

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



**Наставничество как практика сопровождения, управления и
исследования в образовательной организации**

Сборник материалов по итогам проведения
регионального Фестиваля практик наставничества
в рамках Года педагога и наставника

Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации Сборник материалов по итогам проведения регионального Фестиваля практик наставничества. – Томск, 2023 г. -114 с.

Авторский коллектив: Качина Т.В., координатор направления «Наставничество» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», Остапова Е.А., зам.директора по НМР МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», Поздеева С.И., д.п.н., профессор, зав. кафедрой педагогики и методики начального образования ТГПУ, зав. лабораторией метапедагогики ИРПО ТГПУ, научный руководитель Школы совместной деятельности, Андреева Е.Б., зам.директора по проектно-методической работе ОГБОУ ДО «Областной центр дополнительного образования», Сорокова Л.А., к.п.н., зам. директора по научно-методической работе СОШ №49 (Школа Совместной деятельности), Долгова Л.М., эксперт Научно-образовательного междисциплинарного центра педагогических технологий развития человеческого потенциала ИРПО ТГПУ, Борисанова Н.В, Реннер О.В., Запрягаева И.Н., Маттис М.А., Метелева А.П., Канбекова М.Ф., Данченкова Г.А., Иванова Я.С., Харламова Т.А., Петрова М.В., Рубан И.С., Карасева Н.Л., Левыченкова С.В., Мисюкова О.С., Климович Е.А., Темнякова Е.В., Люберцева Г.А., Соторова А.С., Миллер Е.Д., Метелева А.П., Колганова В.А., Маттис М.А., Захарова Е.В., Бажина В.А., Крутенкова А.Д, Валитова Э.Р., Рынкova Е.В., Кононова Н.В., педагоги дополнительного образования, Маханова Н.Н., Безменникова Н.В., Черепова И.В., Полева Н.В., Бердичева О.А., Добровольская Д.В., Русинова Е.А., Гуренкова Е.Г, Путинцева Е.Б., Юрчук О.А., Чунина Н.А., Еремеева Ю.В., Панова И.Г., Жабкина Т.В., Мисник Т.В. учителя СОШ, Рубчук К.С., Романова Е.С. студенты.

Аннотация

В данном сборнике представлены материалы участников регионального Фестиваля практик наставничества «Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации». Фестиваль был организован в марте 2023 г. и стал площадкой для обмена опытом в сфере организации разных линий наставнической деятельности в учреждениях общего и дополнительного образования детей.

В Фестивале приняли участие представители СОШ города Томска (МБОУ СОШ № 49 (Школа Совместной деятельности), МАОУ СОШ № 44, МАОУ СОШ № 53, МАОУ СОШ № 2; МАОУ СОШ № 54); учреждений дополнительного образования города Томска (МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», МАОУ "Томский Хобби-центр"), высших учебных заведений (ФГБОУ ВО "ТУСУР"), учреждений дополнительного образования Томской области (МБОУ ДО "ЦДОД" с. Первомайское, МБОУ ДО "ДДТ" с. Молчаново, МОУДО «ЦДОД» г.о. Стрежевой).

Авторами мастер-классов, стендовых докладов и выступлений являются учителя и педагоги дополнительного образования, педагоги-наставники, студенты, молодые специалисты, заместители директора по НМР, методисты, руководители структурных подразделений, кураторы и координаторы направления «Наставничество» в образовательных организациях г. Томска и Томской области.

В сборнике материалы систематизированы по разделам:

- Контекст практики наставнической деятельности как практики сопровождения, управления и исследования.
- Наставничество как практика сопровождения.
- Наставничество как практика управления.
- Наставничество как практика исследования.
- Выступления на круглом столе: рефлексивная практика становления педагога.

К каждому материалу представлена аннотация, сводное экспертное заключение и ссылка на материал.

В приложениях представлены Положение о региональном Фестивале практик наставничества «Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации» и Программа Фестиваля.

Материал может быть интересен педагогам дополнительного образования, методистам, управленцам, кураторам и координаторам наставнической деятельности в образовательных организациях.

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. КОНТЕКСТ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ПРАКТИКИ СОПРОВОЖДЕНИЯ, УПРАВЛЕНИЯ И ИССЛЕДОВАНИЯ	6
Качина Т.В., Остапова Е.А. Фестиваль практик наставничества - площадка для обмена опытом наставнической деятельности в учреждениях общего и дополнительного образования детей	6
Поздеева С.И. Наставничество как совместная деятельность и сопровождение в личностном и профессиональном развитии её участников	9
Андреева Е.Б. Наставничество в системе дополнительного образования детей в Томской области: актуальность и специфика	12
Долгова Л.М., Наставник с тьюторскими компетенциями: от позиции к профессии	15
Сорокова Л.А. Специфика организации наставничества в Школе Совместной деятельности	16
Борисанова Н.В. Организация открытой экспертизы материалов участников Фестиваля	17
РАЗДЕЛ 2. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРАКТИКА СОПРОВОЖДЕНИЯ	19
Иванова Я.С., Харламова Т.А. Совместная реализация городской программы воспитания и дополнительного образования «Клуб образовательных путешествий»	19
Канбекова М.Ф. Наставники среди нас: учимся и учим быть наставником	22
Маханова Н.Н. "Мечтать не вредно..." Применение приема "М-Д-Р" в наставнической деятельности	24
Безменникова Н.В. Приемы создания ситуаций проблематизации на уроках в Школе Совместной деятельности	27
Черепова И.В. Использование технологий организации совместной деятельности при подготовке обучающихся к ГИА	29
Мисник Т.В. Разработка и использование обучающих кейсов с интерактивной онлайн-доской как средства формирования компонентов функциональной грамотности обучающихся	31
Полева Н.В. Вовлекающее обучение: ВАУУ-эффект в проектировании урока	33
Рубчук К.С. Мой путь наставничества. Мастер-класс «Видео для сообщества»	34
Крутенкова А.Д. «Сочиняем, творим, действуем...». Наставничество педагог-ученик (воспитанник)	36
Жабкина Т.В. Наставничество: добрый пример	38
Валитова Э.Р. Наставничество - путь к успеху!	39
Данченкова Г.А. Сопровождение детской инициативы «От игры к профессии»	42
Реннер О.В. Наставничество в дошкольном образовании	43
Левыченкова С.В. Опыт проведения детских мастер-классов воспитанниками объединения «Рукодельница»	46
Карасева Н.Л. Работа в паре на занятиях по программе «Робототехника»	48
Иванова Я.С. Сопровождение детской инициативы при проведении мастер-классов "Научился сам-научи другого"	51
Люберцева Г.А. Проведение мастер-класса "Зайчик из помпонов"(Поддержка детской инициативы)	53
Климович Е.А., Темнякова Е.В. Семейная творческая мастерская в рамках Фестиваля «Игрушки нашей семьи» как площадка для проявления наставничества	56
Мисюкова О.С. Реализация направления наставничества «педагог – родитель» при подготовке детей к конкурсным мероприятиям в группах раннего развития	59

Бажина В.А. Опыт наставнической работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ в условиях учреждения дополнительного образования	60
РАЗДЕЛ 3. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ	63
Путинцева Е.Б., Юрчук О.А. Методическая ярмарка – организация пространства развития молодого педагога	63
Добровольская Д.В. Организация наставничества в Школе как способ обеспечения движения педагога от профессиональных проб – к профессиональным компетенциям	65
Русинова Е.А. Условия профессионального становления молодого педагога в Школе Совместной деятельности	67
Гуренкова Е.Г. Профессиональные затруднения молодого педагога и пути их решения	69
Петрова М.В., Рубан И.С. Эффективная работа с командой. Пишем программу воспитания вместе	71
Запрягаева И.Н. Организация наставничества в педагогическом коллективе структурного подразделения "Огонек" ДДТ «У Белого озера»	74
Рынкoва Е.В. Особенности реализации многоуровневой модели наставничества: Куратор + наставники	77
Кононова Н.В. 3 СО: Совместная работа как форма раскрытия способностей и достижения результатов каждого участника команды	80
РАЗДЕЛ 4. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРАКТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ	83
Романова Е.С. Мое наставничество с разных сторон	83
РАЗДЕЛ 5. ВЫСТУПЛЕНИЯ НА КРУГЛОМ СТОЛЕ: РЕФЛЕКСИВНАЯ ПРАКТИКА СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГА	85
Борисанова Н.В., Маттис М.А., Метелева А.П. Подготовка педагогов к конкурсам профессионального мастерства: потенциал, результаты и эффекты наставничества профессионального сообщества	85
Безменникова Н.В. Организация работы в проблемно-исследовательской группе как эффективная форма наставничества в Школе	91
Еремеева Ю.В. Мои первые шаги в профессии: в поиске приёмов проблематизации и диалога	93
Чунина Н.А. Профессиональное становление учителя в Школе Совместной деятельности	94
Панова И.Г. Формы профессиональной поддержки педагога в Школе Совместной деятельности	96
Рынкoва Е.В. Особенности реализации многоуровневой модели наставничества	98
РАЗДЕЛ 6. ИГРОВЫЕ ФОРМАТЫ ПОГРУЖЕНИЯ В НАСТАВНИЧЕСТВО	102
Соторова А. С., Метелева А. П., Колганова В. А., Миллер Е. Д. Деловая игра «Я – Наставник». Методическая разработка	102
Захарова Е.В., Иванова Я.С. КВИЗ «Такое разное наставничество»	108
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	109
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	110
ПРИЛОЖЕНИЯ	112
Положение о Региональном Фестивале практик наставничества в рамках года педагога и наставника	112
Программа регионального Фестиваля практик наставничества «Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации»	112

РАЗДЕЛ 1.

КОНТЕКСТ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ПРАКТИКИ СОПРОВОЖДЕНИЯ, УПРАВЛЕНИЯ И ИССЛЕДОВАНИЯ

Фестиваль практик наставничества - площадка для обмена опытом наставнической деятельности в учреждениях общего и дополнительного образования детей

Остапова Е.А., заместитель директора по НМР

Качина Т.В., педагог дополнительного образования

МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска

В период весенних каникул 22-23 марта 2023 г. был проведен Региональный Фестиваль практик наставничества «Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации», организаторами которого являлись МБОУ СОШ № 49 (Школа Совместной деятельности), МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска, ОГБОУ ДО «Областной центр дополнительного образования». Фестиваль проходил в рамках реализации проекта Федеральной инновационной площадки Министерства просвещения России «Разработка и апробация новых моделей обеспечения доступности дополнительного образования детей на основе выявления и обобщения эффективных педагогических практик в системе общего образования Томской области».

Цель Фестиваля - создание коммуникационной площадки для обмена опытом в сфере организации разных линий наставнической деятельности в учреждениях общего и дополнительного образования детей.

Задачи:

1. Организовать в on-line и off-line форматах презентацию практики реализации наставнической деятельности в образовательных организациях основного и дополнительного образования.
2. Выявить содержание и формы организации наставничества как разных видов сопровождения: методического, деятельностного, исследовательского, а также управленческие механизмы поддержки и развития наставничества.
3. Осуществить экспертизу содержания, результатов и эффектов представленных практик наставничества.
4. Организовать взаимодействие членов профессионального педагогического сообщества по выработке согласованных подходов к пониманию содержания наставничества в сфере образования, определению его границ, проявлению специфики различных моделей взаимодействия наставников и наставляемых.

Фестиваль практик наставничества проводится второй год. За два года произошли изменения как в организации и содержании. Данные изменения отражены в таблице (см. таблицу №1). Они касаются изменений в статусе, теме, организаторах, участниках и содержании первого и второго дня Фестиваля.

Таблица №1 Изменения в организации и содержании Фестиваля практик наставничества

	2021-2022	2022-2023
Статус	Городской	Региональный
Учредители	МАОУ Информационно-методический центр города Томска	Департамент образования администрации Города Томска МАОУ Информационно-методический центр города Томска
Организаторы		ОГБОУ ДО «Областной центр дополнительного образования»; Институт развития педагогического образования ФГБОУ ВО «Томский

	МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска МБОУ СОШ №49 (Школа Совместной деятельности) г. Томска	государственный педагогический университет»; МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска МБОУ СОШ №49 (Школа Совместной деятельности) г. Томска
Участники	МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска, МБОУ СОШ № 49 (Школа Совместной деятельности) г. Томска; Педагоги дополнительного образования, учителя-предметники, руководители ОО, методисты	11 образовательных организаций г. Томска и Томской области (СОШ, УДО, вузы); Педагоги дополнительного образования, учителя-предметники, руководители ОО, методисты; дети-наставники, студенты
Тема	«Ресурсы организации наставничества в контексте педагогики совместной деятельности»	«Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации»
1 день В online режиме	Установочные выступления, мастер-классы, стендовые доклады Самостоятельный просмотр и экспертиза online материалов (<i>заполнение экспертной карты</i>)	Установочные выступления, мастер-классы, стендовые доклады, самостоятельный просмотр и экспертиза online материалов (<i>заполнение экспертной карты</i>)
2 день В offline режиме	Командная игра КВИЗ «Такое разное наставничество»; Круглый стол «Результаты и эффекты организации наставничества». Выступления молодых педагогов и их наставников.	Исследовательская лаборатория «Исследование прецедентов и ситуаций как способ становления наставнической деятельности»; Детская деловая игра «Я-наставник»; Выставка «Наставник глазами детей»; Командная игра КВИЗ «Такое разное наставничество»; Круглый стол «Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации» Выступления молодых педагогов и их наставников.

Участниками Фестиваля стали педагоги дополнительного образования, учителя-предметники, руководители ОО, методисты, дети-наставники, студенты – представители образовательных организаций города Томска и Томской области:

- Учреждения основного общего образования г. Томска (МБОУ СОШ № 49 (Школа Совместной деятельности), МАОУ СОШ № 44, МАОУ СОШ № 53, МАОУ СОШ № 2; МАОУ СОШ №54);
- Учреждения дополнительного образования г. Томска и Томской области (МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» МАОУ "Томский Хобби-центр", МБОУ ДО "ЦДОД" с. Первомайское, МБОУ ДО "ДДТ" с. Молчаново, МОУДО «ЦДОД» г.о. Стрежевой);
- Высшие учебные заведения ФГБОУ ВО "Тусур", ФГБОУ ВО "ТГПУ".

Первый день Фестиваля проходил в online формате. Организаторы и эксперты, собравшиеся за круглым столом в режиме видеосвязи, познакомились с мастер-классами, подготовленными педагогами дополнительного образования и учителями, иллюстрирующими различные практики наставничества. В online режиме был организован самостоятельный просмотр и экспертиза стендовых докладов и мастер-классов, размещённых в мессенджере VK МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера». Данные материалы были представлены участникам Фестиваля в плейлистах: Мастер-классы https://vk.com/video/playlist/-14404353_4 Стендовые доклады https://vk.com/video/playlist/-14404353_5 Стендовые доклады были представлены также в формате текстовых документов и презентаций, ссылки на них были размещены в [программе Фестиваля](#).

Экспертиза online материалов направлена на проявление специфики наставничества как совместного действия и на обобщение содержания, форм, позиций и направлений наставнической деятельности. В итоге каждый материал получил оценку коллег («зрителей») и экспертов.

Второй день был организован в очном режиме на базе МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», где были организованы разнообразные площадки для педагогов и детей: исследовательская лаборатория «Исследование прецедентов и ситуаций как способ становления наставнической деятельности»; деловая игра «Я-наставник»; выставка «Наставник глазами детей», командная игра - КВИЗ «Такое разное наставничество», Круглый стол.

Традиционно открывал второй день Фестиваля КВИЗ для педагогов «Такое разное наставничество». Он проходил в формате командной игры, где участники Фестиваля определяли модели наставничества в знакомых художественных произведениях, решали ребусы. Его задачей было эмоционально ввести участников Фестиваля в работу с понятием "наставничество", вовлечь их в процесс обсуждения - сначала игровой, а потом и рабочий. Такой формат командной интеллектуальной игры перекликался с идеей Фестиваля - поделиться своими знаниями/опытом и узнать/получить что-то новое для себя. Игра получила много положительных отзывов участников Фестиваля - тех, кто принял в ней участие впервые, и тех, кто уже был знаком с данным форматом командных интеллектуальных игр.

В этом году в Фестивале впервые приняли участие дети, которые являются наставниками в своих коллективах (детских объединениях и классах). Для них была организована деловая игра «Я-наставник». Также была организована выставка рисунков и видео-роликов «Наставник глазами детей».

Исследовательская лаборатория «Исследование прецедентов и ситуаций как способ становления наставнической деятельности» под руководством кандидата педагогических наук, педагога-наставника Школы Совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г.Томска, С.Н. Колпакова объединила педагогов дополнительного образования и учителей-предметников. Работа исследовательской лаборатории строилась на принципах гуманитарного исследования в образовании научной школы Г.Н.Прозументовой. Участники лаборатории представили исследование прецедентов и феноменов как механизм организации наставнической деятельности особого типа, в процессе которой наставник помогает наставляемому обнаруживать «место личного присутствия» в профессии, а работу с феноменологическим описанием – как базовое действие становление данного типа наставничества. Проявленные темы исследований были сформулированы через вопросы. Например: Кто кого наставляет? Как рождаются индивидуальные и групповые проекты? Кого нужно наставлять: ребёнка или родителя? Групповая работа: какой она может быть? Кто организывает работу в паре: педагог или ребёнок? По итогам лаборатории планируется издание сборника исследовательских материалов.

Исследовательская лаборатория, деловая игра «Я-наставник» и КВИЗ «Такое разное наставничество» сделали программу Фестиваля более насыщенной и продуктивной.

Завершающим событием Фестиваля стал Круглый стол, на котором выступали молодые педагоги, их наставники и представители экспертной группы. Выступления участников презентовали разные грани и модели наставничества. Молодые педагоги представляли свой опыт вхождения в профессию, говорили о своих затруднениях и способах их преодоления. Опытные наставники раскрывали условия, способствующие профессиональному становлению молодого педагога. Темы выступлений на Круглом столе отражали специфику наставнической деятельности в образовательной организации. Выступающие из Школы Совместной деятельности (СОШ № 49 г. Томска) представили этапы профессионального становления педагога и формы профессиональной поддержки, обозначили вопросы организации работы в проблемно-поисковой группе как эффективной формы наставничества. Опытный наставник вместе с молодыми педагогами ДДТ «У Белого

озера» представили систему подготовки к конкурсам профессионального мастерства как взаимное наставничество в профессиональном сообществе. Также были представлены особенности реализации разноуровневой модели наставничества (МАОУ "Томский Хобби-центр") и деятельностное сопровождение молодого педагога (МАОУ СОШ № 54). По каждому представленному опыту эксперты дали обратную связь и экспертное отнесение. Участники Круглого стола обсуждали различные аспекты содержания наставничества в общем и дополнительном образовании, организации наставничества в образовательных учреждениях, позиций педагога-наставника и наставляемых.

Фестиваль стал площадкой для создания единого пространства по формированию общих подходов педагогов, методистов и управленцев к позициям и понятиям наставничества, определению границ наставничества в образовательной организации, проявлению специфики содержания и результатов наставничества как практики сопровождения, управления и исследования.

