответ, а я им сказала, что поиск ответа на этот вопрос будет их домашним заданием. Ребята ушли с урока озадаченными. Но на следующий

урок, как только они вошли в класс, первыми их словами были: «Дарья Васильевна, а мы знаем, почему пала Византия».

А я после этого урока поняла, какой колоссальный образовательный потенциал заложен в модели урока-проблематизации, я увидела, как возрастает вовлеченность детей и их мотивация, как дети заинтересованы и как раскрываются в процессе взаимодействия, они учатся слушать друг друга, подбирать аргументы, обосновывать версии. Я поняла, что не даю детям раскрыться, я все время жду от них правильного ответа, бросаю их версии, если они уходят в другую от моего мнения сторону. И получается, что на уроке я сама как диктатор во главе авторитарного режима. Я прошу их дать тот ответ, который мне нужен и что на уроке есть единственно правильная версия – моя. Я поняла, что лишаю детей возможности анализировать, критически оценивать ситуацию, а на уроках истории без этого невозможно.

У меня и сейчас далеко не всегда и не все получается, но зато я приобрела очень ценное умение - анализировать собственную педагогическую и совместную деятельность и понимать, что и где получилось, а что нет и почему.

Теоретические и экспертные семинары, обсуждение и разбор проведенных уроков мною или коллегами помогают мне разобраться, что было организовано эффективно и в каком именно месте допущена ошибка, где оказался «оборван» определенный этап урока и «брошены» версии и смыслы детей, почему возник ступор во взаимодействии.

Система наставничества, существующая в нашей школе, держит учителя в тонусе, не дает застояться в профессии. Работа в этой Школе помогла мне понять то, что очень важно быть не над детьми, а с ними, где-то уметь уходить в сторону, а где-то направлять. Я понимаю, что не всегда есть возможность и время для того, чтобы организовать урок - диалог или проблематизацию, но я понимаю, насколько это действительно, - давать детям свободу мыслить и выражать свою точку зрения, услышать точку зрения своего одноклассника, согласиться с ней или оспорить ее, вступив в диалог. Также я поняла, что авторитарная позиция учителя перекрывает

свободу говорить, размышлять не только детям, а и самому себе, она «закрывает» возможности для развития педагога, не дает ему двигаться в профессии и становиться настоящим профессионалом.

### **Выступление на Круглом столе**

#### **«Влияние наставничества на рефлексивную культуру педагога»**

#### **Выступление на Круглом столе «Результаты и эффекты организации наставничества»**

*Е.А. Русинова, учитель истории*

#### ***Школы Совместной деятельности (МБОУ СОШ № 49 г. Томска)***

Хочу поделиться своим опытом участия в наставнической деятельности, тем, как наставничество влияет на рефлексивную культуру педагога. Я педагог, который не первый год работает в Школе, но у которого был достаточно большой перерыв, связанный с декретным отпуском.

Когда я в прошлом учебном году вернулась на работу, мне предложили поучаствовать в программе «Первый шаг», в рамках которой я имела возможность освежить свои теоретические представления о моделях организации совместной деятельности, под руководством наставников совершить профессиональные пробы разных моделей и отрефлексировать их совместно с коллегами. В процессе этой деятельности я определилась с тем, что буду вникать более основательно в организацию совместной деятельности на уроке-проблематизации, поскольку данная модель наиболее подходит и для преподавания моего предмета и для меня лично. Поэтому в этом учебном году я выбрала работу в проектно-исследовательской группе, занимающейся проблематизацией.

На одном из первых собраний нашей группы мы попытались сформулировать проблемы и области своего интереса, а отсюда – сформулировать и задачи собственной деятельности. В текущем учебном году я для себя выбрала проведение, посещение и анализ уроков-проблематизаций на разных возрастных ступенях. Для меня важным было понять, насколько хорошо я сама разбираюсь в

такой форме проведения урока, есть ли у меня какие-то дефициты, как с ними работать, и как проблематизация влияет на учебный интерес детей, взаимодействие педагога и учащихся, какие имеет образовательные эффекты.

Посещение, проведение, анализ уроков совместно с наставниками, руководителем и членами группы и рефлексия и совместной деятельности с детьми позволили мне сделать свои маленькие, но важные для меня, открытия.

Что я для себя открыла. Во-первых, пришло более глубокое осознание, что не быть в авторитарной позиции не значит потерять контроль над ситуацией. Это то, что зачастую пугало и останавливало – все будут говорить, кто что думает, я потеряюсь в этом общем потоке информации, возникнет хаос и урок не получится.

Второе – принятие того, что все предугадать невозможно и следуя смыслам детей, нужно уметь быстро перестраиваться, возможно, отходить от изначально запланированного логического хода урока, менять материал, совместно с детьми искать возможные пути выхода из ситуации.

Третье. Когда ты меняешь совместную деятельность на уроке, очень важно, чтобы был взгляд со стороны – коллеги, которые посещают урок, делятся своим мнением и ты, сравнивая их ощущения от урока со своими собственными, лучше понимаешь, чего не хватило на уроке, где нужно было доработать, какой ход был удачным и его можно использовать на других уроках, т.е., взгляд со стороны позволяет педагогу отрефлексировать собственную и совместную деятельность педагога и детей.

Поняв это, я сделала еще один важный выбор. Когда руководителем группы было предложено занять экспертную позицию и проанализировать уроки-проблематизации вновь пришедших педагогов, чтобы апробировать новый инструментарий - экспертную карту, я решила попробовать себя в роли эксперта. В позиции эксперта я лучше поняла, почему в какой-то момент не шли мои собственные уроки, и где именно это самое место в уроке, в котором произошел, так скажем, сбой. А когда мы участвовали в очередном заседании нашей группы и представляли результаты экспертизы уроков-проблематизаций и обсуждали сам

инструментарий, я представила коллегам свои «открытия» и поняла, что для углубления рефлексии профессиональной и совместной деятельности важно не только наличие рефлексивных форм, но и смена ролей и позиций в совместной деятельности.

Я стала понимать, что важно, не только то, что я и мои коллеги думают об уроках-проблематизациях, но и важно и то, что происходит с детьми, меняется ли их восприятие материала, отношение к уроку. После проведения уроков я просила детей написать рефлексивные тексты, и практически все учащиеся отметили, что такие формы урока как проблематизация, диалог им интересны, потому что они могут высказаться, будут услышаны, могут обозначить свою позицию и учатся ее аргументировать, вступать в дискуссию с одноклассниками и учителем. Часть детей указала, что такие уроки помогают им просто не бояться говорить. Некоторые писали о том, что видят серьезный образовательный эффект в формировании навыков и умений, которые пригодятся им в дальнейшей жизни. Было проявлено понимание, что изучение темы таким способом очень помогает в понимании современных исторических процессов, так как учит подходить к ним проблемно, рассматривать разные точки зрения и формулировать наиболее объективное мнение.

Сейчас я понимаю, что такая организация наставничества способствует развитию рефлексивной культуры педагога, что, одновременно, обеспечивает изменения педагогической и совместной деятельности, но сейчас я хочу разобраться, влияет ли и как изменение взаимодействия педагога и ребенка на освоение учебного материала.

Таким образом, я считаю свой опыт работы в разных формах наставничества очень продуктивным. Педагог за счет анализа его уроков другими, за счет работы в позиции эксперта, проведения самоанализа совершенствуется, для него открываются новые возможности преподавания предмета, он может организовать деятельность таким образом, чтобы учащимся было и интересно и познавательно и не терялась учебная составляющая урока.