Информация о региональном Фестивале практик наставничества размещалась в [VK МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера»](#) и [VK Областной центр дополнительного образования](#)

По итогам проведения первого Фестиваля в 2022 г. организаторы сформировали единую «копилку» разнообразного опыта наставнической деятельности в формате сборника материалов [«Наставничество ресурсы результаты и эффекты».pdf](#) и подборки [видеоматериалов](#), размещённую в мессенджере VK ДДТ «У Белого озера». Вскоре копилка пополнится материалами участников Фестиваля-2023.

По мнению организаторов, участников и экспертов, опыт, представленный на региональном Фестивале практик наставничества заслуживает внимания профессионального сообщества и дальнейшего изучения.

Наставничество как совместная деятельность и сопровождение личностном и профессиональном развитии её участников

Поздеева С.И., д.п.н., профессор, зав. кафедрой педагогики и методики начального образования ТГПУ, зав. лабораторией метапедагогики ИРПО ТГПУ, научный руководитель Школы совместной деятельности

В настоящее время во всех образовательных организациях наблюдается актуализация интереса к проблеме наставничества, появление новых видов и форм наставничества на разных уровнях образования: в общем, дополнительном, среднем профессиональном и других. Первый «бум» наставничества был связан с тем, что усилился приток молодых специалистов в ОУ (детские сады, общеобразовательные школы, учреждения дополнительного образования детей), которые нуждались в наставнической помощи и сопровождении. Наиболее активно новые формы и виды наставничества развивались по линии «педагог-наставник – молодой специалист /новый педагог». Именно в этой линии взаимодействия появились такие виды наставничества, как реверсивное (подопечный учит своего наставника, например, работе с цифровыми платформами), распределенное (разные наставники выполняют разные функции в сопровождении), флеш-наставничество или скоростное (одноразовые встречи или обсуждения одного вопроса/проблемы) и другие.

Когда было официально принято считать наставничеством и другие формы взаимодействия (учитель – ученик, ученик – ученик, студент – ученик), а само наставничество стало трактоваться как универсальная технология передачи опыта, знаний, умений, то начался второй «бум» наставнической деятельности. В результате сейчас мы имеем максимально широкое понимание наставничества как деятельности по сопровождению: один участник совместной деятельности (более зрелый, умелый, мотивированный, активный) сопровождает другого участника (незрелого, неумелого, менее

уверенного в себе, менее мотивированного). Чем шире контекст наставнической деятельности, тем острее возникает необходимость обсуждения в профессиональном сообществе содержания, видов, форм, результатов и эффектов наставничества.

При этом важно учитывать тот фокус, через который мы смотрим и обсуждаем наставничество. Это может быть фокус профессионального развития педагога, формирования новых профессиональных компетенций, управления персоналом, обогащение образовательного опыта и др. Для нас таким фокусом является концепция педагогики совместной деятельности (авт. Г.Н. Прокументова [2]). В этой связи подчеркнем следующее.

1. Наставничество – это совместная деятельность наставника и подопечного. Задача педагога – вовлечь подопечного в совместную деятельность (профессиональную, трудовую, образовательную, проектную, исследовательскую, творческую, профильную).
2. Развитие наставника и подопечного возможно только как развитие их как участников взаимодействия, участников образовательной встречи, от которой выигрывают оба. Как правило, один из участников является ресурсом для другого, но при этом они одинаково значимы друг для друга и влияют на взаимодействие.
3. Нет универсальной и оптимальной модели наставничества, т.к. качество и способы организации совместности могут быть разными. Три базовые модели совместной деятельности (авторитарная, лидерская и партнерская) являются и моделями наставничества, в рамках которой строится закрытое, обращенное или открытое совместное действие наставника и его ученика [1, 3, 4].

Попробуем понять, как через призму концепции совместной деятельности можно посмотреть на результаты наставничества. В большинстве случаев в ОУ они измеряются по наставляемым: чему они научились, что узнали, приобрели; в каких мероприятиях (проектах, конкурсах, семинарах) участвовали, насколько успешно выполнили индивидуальный план, каковы образовательные результаты у их учеников/воспитанников и т.п. Такой акцент в результатах наставничества связан с тем, что сопровождение понимается как доучивание, доращивание, переучивание подопечных. Принято говорить о профессиональных затруднениях молодых специалистов или студентов и о том, как наставники ликвидируют эти дефициты и затруднения. Как выразился один из руководителей по отношению к молодым специалистам: «Чего они не знают? Они не знают всё!». На наш взгляд, продуктивнее говорить не о затруднениях, а об индивидуальных профессионально-личностных особенностях молодого педагога, о новом профессиональном опыте, который он получает через общение с наставником. Затруднение, в свою очередь, связано с организацией совместной деятельности с детьми на занятии: именно такое затруднение молодой специалист определяет для себя как проблему и вместе с наставником переводит ее в задачу, которую надо решить. *Чему я научился в организации совместной деятельности с детьми* – вот главный результат для подопечного.

Результаты по отношению к наставнику (особенно, когда это взрослый человек), выявляются значительно реже. Это считается избыточным, т.к. наставником изначально является педагог, уже достигший определенной вершины профессионального мастерства: он просто передает свой опыт, ничего не получая взамен; в его деятельности практически ничего не меняется. В это связи актуализируются следующие вопросы: как и куда движется наставник; наставничество помогает или мешает педагогу двигаться в другом направлении, в том числе овладевать субъектным и авторским действием; если педагог не является наставником, то какие другие перспективы есть у него в профессионально-личностном развитии; можно ли наставничество рассматривать как профессиональную пробу педагога и если да, то в чем ее смысл и содержание?

Мы заметили, что чем активнее ОУ занимается наставничеством (разрабатывает модели и способы, программы сопровождения молодых и новых специалистов, вовлекает

молодых педагогов в разные формы и виды деятельности), тем острее проблема вовлечения в научно-методическую, исследовательскую и инновационную деятельность других педагогов, т.е. тех, кто не попал в пространство наставничества. Особенно остро эта проблема ощущается в тех школах, где слабая методическая служба, формализована работа методических объединений и мало (или вообще нет) других форм инновационной деятельности.

Если результаты наставничества по наставляемым и изредка по самим наставникам все-таки фиксируются, то сама совместность, т.е. способы организации взаимодействия, вовлечения, взаимного влияния участников друг на друга, не являются областью анализа результатов. Возникает парадокс: априори наставничество понимается как совместная деятельность, но что происходит с совместностью, никто не изучает (не исследует, не анализирует). Кроме того, погоня за разными формами и видами наставничества («чем больше, тем лучше»), приводит к тому, что за формой теряется содержание: форма без содержания, а содержание без совместной деятельности. Это аспект схватывается методикой феноменологического описания в контексте гуманитарного исследования, когда автор текста (молодой специалист) обнаруживает, описывает, проживает ситуации взаимодействия со своими учениками и через это понимает, как влияет на него наставник и взаимодействие с ним.

На наш взгляд, если в наставничестве не удерживается анализ результатов из всех трех фокусов (наставляемый, наставник, совместная деятельность) то наставничество будет сопровождением (адаптацией, оказанием помощи, обучением), но не будет совместностью. Это тот случай, когда можно сказать: наставник и наставляемый находятся рядом, но не вместе. Важно, чтобы любое взаимодействие педагога и его ученика состоялось как образовательная встреча, от участия в которой выигрывают все. Наставничество, как цикл образовательных встреч, имеет образовательные результаты (количественные и качественные) по отношению к его участникам и образовательные эффекты, которые «ловятся», обнаруживаются и дают возможность понять, что происходит с самой совместной деятельностью.

В этой связи задачей управления в ОУ должна стать поддержка и развитие наставничества, в том числе для актуальных задач развития данной организации. Иначе мы получим формализованное наставничество или его имитацию (по приказу наставники есть, а по факту – их нет). При этом методическое сопровождение внутри наставничества является гарантом стабильности ОУ, деятельностное – гарантом его инновационности, а исследовательское сопровождение обеспечивает возможность обнаружения эффектов совместной деятельности и становления субъектной и авторской позиции педагога.

Литература

1. Организация наставничества в Школе совместной деятельности: практика и концептуализация. Кн. 8. Кол. монография / Под ред. С.И. Поздеевой. – Томск: Изд-вл Томского ЦНТИ, 2020. – 266 с.
2. Прокументова Г. Н. Школа совместной деятельности. Эксперимент : развитие цели воспитания и исследовательской деятельности педагогов школы. Томск. 1994. 41с. Поздеева С.И. Разработка концепции открытого профессионализма педагога как исследовательская задача / Вестник Томского государственного педагогического университета. Вып. 1 (166), 2016, с.88-90.
3. Поздеева С.И. Сопровождение профессионального развития молодого педагога в школе: организация наставничества / Сибирский учитель – №2 (111). – 2017. – С. 34-38.

Наставничество в системе дополнительного образования детей в Томской области: актуальность и специфика

*Андреева Е.Б., заместитель директора по проектно-методической работе ОГБОУДО
«Областной центр дополнительного образования»*

В направлении наставнической деятельности, наряду с документами федерального уровня, в регионе разработана своя нормативная база реализации этого направления. Но все документы имеют довольно рамочный характер, и в целом в большей степени ориентированы на общеобразовательные организации. Представленный перечень не является исчерпывающим, но включает наиболее значимые НПА федерального и регионального уровней.

Федеральные:

- [Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».](#)
- [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года.](#)
- [Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18.02.2023 г. № 399-р.](#)
- [Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № 145-р «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 учащимися».](#)
- [Федеральный проект «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование» \(утверждён президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 г. № 16\).](#)

Региональные:

- [Региональный проект «Современная школа».](#)
- [Региональный проект «Успех каждого ребенка».](#)
- [Распоряжение Департамента общего образования Томской области от 19.11.2020 г. № 947-р «Об утверждении региональной программы «Развитие наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024 годы».](#)
- [Распоряжение Департамента общего образования Томской области от 27.05.2020 г. № 420-р «О внедрении и реализации в Томской области 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 учащимися».](#)
- [Приказ ОГБУ «РЦРО» от 23.11.2020 г. № 331/1 «Об утверждении дорожной карты реализации региональной программы «Развитие наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024 годы».](#)
- [Письмо ОГБУ «РЦРО» от 18.06.2021 г. № 647 «О направлении методических рекомендаций».](#)

Для того, чтобы выделить специфику наставничества в дополнительном образовании нашего региона, оттолкнемся от задач и ориентиров, которые ставятся государством перед системой дополнительного образования детей. Эта специфика зафиксирована, прежде всего, в НП «Образование» и актуальных программно-целевых документах: программах, концепциях. Примерно с 2019 года, параллельно с разработкой методологии наставничества, для системы дополнительного образования детей актуализируются основополагающие документы, определяющие направления развития дополнительного образования – проект «Успех каждого ребенка», Целевая модель развития региональных систем дополнительного образования детей, Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года.

Можно выделить следующие задачи, определенные для системы дополнительного образования детей (Целевая модель развития региональных систем ДОД, Концепция развития ДОД до 2030):

- реализовать меры поддержки молодых специалистов, работающих в системе дополнительного образования детей, в их педагогической деятельности и профессиональном развитии;
- включить в систему дополнительного образования высококвалифицированных специалистов из реальных сфер деятельности;
- организовать взаимодействие между обучающимися посредством равного обмена знаниями, умениями и навыками, при которой образовательный процесс выстраивается без активного участия в нем педагога (взаимное обучение).

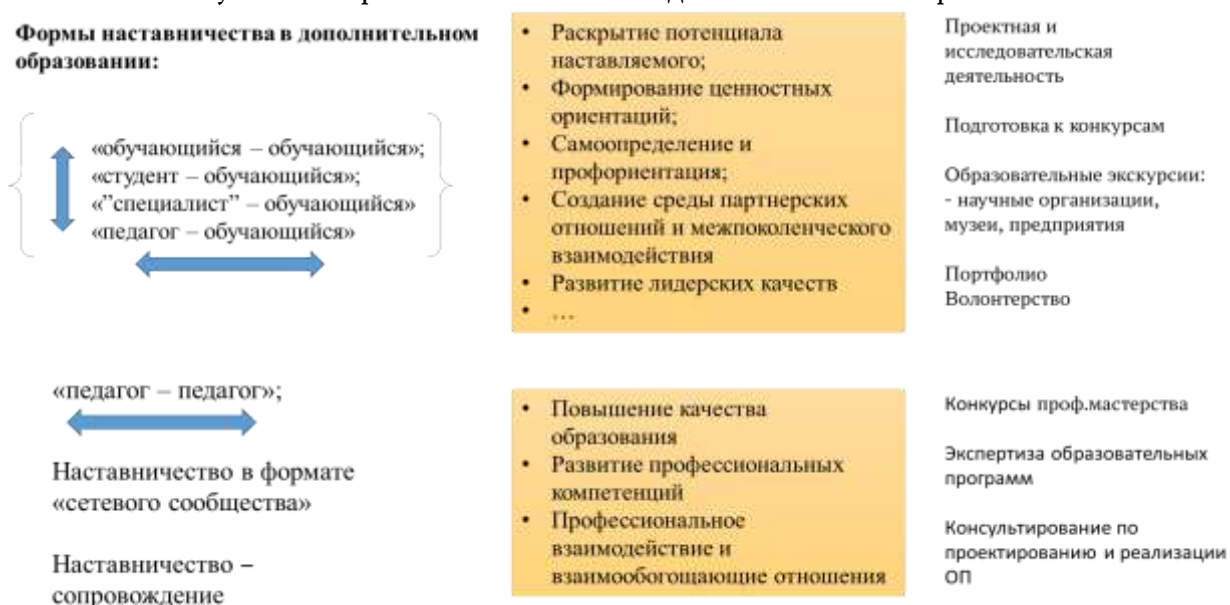
Обобщая все эти основания, а также учитывая функции дополнительного образования и особенности деятельности по реализации дополнительных образовательных программ, можем выделить перечень субъектов, вовлекаемых в наставничество (см. рис. 1).

Рисунок 1. Субъекты наставничества в дополнительном образовании



Конкретные формы наставничества в дополнительном образовании в целом не отличаются от общего образования, но могут иметь определенную специфику, цели и, соответственно, формы деятельности. Мы попытались проанализировать какие формы наставничества наиболее распространены в организациях дополнительного образования нашего региона, изучили информацию в открытых источниках, на сайтах организаций (см. рис. 2).

Рисунок 2. Формы наставничества в дополнительном образовании.



В последние несколько лет произошел экстенсивный рост системы ДОД. Все связано с задачей повышения охвата детей ДОД. Финансирование с федерального уровня нашей сферы позволило создать новые места дополнительного образования, было закуплено новое высокотехнологичное оборудование, созданы новые программы. Только по проекту создания новых мест за 2020-2021 годы появилось более 400 новых образовательных программ. Довольно большая доля программ создавалась на базе школ (сюда же можно отнести и центры «Точка роста»). И, конечно, остро встал вопрос о подготовке педагогических кадров для их реализации. В данном случае, «молодые» педагоги дополнительного образования - это действующие учителя, воспитатели, студенты старший курсов, которым требуется методическое сопровождение в процессе проектирования и реализации образовательной программы. По данным кадрового мониторинга, только в организациях дополнительного образования системы общего образования трудятся: 1526 педагогов, 114 методистов, из них 400 человек – не имеют базового педагогического образования, 87 человек – студенты, 330 человек – старше 55 лет. Ситуация с методистами по дополнительному образованию в школах и детских садах иная, всего 8 организаций обозначили наличие такого специалиста. По результатам проведенного нами в мае-июне 2022 года анкетирования педагогов (> 1400 участников): 25% испытывают трудности с набором детей; более 20% нуждаются в методической поддержке по каждому из направлений: -проектирование разноуровневых программ, работа с мотивированными и одаренными детьми, «цифра», технология наставничества. Нами были выделены наиболее характерные ситуации, требующие включения наставнических практик в форме «педагог-педагог» в свете сложившейся ситуации (см. рис. 3).

Рисунок 3. Ситуации востребованности наставнических практик «педагог-педагог»



Для частичного решения данной проблемы в системе общего образования Томской области реализуется проект федеральной инновационной площадки Минпросвещения России «Разработка и апробация новых моделей обеспечения доступности дополнительного образования детей на основе выявления и обобщения эффективных педагогических практик в системе общего образования томской области».

В рамках каждого направления деятельности ФИП формируется сетевое сообщество образовательных организаций и педагогов в следующей структуре: ведущая организация (площадка ФИП) и организации – базовые площадки, в которых существует потребность в развитии данного направления, но недостаточно кадровых, научно-методических и иных ресурсов.

Наставник с тьюторскими компетенциями: от позиции к профессии

Долгова Л.М., эксперт Научно-образовательного междисциплинарного центра педагогических технологий развития человеческого потенциала ИРПО ТГПУ

На региональном Фестивале практик наставничества «Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации» были обозначены задачи: «Выявить содержание и формы организации наставничества как разных видов сопровождения: методического, деятельностного, исследовательского, а также управленческие механизмы поддержки и развития наставничества; осуществить экспертизу содержания, результатов и эффектов представленных практик наставничества; организовать взаимодействие членов профессионального педагогического сообщества по выработке согласованных подходов к пониманию содержания наставничества в сфере образования, определению его границ, проявлению специфики различных моделей взаимодействия наставников и наставляемых». Экспертиза практик, представленных на фестивале, показала, что наставничество рассматривается авторами как очень широкое понятие, принятое в культуре. В словарях: «наставлять - это направлять, наводить, нацеливать, поучать, **воспитывать кого-то**». Наставник - субъект действия, он знает что-то большее, чем наставляемый. Сузить это понятие можно, выделяя объекты влияния наставника и сферы употребления действий наставничества.

В работах участников Фестиваля, посвященных наставничеству позиционеров педагог-родитель, педагог-ребёнок (особенно в сфере дополнительного образования) наставничество рассматривается как практика сопровождения родителя или ребёнка в новой для него деятельности, в таких случаях наставник не передаёт готовые нормы деятельности, а создаёт ситуацию проявления интереса сопровождаемого, обсуждения новых действий. Это практически совпадает с логикой индивидуализации образования, в которой принято рассматривать наставничество и тьюторство как практики сопровождения. **В этих отношениях наставник-тьютор знает средства и способы работы, но не знает, каким нормам наставлять сопровождаемого, наставляемого. Они только совместно смогут проявить запрос тьюторанта на новый опыт.**

Наставник в тьюторской позиции сопровождает деятельность тьюторанта в проявлении и поиске его интереса, опыта, новых умений.

На стандартизацию тьюторских умений направило свои усилия сообщество Межрегиональной тьюторской ассоциации (МТА).

Сегодня благодаря большой работе, проведённой сообществом МТА по нормированию тьюторской деятельности, существует **Профессиональный стандарт «Специалист в области воспитания»**, утверждённый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 января 2017 года № 10н (Зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26 января 2017 года, регистрационный № 45406), п. 3.6. **Обобщённая трудовая функция: «Тьюторское сопровождение обучающихся».**

Трудовые функции:

F/01.6 – Педагогическое сопровождение реализации обучающимися, включая обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов

F/02.6 – Организация образовательной среды для реализации обучающимися, включая обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов

F/03.6 Организационно-методическое обеспечение индивидуальных образовательных маршрутов, проектов и программ

Если рассматривать наставничество как позицию по сопровождению в образовании, то с точки зрения профессионального оформления можно говорить о специалисте в сфере наставничества - тьюторе, о тьюторском сопровождении и тьюторских компетентностях

наставника. В стандарте выделяются трудовые действия тьютора, необходимые умения и необходимые знания тьютора.

Для профессионального развития тьюторских компетенций наставника важно перечислить основные умения полного тьюторского действия. В связи с этим сообществом МТА и проектировщиками «Новой школы» (Москва) создана Модель компетенций тьютора:

1. Создание и развитие качественного контакта с тьюторантами
2. Работа с жизненным полем (контекстом) тьюторанта
3. Определенное и визуализация структуры жизненного пространства и контента
4. Прояснение и фиксация запроса (образовательного запроса)
5. Выявление зоны ближайшего развития (ЗБР) через уточнение и возможные пробы
6. Планирование действия в ЗБР (пробы, экспертные оценки и т.п.)
7. Организация рефлексии (инструменты, вопросы, безопасная атмосфера; соотнесение нового и прошлого опыта, следующий шаг)
8. Масштабирование (применение нового опыта, освоенного способа действия, навыка в других сферах)
9. Работа со средой (использование среды школы, города и т.д., включение в организацию образовательного события)
10. Фиксация результатов тьюторской работы (описание феноменов, выявление и обоснование причин становления новых личностных возможностей (**Self skills** селф скиллс))
11. Взаимодействие с родителями несовершеннолетних тьюторантов.

Такая проработка основных компетенций профессии тьютора позволяет эффективно использовать сопровождение наставника как образовательную услугу на разных уровнях образования от дошкольной сферы до сопровождения взрослых.

Специфика организации наставничества в Школе Совместной деятельности

*Сорокова Л.А., к.п.н., заместитель директора по НМР Школы Совместной деятельности
МБОУ СОШ № 49 г.Томска*

Педагогами Школы Совместной деятельности представлено 2 мастер-класса и 4 стендовых доклада. Мастер-классы, как и стендовые доклады, касаются использования технологий организации совместной деятельности для решения разных образовательных задач. Несомненным достоинством мастер-классов является то, что представленные приемы и технологии не привязаны к учебному предмету и являются универсальными, а также то, что их использование позволяет решать актуальные задачи образования, в т.ч. и заявленные в обновленном ФГОС.

Содержанием мастер-класса Череповой И.В., учителя русского языка и литературы является попытка ответа на вопрос как организовать совместную деятельность так, чтобы это помогло детям эффективно подготовиться к разным формам государственной итоговой аттестации, таким как ВПР, ОГЭ, ЕГЭ. Причем учитель и учащиеся в этом процессе не те, кто натаскивает и кого дрессируют, а они - реальные, мотивированные и деятельные соучастники и партнеры, которые вместе проявляют проблемы, обсуждают и проектируют способы их преодоления и реализуют разработанные проекты.

Содержанием мастер-класса Безменниковой Натальи Викторовны, учителя русского языка и литературы является организация пробного действия с педагогами по созданию ситуации проблематизации на уроках. В материале представлены приемы по созданию таких ситуаций, способы работы с ними, проявлены трудности и эффекты, возникающие при использовании таких ситуаций, а также образовательный потенциал подобных ситуаций.

Все стендовые доклады связаны с организацией наставничества в Школе. Причем два из них оформлены педагогами-наставниками и касаются форм и способов работы наставников с вновь пришедшими педагогами. В докладе Гуренковой Е.Г. представлены формы и способы взаимодействия с подопечным по поводу преодоления профессиональных затруднений молодого педагога и результаты совместной деятельности наставника и наставляемого, а в докладе Юрчук О.А. и Путинцевой Е.Б. – особая форма организации совместной деятельности – методическая ярмарка. Показано, откуда возникает тематическое пространство ярмарки, какие возможности она предоставляет всем педагогам начальной школы, в т.ч. и вновь пришедшим, этапы организации совместности, реализуемые в рамках ярмарки, содержание деятельности на них и «последствия» организации методической ярмарки для педагогов и начальной школы в целом.

Два других стендовых доклада подготовлены молодыми педагогами и касаются рефлексии их профессионального движения в Школе Совместной деятельности и того, что помогает им в собственном профессиональном становлении. Причем, если Русинова Е.А. делает акцент на условиях своего становления и выделяет при этом: проектирование и реализацию профессиональных проб; самоопределение и возможность формулирования и реализации собственного интереса; возможность выбирать и работать в выбранной проектно-исследовательской группе и апробировать разные позиции в совместной деятельности, то Добровольская Д.В. в своем докладе больше делает акцент на участии молодого педагога в работе общешкольной программы по наставничеству «Первый шаг», и показывает, как организация работы в программе деятельностного сопровождения педагога обеспечивает формирование его профессиональных компетенций.

В целом можно говорить о том, что молодые педагоги фиксируют в своих материалах, что такая организация совместной наставнической деятельности, которая связана с проектированием и апробацией нового для педагога профессионального действия, рефлексией его хода, эффектов и результатов, с возможностью смены педагогической позиции приводит к формированию определенных профессиональных компетенций молодого педагога.

Организация открытой экспертизы материалов участников Фестиваля

Борисанова Н.В., методист МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера»

Особое место в организации Фестиваля, по мнению Программного комитета, занимает содержание и процедуры экспертизы представленных участниками материалов. Поскольку наставничество является становящейся профессиональной практикой, для организаторов принципиально важно осуществление открытой экспертизы, позволяющей, с одной стороны, проявить новизну и ценность образовательных инициатив в разных видах наставнической деятельности, с другой стороны, способствовать построению общего поля понимания границ наставничества и иных форм профессионального взаимодействия, оценке эффективности совместной деятельности наставников и наставляемых, реализуемых позиций, используемых форм и приёмов.

Предметом экспертизы являются практики наставничества, реализованные в различных моделях («педагог-педагог», «педагог – дети», «ученик-ученик», «студент-ученик», «педагог – студент», «педагог – родители» и др.). Основными критериями экспертизы представленных практик являются степень проявленности и эффективности в данных моделях.

- содержания наставничества;
- направлений организации наставнической деятельности;
- позиции наставника и наставляемого в совместной деятельности
- форм организации наставничества;
- приемов вовлечения наставляемых в совместную деятельность.

Открытость экспертизы материалов, представленных на Фестивале обеспечивалась, прежде всего, предусмотренной в Положении возможностью внесения изменений и дополнений в экспертную карту как самими участниками, так и экспертами на организационном этапе ([Положение о Региональном Фестивале практик наставничества в рамках года педагога и наставника](#), п. 5); возможностью включения в состав экспертной группы кандидатуры по рекомендации образовательной организации ([Положение о Региональном Фестивале практик наставничества в рамках года педагога и наставника](#), Приложение 1.2. Заявка-рекомендация эксперта Фестиваля); организацией взаимо-экспертизы материалов участниками Фестиваля. Помимо соответствующих отметок в бланке экспертной карты всем экспертам предлагалось заполнить «свободное поле»: сформулировать вопрос, пожелание, рекомендацию, суждение, отнесение.

Таким образом, после обработки всех экспертных карт каждый из авторов представленных практик имеет возможность ознакомиться с экспертной оценкой и отнесениями как представителя профессиональной экспертной группы ([Положение о Региональном Фестивале практик наставничества в рамках года педагога и наставника](#), Приложение 2.2.), так и коллег, ознакомившихся с материалом и заполнивших экспертную карту.

В данном сборнике экспертные оценки и отнесения ранжированы с указанием «официального» эксперта и подборкой мнений экспертов-«зрителей».

РАЗДЕЛ 2. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРАКТИКА СОПРОВОЖДЕНИЯ

Стендовый доклад

«Совместная реализация городской программы воспитания и дополнительного образования «Клуб образовательных путешествий»»

*Иванова Яна Сергеевна, педагог дополнительного образования,
Харламова Татьяна Александровна, куратор городской программы
СП «Смена» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска*

Аннотация

В стендовом докладе представлен опыт работы пары педагогов детского клуба «Смена» «ДДТ «У Белого озера» по передаче опыта, формированию профессиональных компетенций, обогащению друг друга, созданию условий партнерских отношений, достижению общих целей, удержанию традиций и совместной работы на имидж учреждения.

Представлена эффективная форма наставничества – флэш-наставничество в рамках реализации совместной реализации городской программы воспитания «Клуб образовательных путешествий».

Ключевые слова: флэш наставничество, профессиональные компетенции, городская программа воспитания.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239161

Экспертное заключение:

- 1. Модель наставничества.** В представленном материале **полностью** проявлена модель наставничества «педагог-педагог». **Частично** проявлена модель «педагог-дети». Эксперты определяют **сильную** эффективность модели наставничества «педагог-педагог». Ряд экспертов отмечают **сильную и слабую** эффективность модели «педагог-дети».
- 2. Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлено содержание наставничества: формирование профессиональных компетенций; личностное развитие участников; создание ситуаций эмоционального комфорта; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; познавательная мотивация; постановка и решение общих задач; освоение норм, правил, требований; актуализация личного опыта и его обогащение; решение проблемных ситуаций. Ряд экспертов отмечают разработку и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов и учебно-методических материалов. Эксперты отмечают **сильную** эффективность наставничества в постановке и решении общих задач; освоении норм, правил, требований; личностном развитии участников и решении проблемных ситуаций.
- 3. Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью** проявлено направление организации наставнической деятельности сопровождение (поддержка, обучение, помощь). Определена **сильная** эффективность направления наставнической деятельности в сопровождении. В представленном материале **полностью и частично** проявлено направление организации наставнической деятельности управление (управленческие механизмы поддержки и развития наставничества в ОО).
- 4. Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлена позиция партнёр-равноправный участник; **частично** проявлены позиции: консультант-обучаемый; лидер-соисполнитель; руководитель-исполнитель; тьютор-инициатор. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность позиции партнёр-равноправный участник. Ряд экспертов определяют

- среднюю** эффективность позиций: тьютор-инициатор; руководитель-исполнитель; лидер-соисполнитель; консультант-обучаемый.
5. **Формы организации наставничества.** В материале **полностью** проявлена форма организации наставничества / совместное обсуждение и организация. **Полностью и частично** проявлены формы организации наставничества: прямое обучение/объяснение; рефлексия опыта/деятельности; совместное планирование, проектирование; работа в малых группах; постановка и решение проблем. Ряд экспертов определяют **частичную** проявленность форм организации наставничества: исследование/экспериментирование; игра; мини-проект; решение учебных задач; работа с личностными смыслами участников; выполнение творческих заданий. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность данных форм организации наставничества.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: позитивная оценка и поддержка инициатив. **Полностью и частично** проявлены пробные/пробно-поисковые действия и личностный выбор. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность приёмов вовлечения в совместную деятельность: личностный выбор; поддержка инициатив; позитивная оценка; пробные/пробно-поисковые действия.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Акцент был сделан на программу для начальной школы, а не на способы ее создания. Хорошо, что были представлены результаты и наставника, и наставляемого.
- Педагоги с одной стороны представили, как вообще идет реализация плана городской программы, а с другой стороны, как идет взаимодействие между наставником и наставляемым, все лаконично и понятно. Молодцы!
- Опыт работы пары педагогов понятен (изменение форматов работы педагогов в реализации городской программы)
- Услышала множество интересных форм взаимодействия в группе ура игра. Мне не хватило интересных находок в наставничестве, заявленном в теме доклада.
- Мастер-класс интересен как опыт педагогов, состоявшегося педагога и молодого педагога, в совместной деятельности по реализации программы. Хотелось бы на практике увидеть, как осуществляется флэш-наставничество, и в чём его отличие от других форм взаимодействия наставника и наставляемого. Есть небольшие технические заминки: на 2 мин. недописан звук, но в целом материал представлен в хорошем формате и достоин внимания. Спасибо!
- Развернутый, четко структурированный доклад, молодцы!

Эксперт:

1. Поздеева С.И., заведующий кафедрой педагогики и методики начального образования ТГПУ, д.п.н., профессор ТГПУ, научный руководитель Школы Совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.

Зрители:

2. Пазинич Т.Н., директор МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
3. Петрова М.В., руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
4. Маттис М.А., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
5. Ибатулина Н.Н., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
6. Карасева Н.Л., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

**Экспертное отнесение к стендовому докладу
«Совместная реализация городской программы воспитания и дополнительного
образования «Клуб образовательных путешествий»»**

*Авторы: Иванова Яна Сергеевна, педагог дополнительного образования,
Харламова Татьяна Александровна, куратор городской программы
СП «Смена» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска*

**Эксперт: Колпаков Сергей Николаевич, кандидат педагогических наук, педагог-наставник, учитель физики Школы Совместной деятельности МБОУ СОШ № 49
г.Томска**

В материале, посвящённом разработке программы «Клуб образовательных путешествий» есть ряд особенностей. Во-первых, представлен в двух местах очень широкий спектр целей, заложенных в программу. Если относиться к тому, что называется целью ответственно, то каждую её составляющую нужно мерить и рефлексировать, как с педагогом, так и с детьми. Я очень сомневаюсь в том, что все заявленные цели подвергаются этим процедурам. Но я уверен, что программа настолько обширна по содержанию, что каждый ребёнок может найти или выбрать свою цель. И вот этот факт (когда цель выявляется в конце программы, а не в начале, когда цель выбирается участниками, кто где увидел свой интерес и потенциал) очень необычная и образовательная линия развития. Может быть поэтому цели так обширны и многообразны. Если многообразие целей задано сверху, то это признак формализации образовательной деятельности.

Если же всё-таки попытаться как-то обобщить образовательное содержание программы, то я бы посоветовал остановиться на слове командная работа. Во-первых, есть разные типы совместной работы – групповая, коллективная, командная. Групповая, когда участники обсуждают что-то без обсуждения проблемы распределения позиций и ролей. В коллективной работе эта задача наравне, как минимум, стоит с предметной. А в командной работе участники заходят со своей позицией. Например, очень хорошая иллюстрация, когда для кураторства той части программы, которая называется «Ура! Игра!» была выбрана Яна Сергеевна, как человек, занимающийся этим направлением в своём центре. То есть программа становится мобильной, в зависимости от наполнения программы, а не наоборот, когда человек назначается в нормативную программу и вынужден подстраиваться. Если есть специалист в каком-то направлении, то соответственно возникает блок программы. Жалко, что не показано, как происходило взаимодействие в команде. Вот тут возможны очень сильные образовательные эффекты. Или блоки программы существуют автономно?

Ещё одно возможное направление для развития программы связано с тем, что содержание образования может зависеть не только от типа совместной работы, но и от того, как команда возникала. Она может собираться сверху наставником, она может выбираться или образовываться по смысловому содержанию. Командообразование очень перспективное направление для исследования и использования в практике работы центра для качественного изменения содержания образования.

Перспективна идея флэш-наставничества или ситуативного наставничества. Татьяна Александровна очень точно сформулировала его образовательную особенность – в таком типе молодой педагог формулирует заказ на наставничество и в это обуславливает новые образовательные эффекты в организации наставнической деятельности. Вопрос инициации заказа носит единичный характер, очень понятный и наблюдаемый. Тогда возникает новый тип наставничества, который связан не только с передачей опыта и научения чему – то. А с такой организацией наставничества, когда у молодого педагога появляется осмысленный заказ на эту деятельность для себя.

И очень быстро, я бы сказал мельком, прозвучала идея групповых и индивидуальных маршрутов в программе. Этому бы посвятить весь материал. Как они выглядят? Как они разрабатываются? Как работают? Как их сопровождать? И т.д. Это неподъёмная сила в

работе старшей школы, это сделать тяжело и пока достигнуто немного. А у вас это происходит в начальной школе, да и ещё в сфере доп. образования, которое существует только на внутреннем интересе детей и педагогов. А может быть такая возможность и реальность участия в своём образовании и обуславливает интерес детей и родителей к этой программе? В любом случае хотелось бы в следующем году увидеть иллюстрацию своего запроса на организацию наставнической деятельности.

И последнее. Я бы обратил внимание на такую форму занятий как клуб. Эта форма существования сообщества. Есть обычные и традиционные формы организации педагогов (методическое объединение, возрастные формы и т.д.). А есть формы, которые образуются и живут по личному смыслу, это и есть клубу. Именно в таких формах формируется сообщество взрослых и детей, которое, по мнению Г.Н. Прозументовой и является субъектом влияния на содержание, формы и нормы совместной деятельности в образовательном учреждении и субъектом инновационной деятельности. Такая результативность наставнической деятельности, как становление образовательных сообществ – есть критерий эффективности наставничества.

И ещё раз повторяюсь, что акцент идею программы и её результативность в детском проявлении (вовлечённость и др.) не позволил выделить и сформулировать образовательный потенциал программы в полной мере.

Мастер-класс

"Наставники среди нас: учимся и учим быть наставником»

*Канбекова Марина Фаритовна, педагог дополнительного образования СП «Огонёк»
МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г.Томска*

Аннотация

Педагог Школы каратэ «Орион» реализует различные практики наставничества по отношению к молодым педагогам, воспитанникам и делится им с коллегами.

Мастер-класс – опыт публичной презентации своей практики коллегам. Мастер-класс имеет четкую структуру. На подготовительном этапе, используя метод интервьюирования, ведущий выявил опыт наставничества у коллег.

Ведущий мастер-класса провел аналогию между ступенями мастерства в каратэ и в наставничестве. Прохождение «пути становления» было представлено на собственном примере.

Практическая часть была организована в паре, именно на данном этапе происходила не только фиксация проявленных качеств наставника, но и работа с понятием. В мастер-классе важное место отведено рефлексии, данное действие было организовано не только в группе, но и индивидуально.

Мастер-класс – яркий пример того, что обучая другого, обучаешься и сам. В процессе становления наставника происходит формирование личностных качеств, желание развиваться дальше.

Ключевые слова: ступени мастерства; качества наставника;

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239152

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В представленном материале **полностью** проявлена модель наставничества «педагог-педагог». **Полностью и частично** проявлены модели наставничества: «педагог-дети»; «ученик-ученик». Ряд экспертов определяют **частичную** проявленность моделей: «педагог-родители»; «педагог-студент». Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных моделей наставничества.

Комментарии экспертов: Модель проявлена полностью, поскольку действие наставника является завершённым. Выделены этапы, деятельность и компетенции на каждом этапе, пробы, организована рефлексия.

Показана система наставничества в школе каратэ "Орион", когда из учеников вырастают тренеры -педагоги. Они являются носителями идеи наставничества.

2. **Содержание наставничества.** В мастер-классе **полностью** и **частично** проявлено содержание наставничества: постановка и решение общих задач; актуализацию личного опыта и его обогащение; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование профессиональных компетенций; личностное развитие участников; формирование УУД; освоение норм, правил, требований; создание ситуаций эмоционального комфорта; познавательная мотивация; решение проблемных ситуаций; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. Ряд экспертов определяют **частичное** и **полное** проявление содержания: разработка учебно-методических материалов; поддержка педагогов и детей в инклюзивном образовании. Эксперты отмечают **сильную** и **среднюю** эффективность проявленного содержания наставничества.

Комментарии экспертов: Считаю, что модель достаточно эффективна, поскольку на мастер-классе проявлена этапность в деятельности наставника, выделено, какие компетенции и как формирует наставник у наставляемых.

Эффективность наставничества в школе каратэ "Орион" наиболее высокая из всех коллективов. В ролике затронуты лишь ее грани. Эффективность наставничества высокая, из детей вырастают тренеры, которые несут идею наставничества.