## **РАЗДЕЛ 6. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ФЕСТИВАЛЯ ПРАКТИК НАСТАВНИЧЕСТВА.**

### **Наставничество в общем и дополнительном образовании: точки проблематизации**

*С.И. Поздеева, д.п.н., профессор ТГПУ, зав. кафедрой педагогики и методики  
начального образования Томского государственного педагогического  
университета, научный руководитель Школы совместной деятельности*

В нормативных документах наставничество определяется как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования умений через неформальное общение наставника и подопечного. Именно в универсальности данной технологии и появлении новых линий организации наставничества (ученик – ученик, студент – ученик, студент – студент и др.) кроется, с одной стороны, богатый ресурс наставничества, который используется как в общем, так и в дополнительном образовании, с другой стороны, ряд общих проблем содержательного и организационного характера. Остановимся на некоторых из них.

Традиционная линия наставничества «педагог-педагог» строится на том, что наставник передает свой накопленный опыт молодому специалисту или педагогу, который вернулся работать в сферу образования после большого перерыва. Однако при этом часто забывается, что опыт передается от одного человека к другому только при условии его отчуждения от носителя данного опыта, т.е. когда опыт осознан, отрефлексирован, и человек может объяснить, что, как и почему надо делать. Основной посыл, идущий при этом от наставника, должен звучать так: «Это хорошо не потому, что я так делаю, а потому, что это действительно работает (дает результаты)». Основными педагогическими действиями при передаче опыта от наставника к подопечному являются следующие: объяснение, показ, убеждение, рассказывание историй из личного опыта (storytelling), сравнение, взгляд на ситуацию глазами ученика, обращение к эмоциям и др.

А теперь зададимся вопросом: «Готов ли наставляемый освоить, перенять этот уникальный, интересный, эффективный опыт? Нужен ли он ему? Понимает ли

он его уникальность? Готов ли он быть тем полупустым сосудом, который заполняется чужим опытом?». Готовность педагога учиться чему-либо связана с его профессионально-личностными дефицитами, т.е. затруднениями, сомнениями, незаполненными лакунами, нехваткой каких-то знаний. На наш взгляд, слово «дефицит» более уместно при работе наставника с молодым специалистом, чем слова «проблема», «ошибка», «незнание» и т.п. Ошибки исправляются путем переучивания, а это очень затратная и в физическом, и в эмоциональном, и в методическом плане тактика. Нужно не столько исправлять ошибки, сколько учитывать профессионально-личностные особенности молодых специалистов, опираться на их сильные стороны – в этом суть гуманитарного подхода в организации наставничества, который можно противопоставить административному подходу, связанному с переучиванием и жестким контролем. Например, в системе дополнительного образования часто встречается ситуация, когда молодым педагогом является бывший воспитанник данной организации или приходит молодой специалист с образованием совершенно другого профиля (не педагогического). В этой связи в каждом случае будет особый тип индивидуального сопровождения.

Остановимся на интенсивно развивающейся *линии наставничества «ученик-ученик»*, которую обычно связывают с тем, что один ученик, более старший по возрасту, уже владеющий определенными знаниями и умениями, обучает другого, младшего и неумелого. Как правило, эта линия наставничества рассматривается изолированно от влияния на нее педагога, т.е. педагог в этом взаимодействии отсутствует. На наш взгляд, это неверная трактовка ученического наставничества. Если по линии «педагог-педагог» наставник передает подопечному свой профессиональный опыт, то в ученическом наставничестве происходит передача от педагога ученику определенных профессиональных функций, связанных с обучением, а уже потом этот ученик переходит в позицию «учителя» и начинает взаимодействовать с другим учеником. Покажем это на примере ученического наставничества в системе дополнительного образования детей в разновозрастном



коллективе. Педагог выбирает несколько подростков, хорошо освоивших определенные практические навыки, и поручает им часть своих обязанностей. Например, в спортивной секции несколько учеников в начале занятия проводят разминку в малых группах (для большей её эффективности). Затем педагог передает части детей более сложные функции, например, обучает их судейской практике, и обученные «судьи» реализуют эти действия на занятиях. Возможен и другой подход: дети младшего возраста проводят разминку, а старшие подростки осуществляют судейство. Другой пример (программа «Я за рулем», ДДТ «У Белого озера», г. Томск). Педагог формирует актив из группы детей в возрасте 12-15 лет, отдельно обучая их техническим навыкам и инструкторским функциям (это линия «педагог – дети»). Затем обученные дети-наставники начинают обучать детей младшего возраста, а также новых детей, пришедших в клуб. При таком подходе занятия осуществляются в малых группах под руководством учеников-наставников, которых направляет педагог.