3. **Направления организации наставнической деятельности.** В мастер-классе **полностью** проявлено направление организации наставнической деятельности: сопровождение. Ряд экспертов определяют **полную** и **частичную** проявленность направлений: исследование и управление. Эксперты определяют **сильную** и **среднюю** эффективность проявленных направлений наставнической деятельности.
4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В мастер-классе **полностью** и **частично** проявлены позиции: партнёр-равноправный участник; лидер-соисполнитель; руководитель-исполнитель; тьютор-инициатор; консультант-обучаемый. Эксперты отмечают **среднюю** и **сильную** эффективность проявленных позиций наставника и наставляемого во взаимодействии.
5. **Формы организации наставничества.** В материале **полностью** и **частично** проявлены формы организации наставничества: прямое обучение/объяснение; постановка и решение проблем; совместное обсуждение и организация; работа в малых группах; исследование/экспериментирование; игра; мини-проект; решение учебных задач; работа с личностными смыслами участников; выполнение творческих заданий; рефлексия опыта/деятельности; совместное планирование, проектирование. Эксперты; определяют **сильную** и **среднюю** эффективность проявленных форм организации наставничества.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлены приёмы: личностный выбор; поддержка инициатив. **Полностью** и **частично** проявлены приёмы: позитивная оценка; вопросы- «активаторы»; пробные/пробно-поисковые действия; обострение противоречий. Эксперты определяют **сильную** и **среднюю** эффективность проявленных приёмов.

Комментарий эксперта: Приемы демонстрации были достаточно хорошо проявлены, было организовано пробное действие. Приемы вовлечения в совместную деятельность связаны с погружением (примеры наставников), показом техники выполнения, организацией пробного действия и рассказом о дальнейшей траектории возможного движения наставника. Если говорить в логике повторения действий наставника, то приемы были достаточно эффективны.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Показанная в мастер-классе модель наставничества - это вариант, построенный в логике повторения того, чему учит наставник своих подопечных. Достоинством мастер-класса является показ перспектив деятельности наставника, что делает завершенным наставническое действие, выделены этапы, содержание деятельности на них, формируемые на каждом этапе компетенции, организована рефлексия.
- Интересный и познавательный мастер-класс.
- Мастер-класс интересен практиориентированностью, наличием большого количества "живых" примеров из практики, рефлексия групповая и индивидуальная. Включенность участников, педагоги разных направленностей создают общее поле для содержательной работы.
- Очень интересный опыт организации наставничества в школе каратэ "Орион", Педагог является носителем идеи наставничества, организует это в детской среде.
- Представленную форму работы с педагогами эффективно использовать после изучения теоретической части обсуждаемой темы. Предлагать педагогам провести экспертизу своей деятельности (в разных позициях: наставник, наставляемый, наблюдатель...).
- Отличный материал
- Отлично показан интересный опыт наставничества

Эксперт:

1. Сорокова Л.А., к.п.н., заместитель директора по НМР Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.

Зрители:

2. Бельц Виктор Эрнестович, зав. кафедрой физического воспитания ФГБОУ ВО "Томский архитектурно-строительный университет"
3. Тайдонова М.В., методист, руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
4. Запрягаева И.Н., руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
5. Фисенко Т.С., педагог дополнительного образования, руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
6. Сумина О. В., педагог дополнительного образования, МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
7. Митюкова Е. О., педагог дополнительного образования, МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Мастер-класс

"Мечтать не вредно..." Применение приема "М-Д-Р" в наставнической деятельности»

*Маханова Надежда Николаевна,
учитель физической культуры МАОУ СОШ № 44 г.Томска*

Аннотация

В мастер-классе представлен прием планирования и рефлексии «М-Д-Р» (Мечта-Действие-Результат). Данный прием используется в работе наставнической пары «Опытный педагог-наставник - молодой специалист» для планирования и рефлексии.

В мастер-классе подробно представлены этапы к достижению профессиональной мечты.

Ключевые слова: планирование, рефлексия.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239151

Экспертное заключение:

- 1. Модель наставничества.** В представленном материале **полностью** проявлена модель наставничества «педагог-педагог». **Частично** проявлена модель наставничества «педагог-дети». Ряд экспертов определяют **частичную** проявленность моделей: «педагог-родители»; «ученик-ученик»; «педагог-студент». Эксперты определяют **сильную** эффективность модели наставничества «педагог-педагог». **Среднюю и сильную** эффективность проявленных моделей наставничества: «педагог-дети»; «педагог-родители»; «ученик-ученик»; «педагог-студент».
- 2. Содержание наставничества.** В мастер-классе **полностью** проявлено содержание наставничества: личностное развитие участников. **Полностью и частично:** формирование профессиональных компетенций; актуализацию личного опыта и его обогащение; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; решение проблемных ситуаций; создание ситуаций эмоционального комфорта; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. Ряд экспертов определяют **частичное и полное** проявление содержания: разработка учебно-методических материалов; поддержка педагогов и детей в инклюзивном образовании. Эксперты отмечают **сильную и среднюю** эффективность проявленного содержания наставничества.
- 3. Направления организации наставнической деятельности.** В мастер-классе **полностью и частично** проявлены направления организации наставнической деятельности: сопровождение и управление. Ряд экспертов определяют **полную и частичную** проявленность направления исследование. Эксперты определяют сильную и среднюю эффективность проявленных направлений наставнической деятельности.
- 4. Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В мастер-классе **полностью и частично** проявлены позиции: партнёр-равноправный участник; лидер-соисполнитель; руководитель-исполнитель; тьютор-инициатор; консультант-обучаемый. Эксперты отмечают **среднюю и сильную** эффективность проявленных позиций наставника и наставляемого во взаимодействии.
- 5. Формы организации наставничества.** В материале **полностью и частично** проявлены формы организации наставничества: постановка и решение проблем; совместное обсуждение и организация; работа с личностными смыслами участников; совместное планирование, проектирование; работа в малых группах; рефлексия опыта/деятельности. Ряд экспертов определяют **полную и частичную** проявленность форм организации наставничества: прямое обучение/объяснение; исследование/экспериментирование; игра; мини-проект; выполнение творческих заданий; решение учебных задач. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных форм организации наставничества.
- 6. Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлен приём личностный выбор; поддержка инициатив. **Полностью и частично** проявлены: позитивная оценка; вопросы- «активаторы»; пробные/пробно-поисковые действия. Ряд экспертов определяют частичную и полную проявленность приёма обострение противоречий. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных приёмов.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Мастер-класс интересен тем, что учитель физкультуры (это педагоги, которые обычно оказываются не втянуты в наставничество), работает с педагогами, ведущими разные предметы! Во-вторых, что наставник пробует работать с личностными смыслами других педагогов (правда это ход такой "прямой" работы). Кроме того, он достаточно технологично выстроен. И имеет ряд этапов: оформление смысла, разработка шагов по его разворачиванию, оценка результата. Правда, не очень понятно, как оценивается результат. В целом мастер-класс производит хорошее впечатление.

- На мастер-классе "Мечтать не вредно..." мы познакомились с модельной ситуацией использования в практике наставничества описываемого приема ("как обычно проводятся встречи подобного плана" или "как могло бы это проводиться с настоящими наставляемыми"). В таком случае экспертно можно отнести как к самой модельной ситуации (к тому, что мы увидели с экрана в качестве примера образовательного события), так и предположить, как могут разворачиваться события в реальной практике наставнического взаимодействия. Автор материала, представляя нашему вниманию прием "М-Д-Р", говорит о том, что его использование в практике учреждения является системой педагогического планирования и рефлексии на протяжении нескольких лет. Наверняка, педагоги, которые в начале каждой учебной четверти заполняют новую табличку с новыми задачами, умеют эффективно их решать в течение обозначенного ими срока, и, вероятно, каким-то образом в конце четверти подводят итоги и обсуждают результаты друг друга. Скорее всего, в такой работе к помощи наставника опытные педагоги не обращаются. Есть большая вероятность того, что молодым педагогам в такой работе помощь наставника необходима как на этапе целеполагания ("шага Мечты" в языке автора), так и на этапах "Действий" и рефлексии. И именно в паре "Опытный педагог-наставник - молодой специалист" содержанием наставничества в описываемой практике могут быть и формирование специальных навыков, и УУД, и профессиональных компетенций, и разработка УМК и т.д., если именно эти целевые ориентиры являются актуальными для молодого специалиста. В отличие от настоящей практики наставничества (которую мы пока можем только "нафантазировать"), представленная модельная ситуация не достаточно полно раскрыла механизм сопровождения наставником молодого специалиста в процессе реализации намеченных планов: какую позицию при этом занимают наставник и наставляемый, каким образом организовано их взаимодействие? Вероятно, что в "живой" практике наставник может выступать и в позиции партнера, и в позиции консультанта, и в позиции тьютора, в зависимости от того, что является содержанием взаимодействия в процессе наставничества. Очевидно, что от качества "сделанных шагов" к своей профессиональной мечте, зависит качество результата, который получает наставляемый в конце пути, поэтому помощь наставника в этот период ему просто необходима. Очень бы хотелось поближе познакомиться с представленным приемом, почитать (увидеть или услышать) описание реального прецедента движения молодого педагога к своей профессиональной мечте вместе (или рядом) со своим наставником. Интересно увидеть в данном кейсе не только целеполагание наставляемого, но и план действий наставника, поскольку об этом тоже автор материала упомянула в ролике. Думается, что в таком случае "прокачка компетенций" идет у обеих сторон наставнической пары. Также в описании реальной практики (не модельной ситуации) хочется увидеть ответ на вопрос, какую роль в движении к профессиональной мечте играет педагогическое сообщество ОУ, представителям которого молодой специалист публично представляет сначала свои профессиональные мечты, а затем результаты собственного профессионального развития. Ведь не случайно же 1 и 3 этап представленного приема проводится не в форме индивидуальной встречи в паре "наставник-наставляемый", а в группе коллег. Благодарю автора материала за интересный представленный опыт и предлагаю дополнить его несколькими кейсами из реальной практики работы наставника с молодыми специалистами (или равноправными партнерами).
- Понравился прием "М-Д-Р" (Мечта-Действие-Результат). Думаю, его можно эффективно использовать в других моделях наставничества. Спасибо автору! Кратко, доступно, понятно. Вдохновляет! Мотивирует к действиям!
- Не хватает развернутого объяснения последующих действий.
- Было очень интересно.

- Я считаю, что данный приём можно брать на вооружение. Приём требует дополнительной подготовки, использование наглядного материала. Вызывает эмоциональный отклик у детей.

Эксперты:

1. Сорокова Л.А., к.п.н., заместитель директора по НМР Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.
2. Реннер О.В., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Зрители:

3. Ибатулина Н.Н., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
4. Сорокина А.М., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
5. Ветова Е.В., учитель начальных классов Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.
6. Чунина Н.А., учитель начальных классов Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.

Мастер-класс

«Приемы создания ситуаций проблематизации на уроках в Школе Совместной деятельности»

Безменникова Наталья Викторовна, учитель русского языка и литературы, руководитель проектно-исследовательской группы по проблематизации Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска

Аннотация

Ведущий мастер-класса возглавляет в Школе проектно-исследовательскую группу по освоению педагогами модели урока-проблематизации и технологии проблематизации в совместной деятельности. Поэтому в рамках мастер-класса подробно рассматривается один из этапов модели урока-проблематизации в совместной деятельности – создание ситуаций проблематизации и варианты работы с ними. Ведущий показывает ряд приемов создания подобных ситуаций, проигрывает их на присутствующих, обсуждает особенности позиции педагога и возникающие образовательные эффекты.

Ключевые слова: приемы, ситуации проблематизации, версии, эффекты.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239154

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В мастер-классе **полностью** проявлена модель наставничества «педагог-педагог». **Полностью и частично** проявлена модель «педагог-дети». Эксперты определяют **сильную** эффективность модели наставничества «педагог-педагог». **Среднюю и сильную** эффективность модели наставничества «педагог-дети».
2. **Содержание наставничества.** В мастер-классе **полностью** проявлено содержание наставничества: постановка и решение общих задач; актуализации личного опыта и его обогащение; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; формирование профессиональных компетенций; решение проблемных ситуаций; познавательная мотивация. **Полностью и частично** проявлено содержание наставничества: освоение норм, правил, требований; личностное развитие участников; создание ситуаций эмоционального комфорта. **Частично** проявлено содержание наставничества: разработка учебно-методических материалов. Эксперты отмечают **сильную** эффективность содержания наставничества: постановка и решение общих

задач; актуализации личного опыта и его обогащение; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; формирование профессиональных компетенций; решение проблемных ситуаций; познавательная мотивация. **Сильную и среднюю** эффективность содержания наставничества: личностное развитие участников; создание ситуаций эмоционального комфорта; освоение норм, правил, требований. **Слабую** эффективность содержания наставничества: разработка учебно-методических материалов; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов.

3. **Направления организации наставнической деятельности.** В мастер-классе **полностью** проявлено направление организации наставнической деятельности: сопровождение. **Полностью и частично** проявлены направления: исследование и управление. Определена **сильная и средняя** эффективность направления наставнической деятельности сопровождение. **Средняя и слабая** эффективность направлений: исследование и управление.
4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В мастер-классе **полностью и частично** проявлены позиции: партнёр-равноправный участник; консультант-обучаемый; лидер-соисполнитель; руководитель-исполнитель; тьютор-инициатор. Эксперты определяют **сильную** эффективность позиции: консультант-обучаемый. Сильную и среднюю эффективность позиций: партнёр-равноправный участник; лидер-соисполнитель; руководитель-исполнитель; тьютор-инициатор.
5. **Формы организации наставничества.** В материале **полностью** проявлены и определена **сильная** эффективность форм организации наставничества: постановка и решение проблем; постановка и решение учебных задач; совместное обсуждение и организация; рефлексия опыта/деятельности. **Частично** проявлены: прямое обучение/объяснение; работа с личностными смыслами участников; выполнение творческих заданий; совместное планирование, проектирование. Также эксперты определяют **полную** проявленность формы работа в малых группах и **частичную** проявленность исследование/экспериментирование; игра; мини-проект. Эксперты определяют **среднюю** эффективность проявленных форм.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: пробные/пробно-поисковые действия; поддержка инициатив; позитивная оценка; вопросы- «активаторы». **Частично и полностью** проявлены: личностный выбор; обострение противоречий. Эксперты определяют **сильную** и среднюю эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Достоинством данного мастер-класса является вариативность подходов к решению проблемных ситуаций и обозначенных вопросов. Ведущий мастер-класса создаёт проблемные ситуации и совместно с участниками мастер-класса решает их, предоставляя возможность найти способ самостоятельно. Ненавязчиво предлагает рекомендации- алгоритм работы через вопрос "Что делаем?" выслушиваем, фиксируем и проверяем версии. В завершении мастер-класса было сделано обобщение и даны рекомендации по использованию приёмов не только на уроках русского языка и литературы, но и на других. Спасибо за доступный и понятный материал.
- Приёмы создания проблемной ситуации на уроках не новы, но по-прежнему актуальны, в том числе и в практиках наставничества. Они позволяют быть в активной позиции, стимулируют интерес, самостоятельность в поиске решения возникших вопросов.

Эксперт:

1. Качина Т.В., педагог дополнительного образования координатор направления «наставничество», МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Зритель:

2. Ткаченко Р.А., учитель Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.

Мастер-класс

«Использование технологий организации совместной деятельности при подготовке обучающихся к ГИА»

*Черепова Ирина Владимировна, учитель русского языка и литературы
Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска*

Аннотация

В рамках мастер-класса рассматривается универсальная технология подготовки обучающихся к ВПР, ГИА и ЕГЭ. Особенностями представленной технологии является не только ее универсальность, но и вовлечение самих обучающихся в проявление учебных затруднений и проектирование способов их преодоления. Несомненным достоинством данного мастер-класса является разработанность самой технологии, выделенность этапов, содержания совместной и педагогической деятельности и результатов на каждом из этапов. Кроме того, для более глубокого понимания представленной технологии ведущий организует пробное действие с участниками мастер-класса.

Ключевые слова: технология подготовки, проектирование, этапы организации совместной деятельности, результаты.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239150

Экспертное заключение:

- 1. Модель наставничества.** В мастер-классе **полностью** проявлены модели наставничества: «педагог-дети»; «педагог-педагог». **Полностью и частично** проявлена модель «ученик-ученик». **Сильную** эффективность модели наставничества «педагог-дети» и «педагог-педагог» **среднюю** эффективность модели «ученик-ученик». Ряд экспертов определяют **частичную** проявленность и **среднюю** эффективность модели «педагог-студент».
- 2. Содержание наставничества.** В мастер-классе **полностью** проявлено содержание наставничества: постановка и решение общих задач; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; разработка учебно-методических материалов; решение проблемных ситуаций. **Полностью и частично** проявлено содержание наставничества: освоение норм, правил, требований; личностное развитие участников; познавательная мотивация; формирование профессиональных компетенций; создании ситуаций эмоционального комфорта; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. Эксперты отмечают **сильную** эффективность содержания наставничества в формировании предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; личностном развитии участников. **Сильную и среднюю** эффективность содержания наставничества: постановка и решение общих задач; освоении норм, правил, требований; разработка учебно-методических материалов; познавательной мотивации; решение проблемных ситуаций. **Среднюю и сильную** эффективность содержания наставничества: формирование профессиональных компетенций; создании ситуаций эмоционального комфорта; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. Ряд экспертов определяют **полную** проявленность и **сильную** эффективность содержания наставничества: актуализация личного опыта и его обогащение. Один эксперт **определяет полную проявленность и среднюю** эффективность содержания наставничества: поддержка педагогов и детей и в инклюзивном образовании.
- 3. Направления организации наставнической деятельности.** В мастер-классе **полностью** проявлено сопровождение (поддержка, обучение, помощь) и определена **сильная** эффективность данного направления наставнической деятельности. **Полностью и частично** проявлены направления: исследование и управление.

- Экспертами определена **сильная, средняя и слабая** эффективность данных направлений организации наставнической деятельности.
4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В мастер-классе **полностью и частично** проявлены позиции: консультант-обучаемый; лидер-соисполнитель. **Частично** проявлена позиция: партнёр-равноправный участник. Ряд экспертов определяют **полную и частичную** проявленность позиций: руководитель-исполнитель; тьютор-инициатор. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных позиций.
 5. **Формы организации наставничества.** В материале **полностью** проявлены формы организации наставничества: работа в малых группах; мини-проект. **Полностью и частично** проявлены формы организации наставничества: постановка и решение проблем; совместное обсуждение и организация; решение учебных задач; совместное планирование, проектирование. **Частично и полностью** проявлены: прямое обучение/объяснение; выполнение творческих заданий; рефлексия опыта/деятельности. Ряд экспертов определяют **полную и частичную** проявленность форм: исследование/экспериментирование; работа с личностными смыслами участников. **Эксперты** определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных форм организации наставничества.
 6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** В мастер-классе **полностью** проявлен приём вовлечения в совместную деятельность: пробные/пробно-поисковые действия. **Полностью и частично** проявлены: поддержка инициатив; вопросы-«активаторы». Ряд экспертов определяют **полностью** проявленный приём: позитивная оценка. **Частично** проявленный приём: личностный выбор. Эксперты определяют **сильную** эффективность приёма вовлечения в совместную деятельность: пробные/пробно-поисковые действия. **Среднюю и сильную** эффективность приёмов вовлечения в совместную деятельность: поддержка инициатив; вопросы- «активаторы»; позитивная оценка; личностный выбор.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- В рамках 20 минут мастер-класса достаточно сложно оценить эффективность всех предлагаемых форм взаимодействия и наставничества, тем не менее, представленный формат работы с обучающимися очевидно дает результат. Наставничество по модели педагог-дети предполагает реализацию не только в рамках урочной деятельности. В данном мастер-классе продемонстрирована деятельность на уроке, что способствует достижению предметных результатов и развитию УУД.
- Интересный материал. Еще раз вспомнила модели и типы наставничества, которые в эффективном наставничестве чередуются в зависимости от потребностей и запроса наставляемых. Увидела, как организуются совместная деятельность педагога и детей. Жаль, только не увидела презентацию, которая была представлена на интерактивной доске в видео, по данному материалу. Спасибо за полезный материал!
- Данная разработка может использоваться, применяться и дорабатываться на всех школьных предметах. Спасибо за представленный опыт!
- Ирина Владимировна является замечательным наставником! В своем выступлении она показала яркие выдержки из своей наставнической работы. Поделилась своими методами к подготовке к экзаменам, открыла для меня новый метод кейс-стади. Замечательно работает с аудиторией, выслушивает мнение каждого, делиться своим огромным опытом с наставляемыми. К тому же, кейс-стади дает возможность детям самим проектировать свою работу, тем самым дети лучше воспринимают информацию и делают успехи в освоении знаний, которые даются очень даже тяжело.

Эксперт:

1. Пшонко Н.В., учитель английского языка МАОУ гимназия № 6 г. Томска, специалист аппарата Регионального отделения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» Томской области.

Зрители:

2. Ибатулина Н.Н. методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
3. Мамедова Э.С., учитель русского языка и литературы Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска
4. Дорожкина Е.А., учитель физики Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска

Мастер-класс

"Разработка и использование обучающих кейсов с интерактивной онлайн-доской как средства формирования компонентов функциональной грамотности обучающихся"

Мисник Татьяна Владимировна, учитель английского языка МАОУ СОШ №53 г.Томска.

Аннотация

В мастер-классе представлен опыт использования обучающих кейсов с интерактивной доской, в сочетании с цифровым сервисом Joyteka. Рассматривается универсальная технология кейс-стади. Данная технология дает возможность учащимся проявлять активность, инициативу и самостоятельность, развивает умение и навыки решения практических задач.

Достоинством мастер-класса является технологизация всего процесса, автор подробно представил шаги данной технологии. В мастер-классе приведены примеры обучающих кейсов для развития функциональной грамотности.

Ключевые слова: обучающий кейс, функциональная грамотность.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239155

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В мастер-классе **полностью и частично** проявлены модели наставничества «педагог-педагог». Два эксперта определяют **полностью** проявленную модель «педагог-дети». Эксперты определяют **среднюю** эффективность модели наставничества «педагог-дети» и **слабую, среднюю и сильную** «педагог-педагог».
2. **Содержание наставничества.** В мастер-классе **полностью** проявлено содержание наставничества: формирование предметных знаний/специальных навыков. **Полностью и частично** проявлено содержание наставничества: освоение норм, правил, требований; постановка и решение общих задач; актуализация личного опыта и его обогащение; формирование профессиональных компетенций; личностное развитие участников; решение проблемных ситуаций; разработка учебно-методических материалов; создание ситуаций эмоционального комфорта; познавательная мотивация. Ряд экспертов определяют **частичную** проявленность содержания наставничества: формирование УУД; личностное развитие участников. Эксперты отмечают **среднюю и сильную** эффективность проявленного содержания наставничества.
3. **Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **частично и полностью** проявлено сопровождение (поддержка, обучение, помощь) и определена **средняя и сильная** эффективность данного направления наставнической деятельности. Ряд экспертов определяют **частично** проявленные направления наставнической деятельности: управление и исследование.
4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **частично** проявлена позиция руководитель-исполнитель. Ряд экспертов отмечают

частично проявленные позиции: лидер-соисполнитель; партнёр-равноправный участник; тьютор-инициатор; консультант-обучаемый. Эксперты определяют **среднюю и сильную** эффективность проявленных позиций.

5. **Формы организации наставничества.** В материале **частично и полностью** проявлены формы организации наставничества: прямое обучение/объяснение; решение учебных задач. Ряд экспертов отмечают **частично и полностью** проявленные формы: совместное обсуждение и организация; работа в малых группах; исследование/экспериментирование; игра; мини-проект; работа с личностными смыслами участников; выполнение творческих заданий; рефлексия опыта/деятельности; совместное планирование, проектирование. Эксперты определяют **среднюю** и сильную эффективность проявленных форм организации наставничества.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Частично и полностью** проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: пробные/пробно-поисковые действия, позитивная оценка, вопросы- «активаторы». **Частично** проявлены: личностный выбор; поддержка инициатив. Один эксперт определяет **частично** проявленный приём: обострение противоречий. Эксперты определяют **среднюю, сильную и слабую** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Мастер-класс больше напоминал лекцию про кейс-технологии. Деятельности участников вообще не видно.
- Педагог очень подробно представила свой опыт использования интерактивной доски и приемов вовлечения детей в некую деятельность с помощью решения кейсов. Прекрасно представленная технология, которая сама по себе в обязательном порядке и формирует некие УУД, развивает коммуникации, но это сложно назвать наставничеством, поэтому я везде поставила отсутствие критериев. Данный опыт достаточно тиражируемый и каждый педагог может спокойно это использовать, дана очень подробная технологизация всего процесса. Наверное, это можно использовать при организации процесса наставничества, но уже надо немного изменять.
- На мой взгляд, представленный опыт достаточно интересный, но мне показалось, что видео было не завершенным. Мне бы хотелось увидеть результат работы ребят и подведение итогов работы с кейс игрой.
- Мастер-класс напомнил ещё раз о таком замечательном методе обучения как кейс-технология. Из мастер-класса я узнала, как этот метод использовать в сочетании с цифровым сервисом Joyteka. Отдельное спасибо за знакомство с этой образовательной платформой. Разработчик в мастер-классе, который идет по времени примерно 19 минут, попыталась рассказать сразу о нескольких разных методах и приемах обучения. Целесообразнее было бы разбить представленный материал на несколько мастер-классов. Тема наставничества не была раскрыта, но сам мастер-класс затронул тренды образования: геймификация и цифровизация. Хотелось отдельно посмотреть презентацию, не все слайды удалось увидеть. Важную часть информации при просмотре приходилось воспринимать на слух, а звук был с посторонним шумом, особенно в конце видео. Понравились представленные примеры обучающих кейсов для развития функциональной грамотности. В целом, интересный мастер-класс. Спасибо за представленный материал!
- Спасибо, что познакомили нас интересной формой проведения занятий. Хочу отметить, что данный мастер-класс актуален для педагогов школ, чтобы помочь разнообразить учебные занятия, поднять активность участия детей на занятиях. Не хватило: как составлять кейс? Каких-то методических материалов для педагогов, как целевой аудитории мастер-класса.

Эксперт:

1. Поздеева С.И., заведующий кафедрой педагогики и методики начального образования ТГПУ, д.п.н., профессор ТГПУ, научный руководитель Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.

Зрители:

1. Пазинич Т.Н., директор МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
2. Маттис М.А., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
3. Ибатулина Н.Н., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Мастер-класс

«Вовлекающее обучение: ВАУУ-эффект в проектировании урока»

Полева Наталья Викторовна, учитель математики МАОУ школа № 44 г. Томска

Аннотация

В данном мастер-классе представлен один из приемов организации работы с обучающимися. В рамках мастер-класса рассматривается вовлекающее обучение-технология проектирования урока.

Ключевые слова: вовлекающее обучение, технология, проектирование.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239156

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В мастер-классе **полностью и частично** проявлены модели наставничества: «педагог-дети»; «педагог-педагог». Эксперты определяют **среднюю и слабую** эффективность проявленных моделей наставничества. Один эксперт отмечает частично проявленную модель наставничества «ученик-ученик». И определяет **среднюю** эффективность данной модели.
2. **Содержание наставничества.** В мастер-классе **полностью и частично** проявлено содержание наставничества: освоение норм, правил, требований; постановка и решение общих задач; актуализация личного опыта и его обогащение; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; формирование профессиональных компетенций; личностное развитие участников; решение проблемных ситуаций; создание ситуаций эмоционального комфорта; познавательная мотивация. Эксперты отмечают **среднюю и сильную** эффективность проявленного содержания наставничества.
3. **Направления организации наставнической деятельности.** В мастер-классе **частично и полностью** проявлено направление организации наставничества: сопровождение (поддержка, обучение, помощь) и определена **средняя и сильная** эффективность данного направления наставнической деятельности. Один эксперт определяет **частичную** проявленность направлений: исследование и управление. И отмечает **сильную и среднюю** эффективность данных направлений организации наставнической деятельности.
4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В мастер-классе **полностью и частично** проявлена позиция: руководитель-исполнитель. Определена **средняя и сильная** эффективность проявленной позиции. Один эксперт отмечает **частично** проявленные позиции: партнёр-равноправный участник; консультант-обучаемый и отмечает **слабую** эффективность проявленных позиций.
5. **Формы организации наставничества.** В материале **частично** проявлены формы организации наставничества: прямое обучение/объяснение; постановка и решение проблем; совместное обсуждение и организация; работа в малых группах; игра; мини-проект; решение учебных задач; работа с личностными смыслами участников;

выполнение творческих заданий; рефлексия опыта/деятельности; совместное планирование, проектирование. Эксперты определяют **среднюю и сильную** эффективность проявленных форм организации наставничества.

6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** В мастер-классе **полностью и частично** проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: личностный выбор; поддержка инициатив; позитивная оценка; вопросы- «активаторы». Один эксперт определяет **полностью** проявленный приём: пробные/пробно-поисковые действия и **частично** проявленный приём обострение противоречий. Эксперты определяют **слабую, среднюю и сильную** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- В данном мастер-классе представлен один из приемов организации работы с обучающимися. Полностью оценить эффективность использования данного приема в контексте наставнической деятельности не представляется возможным. На мой взгляд, в представленном обучающем занятии недостаточно было совместной деятельности и наставничества как такового, хотя сам по себе продемонстрированный прием может быть вполне эффективно использован в различных контекстах учебной деятельности.
- ВАУ эффекта не получилось - выбранная форма работы с наставляемыми скорее похожа на традиционный урок с заданиями и ожидаемыми ответами. Сама видеосъемка не очень удачна - звук еле слышен, текст и картинки на доске почти неразличимы.
- Интересная форма проведения занятия. Возьму на заметку

Эксперт:

1. Пшонко Н.В., учитель английского языка МАОУ гимназия № 6 г. Томска, специалист аппарата Регионального отделения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» Томской области.

Зрители:

2. Тайдонова М.В., методист, руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
3. Козлова Ю.В., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Стендовый доклад

«Мой путь наставничества. Мастер-класс «Видео для сообщества»

Рубчук Кира Сергеевна, наставник ВШПУ, выпускница объединения «Школы лидерства и организаторского мастерства» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска

Аннотация

В стендовом докладе представлена модель наставничества «педагог-студент». Данный Стендовый доклад связан с рефлексией наставнического пути студентом, а ранее воспитанником "Школы лидерства" ДДТ "У Белого озера". Выпускница этой школы с одной стороны, осознает, в чем ее сильные стороны, с другой - успешно использует их в разных пространствах, с третьей - видит перспективы развития своих профессиональных компетенций и связывает их с разворачиванием наставнической деятельности.

Ключевые слова: рефлексия, профессиональные компетенции.

Ссылка: <https://disk.yandex.ru/i/Pm9mkrdRghaTmg>

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В стендовом докладе **частично** проявлены модели наставничества «педагог-студент»; «педагог-дети»; «ученик-ученик», а также «педагог-

- педагог» и «педагог-родители». Эксперты определяют **среднюю и слабую** эффективность проявленных моделей наставничества.
2. **Содержание наставничества.** В стендовом докладе **частично** проявлено содержание наставничества: актуализации личного опыта и его обогащение; личностное развитие участников; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; формирование предметных знаний/специальных навыков; решение проблемных ситуаций; постановка и решение общих задач. Эксперты отмечают **среднюю** эффективность проявленного содержания наставничества.
 3. **Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлено направление сопровождение (поддержка, обучение, помощь) и определена средняя и слабая эффективность данного направления наставнической деятельности. Один эксперт определяет **частичную** проявленность направления наставничества исследование. Эксперты определяют слабую эффективность данного направления деятельности.
 4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **частично** проявлены позиции партнёр-равноправный участник; тьютор-инициатор. Один эксперт отмечает **частично** проявленные позиции: лидер-соисполнитель; консультант-обучаемый. Эксперты определяют **сильную, среднюю и слабую** эффективность проявленных позиций.
 5. **Формы организации наставничества.** В материале частично и **полностью** проявлены формы организации наставничества: постановка и решение проблем; совместное обсуждение и организация; работа в малых группах; игра; выполнение творческих заданий; рефлексия опыта/деятельности; совместное планирование, проектирование. Один эксперт определяет **частично** проявленные формы: прямое обучение/объяснение; мини-проект; решение учебных задач. Эксперты определяют **среднюю и слабую** эффективность проявленных форм организации наставничества.
 6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: личностный выбор; пробные/пробно-поисковые действия; поддержка инициатив; позитивная оценка. Эксперты определяют **среднюю и слабую** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Данный мастер-класс связан с рефлексией наставнического пути студентом, а ранее воспитанником "Школы лидерства" ДДТ "У Белого озера". Выпускница этой школы с одной стороны, осознает, в чем ее сильные стороны, с другой - успешно использует их в разных пространствах, с третьей - видит перспективы развития своих профессиональных компетенций и связывает их с разворачиванием наставнической деятельности. Очевидно, что у нее хорошо развита и такая профессиональная для педагога и наставника компетенция, как рефлексия.
- Не понятна модель наставничества и про наставничество ли это в целом, скорее про организаторские способности
- Наставничество проявлено слабо, не понятно кто над кем наставник, не раскрыты модели наставничества, больше про организацию деятельности

Эксперт:

1. Сорокова Л.А., к.п.н., заместитель директора по НМР Школы Совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.

Зрители:

2. Петрова М.В., руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
3. Рубан И.С., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Стендовый доклад

«Сочиняем, творим, действуем...» наставничество педагог-ученик (воспитанник)

Крутенкова Алёна Дмитриевна, педагог дополнительного образования

МБОУ ДО "ДДТ" с. Молчанова Томской области

Аннотация

Стендовый доклад отражает систему работы в творческом детском объединении по наставнической модели «педагог-ученик», где педагог выступает в позиции не только руководителя, но и партнёра, консультант, а воспитанники в позиции соучастников и инициаторов. Автор раскрывает и даёт обоснование используемых методов, приёмов и технологий. Стоит отметить отведение автором-педагогом-наставником важного значения воспитательных задач, что немаловажно при работе с детским коллективом.

Ключевые слова: проект, инициатива.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239159

Экспертное заключение:

- 1. Модель наставничества.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлены модели наставничества «педагог-дети» и «ученик-ученик». Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность модели наставничества «педагог-дети» и «ученик-ученик». Два эксперта определили **частичную** проявленность и определили **среднюю** эффективность модели педагог-родители.
- 2. Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлено содержание наставничества: постановка и решение общих задач; актуализация личного опыта и его обогащение; формирование предметных знаний/специальных навыков; личностное развитие участников; создание ситуаций эмоционального комфорта; формирование УУД. **Полностью и частично** проявлено содержание: освоение норм, правил, требований; формирование профессиональных компетенций; решение проблемных ситуаций; разработка учебно-методических материалов; познавательная мотивация. Эксперты отмечают **сильную** эффективность содержания наставничества: постановка и решение общих задач; личностное развитие участников; создание ситуаций эмоционального комфорта; познавательная мотивация. Сильную и среднюю эффективность проявленного содержания наставничества: разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов; актуализация личного опыта и его обогащение; формирование предметных знаний/специальных навыков.
- 3. Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью** проявлено сопровождение (поддержка, обучение, помощь) и определена **сильная** и средняя эффективность данного направления наставнической деятельности. Частично и полностью проявленные направления организации совместной деятельности: управление и исследование. Определена средняя и сильная эффективность данного направления организации совместной деятельности.
- 4. Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлены позиции: руководитель-исполнитель; лидер-соисполнитель; партнёр-равноправный участник; консультант-обучаемый; тьютор-инициатор. Эксперты определяют **среднюю** эффективность проявленных позиций.
- 5. Формы организации наставничества.** В материале **полностью** проявлены формы организации наставничества: прямое обучение/объяснение; решение учебных задач. **Частично** проявлены формы: работа в малых группах; игра; мини-проект; выполнение творческих заданий; совместное обсуждение и организация; совместное планирование,

проектирование. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных форм организации наставничества.

6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** Полностью и частично проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: поддержка инициатив; позитивная оценка; проявлены: пробные/пробно-поисковые действия; личностный выбор. Ряд экспертов определяют **частично** проявленные приёмы вовлечения в совместную деятельность: обострение противоречий; вопросы- «активаторы». Эксперты определяют **сильную** эффективность приёмов: поддержка инициатив; позитивная оценка. **Сильную и среднюю** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Кейс «Сочиняем, творим, действуем» - это открытая модель совместных действий наставника и учеников (партнерская модель организации совместной деятельности): наставник - партнер («значимый другой»), помогающий своим подопечным осуществить свою пробу сил в создании творческих проектов, подопечные находятся в позиции значимого и влиятельного участника созидательной, социально-полезной деятельности. На мой взгляд, Аленой Дмитриевной разработана практическая модель социокультурного развития обучающихся в учреждении дополнительного образования детей Представлена эффективная групповая форма наставничества Вокруг педагога-наставника формируется группа подростков. Вместе они развивают soft skills и проходят самоопределение. Работа ведется над теми ценностями, в которых видят смысл и подростки, и педагог. Эффективная система поддержки, и сопровождения, обучающихся в их творческом развитии, реализуемая практика наставничества безусловно способствует раскрытию потенциала каждого наставляемого, способствует формированию жизненных ориентиров, развитию гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире. При профессиональной поддержке педагога, наставляемыми, совместно, разрабатываются и реализуются собственные уникальные проекты.
- Стендовый доклад отражает систему работы в творческом детском объединении. Во введении автор представил основные задачи и предполагаемые результаты в работе с детским коллективом по направлению наставничество. Стоит отметить определение автором-педагогом-наставником значение воспитательных задач. Материал содержит не только яркие примеры, но и грамотное обоснование использования методов, приёмов и технологий. Автор определяет проблему (загруженность и дефицит времени у воспитанников) и способы решения (гибкий подход к планированию деятельности и онлайн -проекты). Данный материал может быть рекомендован педагогам дополнительного образования, руководителям методических объединений для презентации наставнической деятельности в реализации групповых и индивидуальных проектов.
- Представлен интересный многолетний опыт, однако, модель наставничества не проявлена по многим параметрам. Яркая презентация опыта работы.
- Интересно представлен опыт театральной студии, содержание наставничества.
- Не было конкретики форм наставнической деятельности.