Интересно, что в ситуации взаимной экспертизы педагоги общего и дополнительного образования по-разному анализируют такие аспекты наставничества, как его содержание, позиции участников, формы организации, приемы вовлечения участников. Например, при наблюдении занятия с молодыми педагогами в учреждении ДО в экспертных листах фиксируется несоответствие между обозначением позиций наставника и наставляемых. Например, в рамках одного занятия (у педагога А) в 29% позиция наставника обозначена как руководителя, в 23% - как партнера; при этом позиция наставляемых зафиксирована 49% экспертов как участника, в 23% - как соавтора и только 11% - как исполнителя. Эти данные говорят о том, что, во-первых, позиция наставника определяется через такие поляризации, как руководитель и партнер одновременно. На наш взгляд, это может быть связано со смешением содержания позиций «руководитель» и «организатор» совместной деятельности, а также со смешением понятий «демократический стиль общения» и «партнерские отношения». Обозначение экспертами позиции наставляемых как участников и соавторов также

свидетельствует о вышесказанном: при этом несоответствие позиций наставника и наставляемого по линиям руководитель – партнер, партнер - исполнитель экспертов не смущает. Аналогичная ситуация в оценке занятия педагога с молодыми специалистами в общеобразовательной школе. Так, при оценке занятия (у педагога Б) позицию наставника эксперты обозначили как руководителя (33%), координатора (28%) и консультанта (17%). При этом позиции наставляемых обозначены как участник (44%), соисполнитель (28%) и исполнитель (22%). Опять наблюдается как разрыв позиций внутри одной роли, так и несоответствие позиций «учителя» и «учеников».

*Таким образом, можно выделить следующие линии проблематизации в организации наставничества в общем и дополнительном образовании*

1. Отсутствие общего языка и понимания обозначения позиций участников наставнической деятельности и предмета наставничества у педагогов общего и дополнительного образования.
2. Максимальное разнообразие линий наставничества влияет на размывание предмета наставнической деятельности. Необходимо договариваться о границах наставничества в образовательной организации. Главное – не гнаться за новыми видами наставничества, а понимать их смысл и назначение.
3. Необходимы исследования о результатах и эффектах наставнической деятельности: а) то, что происходит с самими участниками, б) как меняется само взаимодействие.

## Заключение

*Т.В. Качина, методист, координатор направления «Наставничество»*

*МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска*

Представленные в сборнике материалы познакомили читателя с различными типами, моделями и формами наставничества, проявленными в практике педагогов организаций общего и дополнительного образования.

Первый Фестиваль практик наставничества, организованный в on-line и off-line – коммуникациях, позволил его участникам экспертно отнестись и обсудить опыт наставников, представленный в форматах мастер-классов, стендовых докладов и публичных представлений результатов самоэкспертизы практики наставничества (case study).