Эксперты:

1. Ванюкова А.А., руководитель РМЦ ОГБОУДО "Областной центр дополнительного образования" г. Томска
2. Качина Т.В., координатор направления, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Зрители:

3. Тайдонова М.В., методист, руководитель СПМАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
4. Запрягаева И.Н., руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
5. Асначева И.В., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
6. Иванова Я.С., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
7. Данченкова Г.А., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Стендовый доклад

«Наставничество: добрый пример»

*Жабкина Татьяна Васильевна, учитель истории и обществознания
МАОУ СОШ. № 2 г. Томска*

Аннотация

В стендовом докладе представлен опыт организации наставничества в модели «педагог-дети» и «педагог-педагог». Цель наставничества: Создание условий для становления и развития личности, способной реализовывать собственный творческий потенциал, развития способностей к личному самоопределению, мотивации к высокопроизводительной, наукоемкой трудовой деятельности.

Стендовый доклад представлен в формате презентации. Автор раскрывает формы организации наставничества для моделей наставничества «педагог-дети» и «педагог-педагог».

Ключевые слова: формы организации наставничества, модели наставничества «педагог-дети» и «педагог-педагог».

Ссылка:

https://vk.com/doc178505892_658930167?hash=2Wb7vR8mN7kVTJuzE8aEV3KoMooXknAQ1O1SKVuteng&dl=EVmBsQd7HeqdbTzC7QcVepwRhYiFBnOi5BXz4y7ZyFT

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В стендовом докладе **частично** проявлены модели наставничества: «педагог-дети» и «педагог-педагог». Эксперты определяют **среднюю** эффективность проявленных моделей наставничества.
2. **Содержание наставничества.** В стендовом докладе **частично** проявлено содержание наставничества: освоение норм, правил, требований; постановка и решение общих задач; актуализация личного опыта и его обогащение; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; разработка учебно-методических материалов; формирование профессиональных компетенций; личностное развитие участников; решение проблемных ситуаций; познавательная мотивация. Ряд экспертов определяют **частичную** проявленность содержания наставничества: создание ситуаций эмоционального комфорта; поддержка педагогов и детей и в инклюзивном образовании. Эксперты отмечают **среднюю** эффективность проявленного содержания наставничества.
3. **Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **частично** проявлены направления организации наставнической деятельности: сопровождение и управление. Определена **средняя и слабая** и средняя эффективность проявленных направлений наставнической деятельности.
4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **частично** проявлена позиция руководитель-исполнитель. Один эксперт отмечает **частично** проявленные позиции: лидер-соисполнитель; партнёр-равноправный

участник; тьютор-инициатор; консультант-обучаемый. Эксперты определяют **среднюю и слабую** эффективность проявленных позиций.

5. **Формы организации наставничества.** В материале **частично** проявлены формы организации наставничества: прямое обучение/объяснение; постановка и решение проблем; совместное обсуждение и организация; работа в малых группах; исследование/экспериментирование; игра; мини-проект; решение учебных задач; работа с личностными смыслами участников; выполнение творческих заданий; рефлексия опыта/деятельности; совместное планирование, проектирование. Эксперты определяют **среднюю и слабую** эффективность проявленных форм организации наставничества.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** В стендовом докладе **не проявлены** приёмы вовлечения в совместную деятельность. Эксперты определяют **отсутствие** эффективности приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Жабкина Татьяна Васильевна представила своей богатый профессиональный опыт в сфере наставничества в моделях "педагог-педагог" и "педагог-ученик". Об этом позволяет судить палитра реализуемых педагогом форм организации наставничества в моделях "педагог-педагог" и "педагог-дети". К сожалению, в связи с техническими проблемами сайт педагога и ВК оказались на момент просмотра конкурсных материалов заблокированы. В этой связи не представляется возможным провести оценку эффективности представленных материалов.
- По представленным материалам можно сделать только крайне поверхностный вывод о работе наставника с наставляемыми. По большому счету, перечислены только основные формы организации этой работы. Оценка уровня проявленности, а тем более эффективности в данном случае не представляется возможной.
- Доклад очень красиво, ярко оформлен, но не закончен. Есть вступление, а вот продолжения истории о том, как реализуются заявленные формы наставничества, нет. В конце доклада есть ссылка на персональный сайт педагога. И на замечательном сайте педагога есть страница, посвященная теме наставничества, как осуществлять наставничество молодых педагогов. Материал с этой страницы тоже был бы интересен как доклад, но это уже другая история. Спасибо за представленный материал!

Эксперты:

1. Сошенко И.И., к.п.н., научный сотрудник СибГМУ "Лаборатория развития образования", заместитель директора по ИМР МАОУ ДО ДЮЦ "Звездочка" г. Томска.
2. Пшонко Н.В., учитель английского языка МАОУ гимназия № 6 г. Томска, специалист аппарата Регионального отделения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» Томской области.

Зритель:

3. Ибатулина Н.Н., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Стендовый доклад

«Наставничество - путь к успеху!»

*Валитова Эльвира Ринатовна, педагог дополнительного образования
МОУДО «ЦДОД» г.о. Стрежевой*

Аннотация

Стендовый доклад освящает наставническую деятельность педагога и обучающихся детского объединения «Художественное выжигание по ткани».

В стендовом докладе представлен опыт работы и выделены главные составляющие педагогической деятельности: наличие условий, мотивация, ценностные ориентиры педагога, формы и методы обучения, взаимодействие с родителями, достижения педагога и его воспитанников.

Результатом успешной формы наставничества «педагог-ребенок», является четко спланированная, структурированная педагогическая деятельность педагога, которая мотивирует и вдохновляет воспитанников на успех!

Представленный опыт наставничества заслуживает интереса и может быть использован педагогами разных направленностей.

Ключевые слова: Наставничество, педагогическая деятельность, условия, мотивация, ценностные ориентиры педагога, формы и методы обучения, взаимодействие с родителями, достижения педагога и обучающихся, результат, успех.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239173

Экспертное заключение:

- 1. Модель наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлены модели наставничества «педагог-дети» и «педагог-педагог». **Полностью и частично** проявлена модель «педагог-родители». **Частично** проявлена модель «ученик-ученик». Эксперты определяют **сильную** эффективность модели наставничества «педагог-дети». **Сильную и среднюю** эффективность модели наставничества «педагог-педагог», **среднюю** эффективность модели «педагог-родители».
- 2. Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлено содержание наставничества: формирование предметных знаний/специальных навыков; создание ситуаций эмоционального комфорта; личностное развитие участников; познавательная мотивация. Ряд экспертов отмечают проявленность содержания наставничества: актуализации личного опыта и его обогащение; постановку и решение общих задач; освоение норм, правил, требований; формирование профессиональных компетенций; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. **Частично** проявлено содержание наставничества формирование УУД и разработка учебно-методических материалов. Эксперты отмечают **сильную и среднюю** эффективность содержания наставничества: формировании предметных знаний/специальных навыков; личностное развитие участников; создание ситуаций эмоционального комфорта; познавательная мотивация; актуализация личного опыта и его обогащение. Ряд экспертов определяют **сильную** эффективность в освоении норм, правил, требований; формировании профессиональных компетенций; разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов. **Среднюю и слабую** эффективность в формировании УУД; разработка учебно-методических материалов; постановка и решение общих задач.
- 3. Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью** проявлено сопровождение (поддержка, обучение, помощь) и определена **сильная** эффективность данного направления наставнической деятельности.
- 4. Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **полностью** проявлена позиция руководитель-исполнитель. **Частично и полностью** проявлены модели: тьютор-инициатор; консультант-обучаемый. Ряд экспертов выделяют **полностью** проявленную позицию партнёр-равноправный участник и **среднюю** лидер-соисполнитель. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных позиций.
- 5. Формы организации наставничества.** В материале **полностью** проявлена форма организации наставничества: прямое обучение/объяснение. **Полностью и частично** проявлены: совместное обсуждение и организация; решение учебных задач; работа с личностными смыслами участников; выполнение творческих заданий; рефлексия опыта/деятельности. **Частично** проявлены формы: совместное планирование,

проектирование; постановка и решение проблем; работа в малых группах; мини-проект. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных форм организации наставничества.

6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: поддержка инициатив; позитивная оценка. **Частично и полностью** проявлены: пробные/пробно-поисковые действия; личностный выбор. Эксперты определяют **сильную** эффективность приёмов вовлечения в совместную деятельность: поддержка инициатив и позитивная оценка. **Сильную и среднюю** эффективность приёмов: личностный выбор, пробные/пробно-поисковые действия.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Стендовый доклад представляет комплекс методических и педагогических условий. Педагог на своём примере раскрывает главные составляющие, которые в целом способствуют достижению успеха. Данный комплекс способствует реализации модели наставничества "педагог-дети" и "педагог-педагог". Успех и признание способностей и достижений не только на уровне образовательной организации, но и за ее пределами - результат наставнической деятельности.
- В материале представлено педагогическое кредо успешного передового педагога дополнительного образования. Педагога, к которому, наверняка, приходят воспитанники "по сарафанному радио", педагога, которому родители доверяют воспитание своих детей, к советам и рекомендациям которого они прислушиваются. Педагога, который создает на занятиях условия не только для формирования у воспитанников предметных компетенций, но и развития личностных качеств мастеров - носителей русской культуры. Внимание к каждому своему воспитаннику, выбор оптимальных условий, современных педагогических технологий в процессе работы с разными категориями детей, позволяют педагогу-мастеру добиваться столь высоких профессиональных результатов, а также отличных результатов воспитанников. Но насколько уместно здесь проводить параллель "передовой педагог = успешный наставник"? Является ли позиция наставника условием или профессиональным качеством успешного педагога? И наоборот - должен ли успешный наставник быть лучшим представителем в своей профессиональной области? Вопросы, наталкивающие на размышление. В этой ситуации, видимо, необходимо исследовательски подойти к решению данных вопросов: в какой момент своей профессиональной деятельности педагог перестает быть "мастером-педагогом", "воспитателем", организатором совместной деятельности на занятии, учителем, осуществляющим индивидуальный подход в решении программных задач, и становится "наставником"? Что такого особенного он начинает делать, проявляя себя в другом качестве в данной позиции? Что может он выделить в данной позиции как базовую характеристику, задачу, условие, действие и т.д., чтобы его молодые коллеги смогли перенять этот опыт и тоже пробовать свои силы в позиции наставника по отношению к своим воспитанникам? Если бы смотрели на педагогическую практику через призму рамки профессиональных стандартов, чем рамка профстандарта наставника отличается от рамки профстандарта педагога?
- Яркое представление опыта и результатов работы. Не проявлены механизмы моделей наставничества, система выстраивания наставничества.

Эксперты:

1. Реннер О.В. методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
2. Качина Т.В. педагог дополнительного образования координатор направления «наставничество», МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Зритель:

3. Тайдонова М.В., методист, руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Стендовый доклад

«Сопровождение детской инициативы «От игры к профессии»»

*Данченкова Галина Анатольевна, педагог дополнительного образования,
СП «Смена» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска*

Аннотация

В стендовом докладе представлен опыт работы педагога и обучающегося в традиционной модели наставничества «педагог-ученик». Воспитанница объединения «Ассорти» осуществляет профессиональные пробы разрабатывая и проводя мастер-классы для ребят по прикладным видам деятельности в рамках индивидуального образовательного маршрута «История и традиции бонсай». На примере разработки мастер-класса по теме «Изготовление бисерного дерева бонсай» обозначены задачи и раскрыто содержание деятельности наставника и наставляемого, представлены промежуточные результаты и совместные планы на будущее.

Ключевые слова: профессиональные пробы, индивидуальный образовательный маршрут, мастер-класс.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239163

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В представленном материале **полностью** проявлена модель наставничества «педагог-дети», **частично и полностью** проявлена модель наставничества «ученик-ученик». Эксперты определяют **сильную** эффективность модели наставничества «педагог-дети» и **среднюю** эффективность модели наставничества «ученик-ученик».
2. **Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлено содержание наставничества: освоение норм, правил, требований; постановка и решение общих задач; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование профессиональных компетенций; личностное развитие участников; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. Ряд экспертов выделяют актуализацию личного опыта и его обогащение; формирование УУД; решение проблемных ситуаций; создание ситуаций эмоционального комфорта; познавательная мотивация. Эксперты отмечают **сильную** эффективность проявленного содержания наставничества.
3. **Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью** проявлено направление сопровождение (поддержка, обучение, помощь) и определена **сильная** эффективность данного направления наставнической деятельности.
4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **полностью** проявлена позиция наставника и наставляемого во взаимодействии тьютор-инициатор. **Полностью и частично** проявлены позиции: лидер-соисполнитель; наставник и наставляемый; консультант-обучаемый; руководитель-исполнитель. Эксперты отмечают **сильную и среднюю** эффективность позиций наставника и наставляемого во взаимодействии: партнёр-равноправный участник; тьютор-инициатор; консультант-обучаемый; руководитель-исполнитель; лидер-соисполнитель.
5. **Формы организации наставничества.** В материале **полностью** проявлены формы организации наставничества: совместное обсуждение и организация; совместное планирование, проектирование. **Полностью и частично** проявлены формы: прямое обучение/объяснение; постановка и решение проблем; решение учебных задач; работа с личностными смыслами участников; выполнение творческих заданий; рефлексия

опыта/деятельности. Эксперты определяют **сильную** эффективность данных форм организации наставничества.

6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: поддержка инициатив и позитивная оценка. **Полностью и частично** проявлены: пробные/пробно-поисковые действия; личностный выбор. Эксперты определяют **сильную** эффективность приёмов: личностный выбор; поддержка инициатив; позитивная оценка; пробные/пробно-поисковые действия.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Очень интересный и структурированный мастер-класс, понятно оформлены позиции наставника и наставляемого, четко выделены этапы совместной деятельности и содержание деятельности на каждом этапе. И сам мастер-класс выполнен очень профессионально. Спасибо, получила большое удовольствие.
- Модель наставничества представлена полноценно, поэтапно, проявлены формы наставничества, механизмы, сделан акцент на профессиональную ориентацию. И наставник, и наставляемый четко понимают свои задачи, при этом всегда есть место для инициативы, нестандартных решений, ситуаций поиска и исследования. Отличный доклад! Удачи будущему коллеге-наставляемому и таких же замечательных учеников наставнику!
- Интересный материал по сопровождению обучающегося.
- Достойный внимания стендовый доклад, отражающий уникальный опыт длительных отношений наставника и подопечного, учителя и ученика. В представленной традиционной модели наставничества "учитель-ученик" прослеживается как обучающийся и педагог по разному взаимодействуют в паре, и на разных этапах подготовки мастер-класса педагог является и руководителем для обучающегося, и тьютором, и партнёром, и консультантом, лидером-вдохновителем с которым хочется попробовать новое. Хороший доклад. Спасибо за представленный материал.
- Мне очень понравился материал - понятный и практикоориентированный. Радует участие наставляемого в подготовке стендового доклада. К плюсам также отнесу разнообразный фото- и видеоряд в данной презентации. Я не увидела, как наставник и наставляемый конкретно взаимодействуют. Если это происходит в рамках ИОМ, то как именно?

Эксперт:

1. Сорокова Л.А., к.п.н., заместитель директора по НМР Школы Совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.

Зрители:

2. Тайдонова М.В., методист, руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
3. Петрова М.В., руководитель СП, МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
4. Ибатулина Н.Н., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
5. Левыченкова С.В., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Мастер-класс

«Наставничество в дошкольном образовании»

*Реннер Ольга Валерьевна, педагог дополнительного образования
МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г.Томска*

Аннотация

В материале представлен опыт работы педагогического коллектива Центра дошкольников «Лучики» структурного подразделения МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера».

В мастер-классе рассказывается о системе работы с дошкольниками, позволяющей формировать у воспитанников коммуникативные навыки, деятельностные и социальные компетенции посредством организации разнопозиционного участия детей в совместной деятельности.

В качестве примера в мастер-классе представлен видеорепортаж одного из тематических дней «полевой практики» - педагогического эксперимента, организованного на территории партнерской образовательной площадки. По модели наставничества «ученик-ученик» представлено взаимодействие юных наставников и их подопечных в позициях «лидер-соисполнитель» и «партнер-равноправный участник» на разных этапах совместной творческой деятельности. Видеорепортаж наглядно показывает, что юные наставники не только проявляют себя как опытные мастера, как на этапе подготовки (выбора мастер-класса, материала и техники исполнения), так и на этапе взаимодействия с подопечными в позициях мастера, ментора, консультанта и равноправного партнера в совместной деятельности. Результаты, публично представленные юными наставниками и их подопечными, характеризуют представленную совместную деятельность как эффективную модель наставнической практики в детской среде.

Ключевые слова: разнопозиционный опыт участия детей в совместной деятельности, механизмы организации наставнических проб детей, реверсивное наставничество.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239153

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В представленном материале **полностью** проявлена модель наставничества «ученик-ученик». Эксперты определяют **сильную** эффективность модели наставничества «ученик-ученик». **Полностью и частично** проявлены модели наставничества: «педагог-дети»; «педагог-педагог». Ряд экспертов определяют **частичную** проявленность модели «педагог-родители». Эксперты определяют **сильную, среднюю** эффективность проявленных моделей наставничества.

Комментарии эксперта: Модель наставничества «педагог-дети» в видеоматериале не проявлена, но анализируя представленный материал, понимаешь, что для подготовки ребёнка дошкольного возраста к проведению мастер-класса необходима большая предварительная работа. Модель «ученик-ученик» проявлена в сильной степени на протяжении всего материала. Ребёнок - наставник каждой группы: объяснял и демонстрировал процесс изготовления поделки, отвечал на вопросы, помогал, если видел затруднения, подводил итог работы группы. Модель «педагог -родитель» в видеоматериале не видна. Думаю, что и на этапе подготовки ребёнка к проведению мастер класса, родители были активными помощниками педагога.

2. **Содержание наставничества.** В мастер-классе **полностью** проявлено содержание наставничества: создание ситуаций эмоционального комфорта. **Полностью и частично:** познавательная мотивация; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; постановка и решение общих задач; актуализацию личного опыта и его обогащение. **Частично и полностью:** освоение норм, правил, формирование профессиональных компетенций; решение проблемных ситуаций. Ряд экспертов определяют **частичное и полное** проявление содержания: разработка учебно-методических материалов; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. Эксперты отмечают **сильную и среднюю** эффективность проявленного содержания наставничества.
3. **Направления организации наставнической деятельности.** В мастер-классе **полностью** проявлено направление организации наставнической деятельности: сопровождение (поддержка, обучение, помощь). **Полную и частичную** проявленность направлений: управление и исследование. Эксперты определяют сильную и среднюю эффективность проявленного направления наставнической деятельности.

4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В мастер-классе **полностью и частично** проявлены позиции: партнёр-равноправный участник; лидер-соисполнитель; руководитель-исполнитель; тьютор-инициатор; консультант-обучаемый. Эксперты отмечают **сильную и среднюю** эффективность позиций наставника и наставляемого во взаимодействии: партнёр-равноправный участник; консультант-обучаемый. **Среднюю** эффективность позиций: лидер-соисполнитель; руководитель-исполнитель; тьютор-инициатор.
5. **Формы организации наставничества.** В материале **полностью и частично** проявлены формы организации наставничества: постановка и решение проблем; совместное обсуждение и организация; работа в малых группах; прямое обучение/объяснение; мини-проект; работа с личностными смыслами участников; выполнение творческих заданий; рефлексия опыта/деятельности; исследование/экспериментирование; игра; совместное планирование, проектирование. Ряд экспертов определяют **полную и частичную** проявленность формы организации наставничества: решение учебных задач. Эксперты определяют **сильную** эффективность формы организации наставничества: работа в малых группах. **Сильную, среднюю и слабую** эффективность остальных проявленных форм организации наставничества.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлен приём вовлечения в совместную деятельность: позитивная оценка. **Полностью и частично** проявлены: поддержка инициатив; пробные/пробно-поисковые действия; личностный выбор; вопросы- «активаторы». Эксперты определяют **сильную** эффективность приёмов: личностный выбор; позитивная оценка. **Среднюю** эффективность: пробные/пробно-поисковые действия; вопросы- «активаторы».