Опыт, представленный в рамках Фестиваля, получил высокую оценку экспертов – специалистов в области организации совместной деятельности, системы профессионального развития, реализации инновационных практик<sup>1</sup> - как успешный опыт, описывающий прецеденты трендов современного образования. В то же время, участники Фестиваля выделили ряд проблем и вопросов, на которые ещё предстоит найти ответы. Прежде всего, это определение границ наставничества как понятия и как особого типа деятельности, различение позиции наставника с иными позициями образовательного взаимодействия (шефство, координация, руководство и пр.). Эксперты обращают внимание на то, что «размывание» моделей, типов и форм наставничества также делает сегодня

---

1

Долгова Л.М., эксперт Научно-образовательного междисциплинарного центра «Педагогические технологии развития человеческого потенциала» ТГПУ, федеральный эксперт Межрегиональной тьюторской ассоциации;  
Иваненко Н.Г., и.о. заместителя директора по учебной работе МБОУ СОШ № 49;  
Колпаков С.Н., к.п.н., педагог-наставник, учитель физики МБОУ СОШ № 49;  
Лубяная Е.Н., педагог-наставник, учитель русского языка и литературы МАОУ СОШ № 58;  
Назарова О.И., председатель комитета по общему образованию департамента образования администрации г. Томска;  
Пазинич Т.Н., директор МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера»;  
Поздеева С.И., д.п.н., профессор, зав. кафедрой педагогики и методики начального образования ТГПУ, научный руководитель Школы совместной деятельности;  
Сорокова Л.А., к.п.н., заместитель директора по научно-методической работе СОШ №49;  
Сошенко И.И., к.п.н., директор офиса коммерциализации образовательных и научно-технических разработок ТГПУ, методист МАОУ ДО ДЮЦ «Звездочка»

затруднительным выделение и оформление содержания наставничества, критериев оценки эффективности наставнической деятельности и её результатов.

Ряд экспертов попытались выделить разные типы наставничества и привели основания их различия. Например, Л.М. Долгова выделила три типа: «методическое наставничество», наставничество с формированием рефлексивной компетенции наставляемого («переходный тип») и «наставничество с формированием лидерской компетенции наставляемого». И.И. Сошенко выделяет «наставничество, которое складывается как практика, инициируемая снизу», «формализованное наставничество, насаждаемое сверху», «серединый тип, когда инициатива снизу и сверху объединяется».

На основании представленных практик эксперты попытались выделить некоторые признаки (критерии) оценки эффективности наставничества, такие как «динамика позиций наставника и наставляемого», «успешная адаптация человека в организации», «создание возможностей для понимания практики», «приобретение наставляемыми умений организации образовательных действий в соответствии со спецификой практики», «возможности для проявления и реализации инициатив наставниками и наставляемыми», «вовлеченность наставника в ситуацию, ее понимание», «понимание наставником границ своей компетенции и умение ясно объяснить их другим», «владение технологией феноменологического описания как способом понимания собственной деятельности и изменения себя», «соответствие организуемого наставником образовательного действия тому, чему он собирается научить наставляемого» и др.

Участники Фестиваля и эксперты предлагают при проектировании практик наставничества обратить внимание не только на деятельностный, но и на исследовательский их компонент, на обсуждение в профессиональных сообществах вопросов и концептуальных оснований наставничества как тренда современного образования:

- Кем и как определяются цели наставника и «наставляемого»?

- Как и когда начинающий педагог (и вообще «наставляемый») может проявить/проявлять свой образовательный запрос? Как и когда наставник выявляет этот запрос? Это однократный «срез на входе», периодические «срезы», непрерывный процесс?
- Какие результаты и эффекты наставничества ценны для образовательной организации? Кто это определяет?
- Какие результаты и эффекты наставничества становятся важными, ценными для самих «наставляемых»?
- В чём, как и когда проявляются результаты и эффекты наставничества?
- Каковы особые результаты наставничества как совместного действия?
- Какова специфика процесса и результатов наставничества в парах (наставник – наставляемый) и малых группах?
- «Необходимо обсуждать и договариваться в нашем сообществе – что мы все-таки будем понимать под наставничеством? Что должно быть предметом наставничества? Это какое-то особое взаимодействие? Условно скажем – обучающее взаимодействие? Это добровольно или нет?» (Поздеева С.И.)
- «Уже наметились модели наставничества и дальше было бы интересно заняться именно этими моделями. Выделением оснований их различия, различием содержания деятельности, эффектов и результатов наставничества, позиций наставника и наставляемого» (Сорокова Л.А.)
- «Важная проблема - проблема измеримости, оценки и доказательности результатов наставнической деятельности» (Сошенко И.И.)
- «В логике оценки результативности наставничества интересно посмотреть осуществляется ли, и как, перенос тех способов работы, которыми овладел наставляемый педагог на его взаимодействие с детьми?» (Назарова О.И.)
- «Необходимо изучать эффекты и результаты группового наставничества, есть предположение, что именно такой тип наставничества – это своеобразное ноу - хау! И это не только экономия средств, места и времени, а это, возможно, условие для появления совершенно другого типа образовательных ситуаций» (Колпаков С.Н.)