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Мастер-класс производит очень сильное впечатление, видно, как дети-наставники умело организуют групповую работу, как они сами вовлечены и как стараются помогать тем ребятам, которые работают в группе. Очень хорошо представлен результат общего проекта, он не только наглядный, он еще связан с тем, что ребята узнают много нового о подводных обитателях. К сожалению, за кадром осталась работа учителя с детьми-наставниками, и не слышно, о чем говорят дети-наставники с членами своих групп. Отдельно заслуживает внимания и то, что это представлена "полевая практика" и видно, что такая практика, если она умело организована, имеет колоссальный образовательный потенциал.
- Блестящий мастер-класс со всеми элементами и этапами модели наставничества. Образец!
- Замечательный опыт, который могут использовать педагоги с активной позицией, заинтересованные в апробации нетрадиционных проектов.
- Восхищаюсь, проведённой работой педагога, и то, как опыт был представлен в докладе. Наглядно, увидела, как дети обучаются у детей, и что такую модель наставничества можно организовать в коллективе дошкольников. Почерпнула массу идей из видеоролика и ярких фотографий, представленных в докладе. Очень содержательный материал. Спасибо!
- Большое спасибо за демонстрацию такого замечательного эксперимента модели наставничества ученик-ученик. Удачно подобраны форма, содержание, методы для детей дошкольников. Прделана большая работа в подготовке детей-наставников: уверенно проводят мастер-классы и достойно держатся на публике. Самое главное, что дети-наставники сами увлечены подводным миром, поэтому легко привлекают других детей участвовать в творческой работе и изучать обитателей океана.
- Много времени занимает видео о детях, хотелось больше слышать в это время объяснение происходящего и для чего это происходило.

- Работа детей, как наставников- очень значима и показательна... виден интерес детей наставников, в том, что могут показать и поделиться опытом со сверстниками... дети с интересом были вовлечены в работу.

Эксперт:

1. Сорокова Л.А., к.п.н., заместитель директора по НМР Школы Совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.

Зрители:

2. Тайдонова М.В., методист, руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
3. Фисенко Т.С., педагог дополнительного образования, руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
4. Ибатулина Н.Н., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
5. Новоженникова В.И., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
6. Сорокина А.М., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
7. Асначева И.В., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Стендовый доклад

«Опыт проведения детских мастер-классов воспитанниками объединения «Рукодельница»

Левыченкова Светлана Владимировна, педагог дополнительного образования СП «Фрегат» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска

Аннотация

В стендовом докладе представлен опыт проведения мастер-классов воспитанниками объединения «Рукодельница». Автор представил портреты наставника и наставляемого. Подробно представил этапы работы с воспитанниками при подготовке к мастер-классам.

В стендовом докладе представлены формы организации наставничества, такие как: планирование, обсуждение и рефлексия.

В стендовом докладе приведены примеры мастер-классов, которые были разработаны для воспитанников своего объединения и ребят из ДДТ «У Белого озера». Особый опыт получили воспитанники при проведении выездных мастер-классов, которые были организованы для разных целевых групп.

Автор раскрывает не только успешные шаги в работе с воспитанниками по проведению мастер-классов, но и отмечает трудности и риски, такие как дефицит времени, недостаточная подготовленность к выступлениям и потеря мотивации на разных этапах деятельности.

Ключевые слова: мастер-класс, портрет наставника, портрет наставляемого.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239168

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлены модели наставничества «педагог-дети» и «ученик-ученик». Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность данных моделей наставничества. Один эксперт определяет **полностью** проявленную модель «педагог-родители и **сильную** её эффективность. **Частично** проявленную и слабую эффективность модели «педагог-педагог».

2. **Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлено содержание наставничества: освоение норм, правил, требований; постановка и решение общих задач; актуализация личного опыта и его обогащение; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; формирование профессиональных компетенций; личностное развитие участников; создание ситуаций эмоционального комфорта; познавательная мотивация. **Частично** проявлено содержание: решение проблемных ситуаций; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. Эксперты отмечают **сильную и среднюю** эффективность проявленного содержания наставничества.
3. **Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью** проявлено сопровождение (поддержка, обучение, помощь) и определена **сильная** и средняя эффективность данного направления наставнической деятельности. **Частично** проявлены направления наставнической деятельности: управление и исследование. Определена **средняя и слабая** эффективность направлений: управление и исследование.
4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлена позиция партнёр-равноправный участник. Ряд экспертов определяют **частично и полностью** проявленные позиции: руководитель-исполнитель и консультант-обучаемый. Один эксперт отмечает **частично** проявленные позиции: лидер-соисполнитель; тьютор-инициатор. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных позиций.
5. **Формы организации наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлены формы организации наставничества: прямое обучение/объяснение; работа в малых группах. **Частично и полностью** проявлены формы: постановка и решение проблем; совместное обсуждение и организация; игра; решение учебных задач; работа с личностными смыслами участников; выполнение творческих заданий; рефлексия опыта/деятельности; совместное планирование, проектирование. **Частично** проявлена форма организации наставничества: мини-проект. Эксперты определяют **сильную** эффективность форм: прямое обучение/объяснение; работа в малых группах. **Среднюю и сильную** эффективность проявленных форм организации наставничества.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью и частично** проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: поддержка инициатив; личностный выбор; позитивная оценка. Эксперты определяют **сильную** эффективность приёмов вовлечения: поддержка инициатив; личностный выбор; позитивная оценка. Один эксперт отмечает **частично** проявленный приём: пробные/пробно-поисковые действия и определяет **слабую его** эффективность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Мы имеем дело с проектированием модели взаимодействия педагога с обучающимися, играющими роль "старших". Именно С обучающимися, а не педагога И обучающихся. Складывается впечатление, что педагогическая активность руководителя значительно превышает в модели активность детей, хотя речь идёт о процессе педагогизации работы объединения через преобразование практики одной из форм (мастер-классы). В истории образования актив похожим образом работающего педагога - это инструкторы или мониторы, как в Белл-Ланкастерской системе. Необходимо ярче показать субъектность детей, сформировать уровневую модель наставничества. Старшие дети в имеющейся модели выглядят обучающимися, играющими в наставников, а это не совсем отражает истинное положение дел.
- Интересный опыт взаимодействия, когда ребёнок учит ребёнка рукоделию. В какой-то мере ребёнок становится наставником. Не описаны в работе развёрнуто результаты: как повышается уровень вовлечённости детей в позицию наставничества, какие проявлены прецеденты индивидуального стиля работы, как меняются интересы, какими

средствами преодолеваются трудности, случаи отказа детей продолжать вести мастер-класс.

- Мастер класс хорошо подготовлен и структурирован, проработаны все этапы мастер-класса. Интересна работа детей-наставников с родителями-наставляемыми, возможно, это материал для отдельного мастер-класса.

Эксперты:

1. Лобанов В.В., к.п.н., доцент кафедры педагогики и управления образованием Института развития педагогического образования
2. Долгова Л.М., эксперт НОМЦ ИРПО ТГПУ.

Зритель:

3. Тайдонова М.В., методист, руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Стендовый доклад

«Работа в паре на занятиях по программе «Робототехника»

*Карасева Наталия Леонидовна, педагог дополнительного образования ЦД «Лучики»
МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г.Томска*

Аннотация

В стендовом докладе представлен опыт организации парной работы на занятиях по программе «Робототехника». Основной формой проведения занятий является «техническая мастерская» созданная для реализации технических проектов и свободной самостоятельной деятельности детей. Автор представляет «Дневник робототехника» используемый для организации текущего мониторинга освоения образовательной программы. Данная форма фиксации содержит самооценку и комментарии педагога. На примере нескольких дневников автор проводит анализ и делает выводы как часто воспитанники выбирают совместную парную работу,

В стендовом докладе автор делает акцент на организацию парной работы, которая предполагает распределение ролей: конструктора, программиста, мастера озвучки.

Процесс работы над данной формой фиксации результатов продолжается, автор представил некоторые идеи.

Ключевые слова: техническая мастерская, «Дневник робототехника», парная работа.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239164

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлены модели наставничества «педагог-дети» и «ученик-ученик». Эксперты определяют **среднюю** эффективность модели наставничества «педагог-дети» и **слабую** «ученик-ученик».
2. **Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлено содержание наставничества: постановку и решение общих задач; познавательная мотивация. **Частично** проявлено содержание: освоение норм, правил, требований; формирование предметных знаний/специальных навыков; личностное развитие участников. Ряд экспертов определяют **частичную** проявленность содержания наставничества: актуализации личного опыта и его обогащение; создание ситуаций эмоционального комфорта; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. Эксперты отмечают **среднюю** эффективность проявленного содержания наставничества.
3. **Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью** проявлено сопровождение (поддержка, обучение, помощь) и определена **сильная** и средняя эффективность данного направления наставнической деятельности.

4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **частично** проявлены позиции руководитель-исполнитель и лидер-соисполнитель. Одним экспертом отмечается **полностью** проявленная позиция партнёр-равноправный участник и **частично** консультант-обучаемый. Эксперты определяют **среднюю** эффективность проявленных позиций.
5. **Формы организации наставничества.** В материале **полностью** проявлены формы организации наставничества: прямое обучение/объяснение; решение учебных задач. **Частично** проявлены формы: работа в малых группах; игра; мини-проект; выполнение творческих заданий; совместное обсуждение и организация; совместное планирование, проектирование. Эксперты определяют **среднюю** эффективность проявленных форм организации наставничества.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: поддержка инициатив; позитивная оценка. **Частично и полностью** проявлены: пробные/пробно-поисковые действия; личностный выбор. Эксперты определяют **среднюю и слабую** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Заявка была на показ парной работы детей. Но сводная таблица показывает, что дети предпочитают работать по одному. Не хватило фото с действиями детей. Очень хорошая идея рефлексивного дневника. Очень короткий доклад
- Представленный опыт работы не оформлен с позиции проявленности наставничества, были сложности с экспертизой доклада именно как практики наставничества: стоит обозначить модель, механизмы, формы наставничества и доработать материал именно с этой точки зрения. Успехов педагогу и детям!

Эксперт:

1. Поздеева С.И., заведующий кафедрой педагогики и методики начального образования ТГПУ, д.п.н., профессор ТГПУ, научный руководитель Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.

Зритель:

2. Тайдонова М.В., методист, руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Экспертное отнесение к стендовому докладу

«Работа в паре на занятиях по программе «Робототехника»

Автор: Карасева Наталия Леонидовна, педагог дополнительного образования ЦД «Лучики» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г.Томска

Эксперт: Колпаков Сергей Николаевич, кандидат педагогических наук, педагог-наставник, учитель физики Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска

Работы по робототехнике всегда очень сложно экспертировать, так как непонятно, где ребёнок работал сам и что-то инициировал, а где он выполнял действия по алгоритму. Подавляющее количество работ в этой сфере – алгоритмическое действие. Так показывает опыт. Материал представленный Н.Л. Карасевой в этом смысле приятное исключение. Является ли это следствием введение аспекта наставничества (взгляд на работу с идеальной позиции педагога) или эта особая позиция педагога пока неясно, но образовательных перспектив у представленной работы очень много. Во-первых, интересен сам прецедент выхода на работу в парах: нет возможности организовать место индивидуально → работа в парах. А именно работа в парах обусловила многие образовательные эффекты. То же самое касается и разновозрастности группы, эффекты от которой не прозвучали, но они есть точно (можно познакомиться с опытом работы педагогики Монтессори). Это и есть проявление исследовательского сопровождения, когда прецедент, рождённый случайно из необходимости вывел на новые образовательные эффекты, которые начали менять

педагога, его позицию, его взгляд на содержание образования и содержание своей педагогической деятельности.

Второй момент – это появление в целях и задачах образовательной составляющей. Помимо программных целей по предмету робототехники появляется цель «формирование толерантного отношения к ценностям и интересам других людей...обучение общению». Пока, конечно, эта цель единственная из образовательных (а не учебных), и пока она на задворках. Но материал стендового доклада потихоньку смещает эту цель с периферии в центр, и эту тенденцию нужно развивать. Проявлением этой тенденции является текст автора, когда она говорит про этапы разворачивания деятельности от задания, полученного от учителя к работе, которая характеризуется «Я сам». Но здесь есть противоречие, на которое я хотел бы обратить внимание. Путь от алгоритмического действия к самостоятельному и инициативному – проблематичен, если не сказать больше – невозможен. Именно в этом отличие инновационных практик от традиционных. Они меняют вектор развития: сначала детская интенция, а потом на её основе алгоритм, сначала образовательные задачи, а потом учебные. Это очень хорошо видно, когда Н.Л. Карасева отмечает различие тем не по содержанию, а по способу порождения: тема предлагается учителем или иницируется учеником. Правда, она не обратила особого внимания на этот факт, и он прозвучал как-то походя: либо так, либо так. А я бы как эксперт здесь остановился подробнее. Во-первых, педагог различает, а не поляризует цели. Значит, ребёнок может выбирать способ порождения. Во-вторых, здесь присутствует другое основание для типологизации (по способу появления задач, или по способу порождения инициативы). И, наконец, в-третьих, именно это различие лежит в основании изменения качества образования. В одном случае одно образование, а в другом – другое. И всё это на одном учебном материале. А, следовательно, качество образования будет определяться через образовательные цели и содержания (не только в знаниях и умениях, а в действиях, его характере или в совместных действиях детей друг с другом и совместных действиях педагога и ребёнка). И это можно исследовать, изучать, и внятно объяснять себе, педагогам, родителям и детям. Неслучайно, что при демонстрациях проектной работы, сделанной по собственной инициативе знания, умения и навыки по робототехнике являются средством образования человека, а не имеют ценности сами по себе, как дополнительная область знаний. Такая мысль звучит в тексте. Я её проинтерпретирую как переход от такого типа знаний, как знание-информации (знание, которое можно только воспроизводить) к знанию-средству (знание, которое может переноситься и использоваться как средство для решения новых незнакомых задач). Такой тип знания возможен только в том случае, когда разворачивание совместной деятельности на занятиях строится от детской инициативы к норме, а не наоборот.

И, конечно, отдельно я бы остановился на дневнике. Это ноу хау, которое нужно развивать и делать центром как результат и занятий, и своих педагогических средств. Во-первых, в нем есть внешняя оценка и самооценка. В представленных примерах оценки педагога и ученика совпадают и это, конечно, должно влиять на мотивацию к занятиям. А если не совпадёт? Тогда возникает основание для рефлексии и саморефлексии и переходу к осмыслению и проектированию своих действий по дотягиванию до пятерки. Интересен и ход, когда ученик, слушая другие работы или сопоставляя свой результат с нормой, сам себе ставит четвёрку. Есть такие прецеденты? То есть дневник не только форма отражения происходящего на занятии, но и форма, с помощью которой ребенок может корректировать, проектировать сам свои действия. Интересно основание: индивидуальная работа – работа в парах. Здесь педагог и ученик видят различие в результативности? Как такую рефлекссию проявить в дневнике? Если получится, то вы увидите, как совместная деятельность становится содержанием образования, а не только знания и умения по робототехнике. Потрясающая идея выделение и обозначение разных позиций, через которые и педагог, и ребёнок будут что-то понимать не только про окружающий мир, но про себя. Картину разных позиций нужно по возможности обогащать и рефлексировать вместе с детьми и

родителями этот аспект содержания образования. Опять же возникает совместность как содержание образования, так как различение позиций ставит задачу на их соорганизацию, которая может решаться только в парной или групповой работе. Ну и обучение схематизации своей деятельности - это один из признаков развития мышления и саму схематизацию дневника можно развивать, дополнять, но главное делать это вместе с детьми, когда схематизация дополняется из прецедента из занятий. И последнее, хорошо бы в дневник включить родителей как-то.

Стендовый доклад

**«Сопровождение детской инициативы при проведении мастер-классов
"Научился сам-научи другого"**

*Иванова Яна Сергеевна, педагог дополнительного образования
СП «Смена» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска*

Аннотация

В стендовом докладе представлен опыт работы педагога дополнительного образования по сопровождению детской инициативы.

Работа была организована по модели традиционного наставничества «педагог-ученик», переходящая в модель «ученик-ученик». Пара «наставник и наставляемый» возникла в результате актуального интереса обучающегося, его желания попробовать себя в роли разработчика и ведущего мастер-классов для младших ребят клуба.

В докладе представлен анализ работы наставляемого о своем первом опыте наставничества. Наставляемый подробно рассказывает, как была построена деятельность по разработке и проведению мастер-классов, кто был активным участником, кто выступал в качестве консультантов и помощников. Делает выводы о том, что ему удалось, какие навыки, компетенции он развивал в себе, какие эмоции возникали на разных этапах работы, в чем были трудности и над чем нужно работать в будущем.

Ключевые слова: детская инициатива, мастер-класс, консультант.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239160

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлены модели наставничества «педагог-дети» и «ученик-ученик». Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных моделей наставничества.
2. **Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлено содержание наставничества и определена **сильная** эффективность: актуализации личного опыта и его обогащение; личностное развитие участников. **Частично и полностью** проявлено содержание наставничества: освоение норм, правил, требований; постановка и решение общих задач; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; формирование профессиональных компетенций; решение проблемных ситуаций; создание ситуаций эмоционального комфорта; познавательная мотивация; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. Эксперты отмечают **сильную и среднюю** эффективность проявленного содержания наставничества.
3. **Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью** проявлено сопровождение (поддержка, обучение, помощь) и определена **сильная** эффективность данного направления наставнической деятельности. **Частично и полностью** проявлены направления наставнической деятельности: управление и исследование и определена **сильная и средняя** эффективность.
4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **частично и полностью** проявлены позиции: руководитель-исполнитель; лидер-

соисполнитель; партнёр-равноправный участник; тьютор-инициатор; консультант-обучаемый. Определена **средняя и сильная** эффективность проявленных позиций.