- «Необходимо расширять образовательный опыт наставников и наставляемых, видеть все поле того, что в культуре сложилось и работает вокруг идеи наставничества» (Долгова Л.М.)

- «Наставник семьи, кто это? Каково содержание деятельности этого наставничества?» (Иваненко Н.Г., Поздеева С.И.)

- «Необходимо различение наставничества и шефства» (Пазинич Т.Н.)

Для организаторов Фестиваля в ходе анализа его результатов стало очевидным, что работу по направлению «Наставничество в образовании» необходимо продолжать: организовывать площадки для коммуникации по формированию общего подхода к позициям и понятиям наставничества, определить границы наставничества в образовательной организации; разработать критерии оценки эффективности практики и её результатов и др.

Эти и другие вопросы станут содержанием программы Второго Фестиваля практик наставничества в 2023 году.

До встречи, коллеги!

### **Список литературы**

1. Базарнова Н.Д., Игнатъева Е.В. Наставничество в современной школе: миф или реальность // Вестник Минского университета. –2018. – № 6. – С. 93–101.
2. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании. Методическое пособие. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014.
3. Дорожная карта (план мероприятий) МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» по достижению показателей муниципального проекта «Успех каждого ребёнка».
4. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждённая Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145).

5. Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества». – Севастополь, 2019. – 144 с.
6. Наставничество в дополнительном образовании. Материалы секции «Наставничество в дополнительном образовании» XXXI районной научно-практической конференции «Развитие воспитания и дополнительного образования в Адмиралтейском районе. Опыт. Находки. Перспективы. ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста», 2021.
7. Наставничество в образовательной организации / сост.: С.В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.
8. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под. ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнадер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153с.
9. Национальный проект «Образование».
10. Организация наставничества в Школе совместной деятельности: практика и концептуализация. Книга 8. Коллективная монография / Под ред. С.И. Поздеевой. – Томск. Издательство Томского ЦНТИ, 2020. 266.
11. Основы социального наставничества: практическое пособие / под общей редакцией Коневой Е.В., д.пс.н., доцента кафедры общей психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова – Ярославль, 2014. – 127 с.
12. Поздеева С.И. Сопровождение профессионального развития молодого педагога в школе: организация наставничества / Сибирский учитель -№2 (111). – 2017. – с.34-38.
13. Поздеева С.И., Сорокова Л.А. Организация наставничества в школе совместной деятельности: из опыта работы стажировочной площадки // Научно-педагогическое обозрение. Вып 4 (18) 2017.

14. Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: Методические рекомендации. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019. 60 с.
15. Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества: сборник методических рекомендаций для руководителей и педагогических работников образовательных организаций / Авт. –сост.: Н.А. Криволапова В.Д. Ячменёв, О.Т. Кулешова; ГАОУ ДПО ИРОСТ. – Курган, 2019. -56.
16. Формы сопровождения, наставничества и «шефства» в ДДТ «У Белого озера». Сборник материалов по реализации направления Дорожной карты МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска. Авторский коллектив: Качина Т.В., Асначева И.В., Данченкова Г.А., Козлова Ю.В., Миллер Е.Д., Реннер О.В., Соторова А.С., Фролова Н.В., Югансон С.О.– Томск, 2021 г. -69 с.
17. Чарина Е.В. Отношения в системе «наставник – молодой специалист» в процессе профессионализации. Текст.: автореф. канд. психол. наук/ Е.В. Чарина. – М., 2004. – 160 с.
18. Шаршакова Л.Б. Наставничество в дополнительном образовании. Материалы секции «Наставничество в дополнительном образовании» XXXI районной научно-практической конференции «Развитие воспитания и дополнительного образования в Адмиралтейском районе. Опыт. Находки. Перспективы». – ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста», СПб, 2021.



## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Экспертная карта анализа совместной деятельности наставника и подопечного в образовательной организации

Тема представленного опыта \_\_\_\_\_

Жанр презентации (мастер-класс\ стендовый доклад, нужное подчеркнуть)

ФИО наставника \_\_\_\_\_

ОУ \_\_\_\_\_

№ п/ п	Критерии экспертизы	Проявленность (не проявлено «-», частично проявлено – «%», полностью проявлено – «+»)	Эффективн ость (слабая – «-», средняя – «%», сильная – «+»)
		Примечания	
1	<p><i>Модель наставничества (указать):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагог-педагог</li> <li>• педагог – дети</li> <li>• ученик-ученик</li> <li>• студент-ученик</li> <li>• педагог – студент</li> <li>• педагог - родители</li> <li>• другое</li> </ul>		
2	<p><i>Содержание наставничества:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• освоение норм, правил, требований</li> <li>• постановка и решение общих задач</li> <li>• актуализация личного опыта и его обогащение</li> <li>• формирование предметных знаний/специальных навыков</li> <li>• формирование УУД</li> <li>• формирование профессиональных компетенций</li> <li>• личностное развитие участников</li> <li>• решение проблемных ситуаций</li> <li>• поддержка педагогов в детей и в инклюзивном образовании</li> <li>• разработка учебно-методических материалов</li> <li>• создание ситуаций эмоционального комфорта</li> <li>• познавательная мотивация</li> <li>• разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов</li> <li>• другое</li> </ul>		
3	<p><i>Позиция наставника во взаимодействии:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• руководитель</li> <li>• ментор</li> <li>• лидер</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• партнер</li> <li>• тьютор</li> <li>• координатор</li> <li>• эксперт</li> <li>• консультант</li> <li>• другое</li> </ul>		
4	<i>Позиция наставляемого во взаимодействии:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• исполнитель</li> <li>• соисполнитель</li> <li>• равноправный участник</li> <li>• соавтор</li> <li>• инициатор.</li> <li>• другое</li> </ul>		
5	<i>Формы организации наставничества:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• прямое обучение/объяснение</li> <li>• постановка и решение проблем</li> <li>• совместное обсуждение и организация</li> <li>• работа в малых группах</li> <li>• исследование/экспериментирование</li> <li>• игра</li> <li>• мини-проект</li> <li>• решение учебных задач</li> <li>• работа с личностными смыслами участников</li> <li>• выполнение творческих заданий</li> <li>• рефлексия опыта/деятельности</li> <li>• совместное планирование, проектирование</li> <li>• другое</li> </ul>		
6	<i>Приемы вовлечения в совместную деятельность:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выполнение нормативных требований, локальных актов</li> <li>• обострение противоречий</li> <li>• личностный выбор</li> <li>• пробные/пробно-поисковые действия</li> <li>• поддержка инициатив</li> <li>• позитивная оценка</li> <li>• вопросы-«активаторы»</li> <li>• другое</li> </ul>		

Экспертное мнение, комментарий, оценка

ФИО

эксперта \_\_\_\_\_

Место работы эксперта \_\_\_\_\_

Должность эксперта \_\_\_\_\_

Звание эксперта \_\_\_\_\_

Дата

Подпись

Спасибо за работу!

Заполненные экспертные карты в формате Word необходимо прислать по эл. адресу