5. **Формы организации наставничества.** В материале **полностью** проявлены формы организации наставничества: совместное обсуждение и организация; работа с личностными смыслами участников; рефлексия опыта/деятельности. **Полностью и частично** проявлены формы: постановка и решение проблем; работа в малых группах; исследование/экспериментирование; игра; мини-проект; решение учебных задач; выполнение творческих заданий; совместное планирование, проектирование. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных форм организации наставничества.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность и поддержка инициатив; позитивная оценка. Определена **сильная** эффективность данных приёмов вовлечения в совместную деятельность. **Частично и полностью** проявлены: пробные/пробно-поисковые действия; личностный выбор; обострение противоречий; вопросы- «активаторы». Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Автор обратилась к важной проблеме в образовании - поддержке детской инициативы, рассматривая ее сквозь призму наставничества. На экране предстает ученик, действующий как субъект образования, который выбирает и строит свою деятельность при поддержке педагога; демонстрирует результативность деятельности. Педагог актуализирует личные смыслы ученика, создает условия для его личностного развития, поддерживает коммуникативные, творческие и познавательные инициативы в тьюторской позиции. К сожалению, деятельностные формы, содержание совместной деятельности "остались за кадром". Прделанная автором работа вызывает интерес и является важной для практики педагогов, но без текста ее сложно воспроизвести. Методические материалы могут помочь раскрыть содержание работы. Суждение, приведенное выше, не снижает общего положительного впечатления о работе прделанной автором. Спасибо за важную работу в раскрытии потенциала детей! Удачи!
- В материале представлен разнопозиционный опыт наставничества в детском объединении в процессе реализации общеклубных проектов. Здорово, что у обучающихся возникают такие инициативы, что по их инициативе появляются новые форматы совместной деятельности в паре "педагог-обучающийся", в группе ровесников (по проектированию и организации общеклубных мероприятий), в коллективе детей младшего возраста детских объединений клуба. Тьюторское сопровождение педагогом инициативного подростка обеспечило становление лидерской позиции когда-то застенчивого ребенка, а ныне активного организатора досуговых воспитательных мероприятий клуба. Рефлексивная позиция и успешность наставляемого подростка указывает на качественную результативную работу в паре "педагог-ученик". Насколько успешен подопечный сам в роли наставника по отношению к ребятам младшего возраста, еще предстоит узнать в дальнейшем, но уже сегодня понятно, что опыт мастера и игротехника, полученный в ходе реализации общеклубных проектов под управлением руководителя детского объединения, позволяет ему рефлексировать, проектировать, активно и с энтузиазмом включаться в новые форматы совместной деятельности, брать на себя ответственность, выстраивать партнерское взаимодействие с участниками команды и целевой аудиторией. Интересно было бы узнать, насколько успешно проявляет полученные навыки юный наставник за стенами клуба, в других социальных средах, в условиях отсутствия педагога-наставника рядом.
- Интересный опыт сопровождения детской инициативы от лица самого наставляемого-ребенка, его рассуждения, впечатления, самоанализ!

- Очень интересный опыт передачи и сохранения семейных традиций, ценностей подрастающему поколению.
- Классный материал, несомненным плюсом является то, что основным докладчиком был наставляемый - вы прокачали и его навыки к публичным, пускай даже оффлайн, выступлениям. Вопрос к Смене - почему ваши замечательные доклады мы не увидели на круглом столе?
- Понравилась логика рассказа Данила о своем опыте вхождения в наставническую деятельность (завязка на фразе, с которой начинается личный эксперимент ребенка). Хорошо видна линия наставнических моделей: педагог - ребенок, ребенок-ребенок.
- Интересная работа по взаимному обучению. Очень полное представление этапов взаимодействия.

Эксперты:

1. Сошенко И.И., к.п.н., научный сотрудник СибГМУ "Лаборатория развития образования", заместитель директора по ИМР МАОУ ДО ДЮЦ "Звездочка" г. Томска
2. Реннер О.В., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Зрители:

3. Петрова М.В., руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
4. Карасева Н.Л., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
5. Левыченкова С.В., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
6. Соторова А.С., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
7. Юрчук О.А., учитель начальных классов Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска

Стендовый доклад

«Проведение мастер-класса "Зайчик из помпонов" (Поддержка детской инициативы)

*Люберцева Галина Адольфовна, педагог дополнительного образования
СП «Смена» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска*

Аннотация

В стендовом докладе представлена модель наставничества «ученик-ученик». Действия педагога направлены на выявление и поддержку детской инициативы и организацию профессиональных проб. Педагог при этом выступает в позиции не только руководителя, но и консультанта, тьютора, а воспитанница в позиции соисполнителя и инициатора.

В стендом докладе педагог комментирует действия воспитанницы на каждом этапе проведения мастер-класса «Зайчик из помпонов». Результатом поддержки инициативы воспитанницы является самостоятельно проведенный мастер-класс, желание помогать и учить других.

Ключевые слова: инициатива, мастер-класс, профессиональные пробы.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239162

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлена модель наставничества «ученик-ученик». **Полностью и частично** проявлена модель наставничества «педагог-дети». Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных моделей наставничества.

2. **Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлено содержание наставничества: освоение норм, правил, требований; формирование предметных знаний/специальных навыков; постановка и решение общих задач; актуализации личного опыта и его обогащение; формирование УУД; формирование профессиональных компетенций; личностное развитие участников; создание ситуаций эмоционального комфорта; познавательная мотивация. Один эксперт определяет **полностью** проявленное содержание наставничества: разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, а также **частично** проявленное содержание наставничества разработка учебно-методических материалов. Эксперты отмечают **среднюю и сильную** эффективность проявленного содержания наставничества.
3. **Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлено направление сопровождение и определена **сильная и средняя** эффективность данного направления наставнической деятельности. **Частично и полностью** проявлено направление управление и определена **средняя** эффективность данного направления наставнической деятельности.
4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **частично и полностью** проявлены позиции: руководитель-исполнитель; лидер-соисполнитель; партнёр-равноправный участник; тьютор-инициатор; консультант-обучаемый. Эксперты определяют **среднюю, сильную и слабую** эффективность проявленных позиций.
5. **Формы организации наставничества.** В материале **частично и полностью** проявлены формы организации наставничества: прямое обучение/объяснение; работа в малых группах; выполнение творческих заданий. Ряд экспертов отмечают **полностью и частично** проявленные формы: постановка и решение проблемы; совместное обсуждение и организация; мини-проект; решение учебных задач; работа с личностными смыслами участников; рефлексия опыта/деятельности; совместное планирование, проектирование. Один эксперт отметил **частично** проявленные формы: игра; исследование/экспериментирование. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных форм организации наставничества.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью и частично** проявлен приём вовлечения в совместную деятельность: позитивная оценка. Ряд экспертов отмечают **полностью и частично** проявленные приёмы: личностный выбор; пробные/пробно-поисковые действия; поддержка инициатив; вопросы- «активаторы». Эксперты определяют **сильную, среднюю и слабую** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Мало внимание уделено тому, как педагог готовил ученика к выполнению роли наставника. В режиме практической работы дети-исполнители очень пассивны: ничего не говорят, ничего не спрашивают.
- Очень хорошо представлен опыт с пояснениями, с целями и задачи. Но нельзя сказать, что это какая-либо инновация в работе с детьми. Однако, очень хорошо, что педагог дает возможность детям проявлять себя как наставник, пробовать себя в роли педагога, здесь же происходит момент профпробы и ребенок может ответить себе - профессия педагог - это моё или не моё? а может мне еще попробовать себя в профессии дизайнера?
- Выбор поделки актуален в текущем году. Считаю, что наставник не предоставил возможности проявить инициативу участникам группы. Многие этапы изготовления поделки девочки могли сделать самостоятельно (приклеить глазки, лапки...)
- В данном мастер-классе мне понравилось, что Елизавета активно поддерживала наставляемых, сопровождала на каждом этапе создания поделки и индивидуально подходила к каждому участнику.
- Заслуживает внимания опыт педагога в подготовке ребенка-наставника.

- Ценность мастер-класса в том, что можно на практике увидеть результаты совместной деятельности педагога и ученика. Юная мастерица прекрасно провела мастер-класс. Процесс изготовления зайчиков-помпончиков хорошо отснят. Интересен рассказ педагога о том, как организовывается работа при разработке детского мастер-класса, как учитываются особенности детей при подготовке их в роли наставников для других детей. Спасибо за представленный материал!

Эксперты:

1. Поздеева С.И., заведующий кафедрой педагогики и методики начального образования ТГПУ, д.п.н., профессор ТГПУ, научный руководитель Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.
2. Пазинич Т.Н., директор МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Зрители:

3. Фисенко Т.С., педагог дополнительного образования, руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
4. Маттис М.А., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
5. Карасева Н.Л., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
6. Ибатулина Н.Н., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Экспертное отнесение к стендовому докладу «Проведение мастер-класса "Зайчик из помпонов"» (Поддержка детской инициативы)

***Автор:** Люберцева Галина Адольфовна, педагог дополнительного образования
СП «Смена» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска*

***Эксперт:** Колпаков Сергей Николаевич, кандидат педагогических наук, педагог-наставник, учитель физики Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска*

Материал, представленный Галиной Адольфовной и Елизаветой – культурный пример построения и организации такого типа наставничества, как методическое сопровождение. Я бы сказал больше – это идеальная картинка такой организации такого сопровождения. Главный признак реальности и результативности деятельности, представленной в материале – это совпадение внутренней позиции наставника и позиции, которая проявляется в организации действий наставничества. Можно по материалу проследить этапы организации такого наставничества. Сначала подбирается тема из программы (уменьшение риска), не совсем сложный материал (необходимое условие для успешности действия, чтобы ребёнок смог справиться. Кстати, здесь возможна рекомендация: построить своеобразную шкалу по усложнению материала для проведения мастер класса, чтобы ребёнок видел и осмыслял своё развитие в предмете). Затем осуществляется пробное действие – стать помощником на своих занятиях, после которого возникает желание риска провести полностью занятие с другими детьми. То есть не только предложение от педагога, но и появление инициативы, которое, конечно, проявление одного из эффектов такой организации наставничества. Потом оценивается готовность педагогом, и только после этого – выход на свой мастер-класс. Здесь чувствуется забота наставника об обязательной успешности. Дальше тщательная подготовка, проведение не в группе, а в паре и очень осторожное, ненавязчивое, я бы сказал незаметное присутствие на уже самостоятельном мастер-классе. Это и есть учебник организации методического сопровождения, как особого типа наставничества.

Галина Адольфовна выделяет и эффекты, которые возникают при организации наставничества с учеником. Изменение отношения к занятиям, дружеская атмосфера,

желание помогать, социализация, работа в коллективе и с коллективом. Правда это выделено как эффекты и возможная рекомендация – переводить эффект в результат, который можно мерить и предъявлять и обсуждать с детьми и родителям через и выявленные диагностикой и наблюдаемые изменения в наставнике и ученике. Но всё-таки центральным результатом (что и соответствует методическому сопровождению) являются умения предметного характера. Зайчики, сделанные под управлением педагога (образец), ничем не отличаются от зайчиков, сделанных под руководством Елизаветы. А может предложить ученице внести изменения, дополнения, чтобы он отличался чем-то от образца уже индивидуальностью нового наставника? Или этого делать не надо?

Стендовый доклад

**«Семейная творческая мастерская в рамках Фестиваля
«Игрушки нашей семьи» как площадка для проявления наставничества»»**

*Климович Елена Артуровна, педагог дополнительного образования
Темнякова Елена Владимировна, педагог дополнительного образования
СП «Лучики» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска*

Аннотация

В стендовом докладе представлен опыт организации Фестиваля «Игрушки нашей семьи» в Центре дошкольников «Лучики», целью которого является поддержка семейных традиций, установка связи между поколениями посредством сохранения семейных реликвий-игрушек. В докладе представлена площадка «Семейная творческая мастерская», где наставниками детьми и родителями организаторами мастер-классов демонстрируются приёмы, способы создания игрушки своих родителей, бабушек и дедушек своими руками. Семейная творческая мастерская стала местом проявления наставничества в разных моделях: педагог-семья, родитель-ребенок, ребенок-ребенок.

Приведены примеры проведенных мастер-классов организованных воспитанниками Центра дошкольников «Лучики» и их родителями.

Ключевые слова: фестиваль, творческая семейная мастерская, семейные традиции, наставничество.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239166

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В представленном материале **полностью** проявлена модель наставничества «педагог-родители». **Полностью и частично** проявлены модели «педагог-дети» и «дети-дети». Эксперты определяют **сильную** эффективность модели наставничества «педагог-родители» и **среднюю** эффективность моделей «педагог-дети», «дети-дети».
2. **Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлено содержание наставничества: актуализация личного опыта и его обогащение; познавательная мотивация; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. **Полностью и частично** проявлено: актуализация личного опыта и его обогащение; освоение норм, правил, требований; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; постановка и решение общих задач. Ряд экспертов отмечают: личностное развитие участников; создание ситуаций эмоционального комфорта; решение проблемных ситуаций. Эксперты отмечают **сильную** эффективность наставничества в актуализация личного опыта и его обогащении и познавательной мотивации. Ряд экспертов определяют **сильную** эффективность в личностном развитии участников и эмоциональным комфорте. **Сильную и среднюю**

- эффективность в постановке и решении общих задач; разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов; освоении норм, правил, требований.
3. **Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью** проявлено сопровождение (поддержка, обучение, помощь) и определена **сильная** эффективность данного направления наставнической деятельности. **Частично и полностью** проявлено направление исследование (прецедентов и ситуаций из личного опыта наставников и подопечных, анализ результатов и эффектов практики наставничества) и определена **сильная и средняя** эффективность данного направления. Ряд экспертов определяют **полную** проявленность, **сильную и среднюю** эффективность направления управление наставнической деятельности.
 4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлены позиции партнёр-равноправный участник; тьютор-инициатор; **частично** проявлены позиции консультант-обучаемый; руководитель-исполнитель. Все эксперты определяют **сильную** эффективность позиции партнёр-равноправный участник. Ряд экспертов определяют **сильную** эффективность позиции консультант-обучаемый и **сильную и среднюю** эффективность позиций: руководитель-исполнитель; лидер-соисполнитель; тьютор-инициатор.
 5. **Формы организации наставничества.** В докладе **полностью** проявлена форма организации наставничества совместное планирование, проектирование. Ряд экспертов выделяют выполнение творческих заданий. **Полностью и частично** проявлены формы организации наставничества: прямое обучение/объяснение; совместное обсуждение и организация; работа в малых группах; игра; мини-проект; рефлексия опыта/деятельности; работа с личностными смыслами участников; исследование/экспериментирование; постановка и решение проблем. **Частично** проявлена форма решение учебных задач. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность данных форм организации наставничества.
 6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлен приём поддержка инициатив. **Полностью и частично** проявлены: пробные/пробно-поисковые действия, личностный выбор; позитивная оценка. Эксперты определяют **сильную** эффективность приёма поддержка инициатив. **Сильную и среднюю** эффективность приёмов: личностный выбор, пробные/пробно-поисковые действия; позитивная оценка.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Авторами представлен доклад по теме - Семейная творческая мастерская в рамках Фестиваля «Игрушки нашей семьи» как площадка для проявления наставничества. Работа с детской инициативой, поддержка семей с детьми и их вовлечение в позиции субъектов в деятельность, сопряжённую с национальными ценностями страны, культурным кодом не вызывает сомнения. Авторы в своей профессиональной практике проделали большую и значимую работу. Дети и родители действуют в позиции субъектов образования, выступают инициаторами. Педагоги поддерживают инициативы, создают пространство для их развития. После просмотра видеоролика у меня (как у эксперта) возникли сложности с акцентами, которые расставили авторы. Развития практик наставничества с детьми и родителями нуждается в определенной образовательной поддержке. То, что "за кадром" остался колоссальный пласт работы педагогов не вызывает сомнения. Четко продемонстрировано что делается, но теряется - каким образом? Всегда ли наставничество встроено в совместную деятельность? Как изменяется (изменяется ли?) профессиональное мышление педагогов, организующих / вовлеченных в наставническую деятельность? Равноценный ли вклад педагогов или у каждого соавтора своя специализация? Ответы на эти вопросы (или методические разработки) могли бы существенно обогатить представленный материал. Представленные суждения не снижают общего положительного впечатления о проделанной большой и значимой работе. Хочется выразить авторам благодарность за

личный вклад в воспитание и образование детей, организацию совместной детско-взрослой, детской деятельности. Успехов!

- Очень интересный проект. Ценность в организации таких событий видится как возможность проявления активной позиции у всех участников образования: и у педагогов, и у ребенка, и у родителей. Форматы фестиваля, рожденные в том числе и по инициативе (предложению) детей и родителей, тому подтверждение. По задумке авторов Фестиваля, в нем нашлось место и для поиска и исследования, и для анализа и систематизации информации, и для публичного представления результатов поиска и исследования, и для проявления творческой инициативы. И пусть это пока не массовое явление, а лишь некоторые прецеденты, начало уже положено, зрители с воодушевлением приняли в нем активное участие. Говорить о том, что пролонгированный интерес участников к экспонатам павильона и выставок, материалам мастер-классов, роликам литературной гостиной, к Фестивалю в целом - это положительный эффект совместной деятельности наставников и наставляемых, пока рано. Скорее такой эффект обусловлен слаженной работой команды педагогов-организаторов события. Хотя не исключено, что дети и родители, принимавшие участие в Фестивале в роли наставников, смогли не только удовлетворить свой личный познавательный интерес в области сохранения истории и семейных традиций, но и "заразить" своим примером и других участников образовательного события. Команде организаторов можно в дальнейшем обсудить прецеденты, проанализировать, что в плане организации работы с активными семьями было более удачным, что помогло вывести активных участников в позицию лидера - инициатора мастер-класса или игры, можно ли в дальнейшем этот опыт тиражировать. Говорить о том, что ведущие мастер-классов получили навыки наставнической деятельности, очень рано. Скорее, они получили опыт инициаторов и соорганизаторов совместной деятельности, где выступили не только в позиции "учителя", но и в позиции консультанта на этапе самостоятельной работы участников мастер-класса. Такой опыт, безусловно, очень ценен для ребят, он является первой ступенькой большого путешествия в мир наставничества. Думается, что подобные образовательные события, организованные педагогической командой образовательной организации, и вовлекающие в процесс активных ребят и их родителей в качестве соорганизаторов, позволят развивать у участников предметные и лидерские компетенции, эмоциональный интеллект и коммуникативные способности, что и является предпосылками формирования особой позиции в совместной деятельности - позиции наставника.
- Представлена уникальная форма наставничества дети-родители, сильная проектно-исследовательская составляющая. Воспитательный эффект не только в отношении обучающихся, но и в отношении всей семьи. Глубокая содержательная и воспитательная работа педагогического коллектива! Опыт - к тиражированию!!!
- Интересный опыт работы с родителями и детьми дошкольного возраста
- Хорошо, интересный опыт.

Эксперты:

1. Сошенко И.И., к.п.н., научный сотрудник СибГМУ "Лаборатория развития образования", заместитель директора по ИМР МАОУ ДО ДЮЦ "Звездочка" г. Томска.
2. Реннер О.В. методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Зрители:

1. Тайдонова М.В., методист, руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
2. Петрова М.В., руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
3. Давыденко А.Г., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Стендовый доклад
**«Реализация направления наставничества «педагог – родитель» при
подготовке детей к конкурсным мероприятиям в группах раннего развития»**

*Мисюкова Ольга Сергеевна, педагог дополнительного образования
СП «Смена» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г.Томска*

Аннотация

В данном материале представлен опыт реализации направления наставничества «педагог – родитель» при подготовке детей к конкурсным мероприятиям в группах раннего развития детского клуба «Смена». Данное направление работы способствует реализации выявленного образовательного заказа родителей по адаптивной методике исследования образовательного заказа родителей Н.Н.Коносовой.

В стендовом докладе раскрыт алгоритм взаимодействия родителей, детей и педагога при подготовке к конкурсам и образовательным событиям. Он включает следующие этапы: подготовительный, выявление интереса, целеполагание, планирование, исполнительский, презентационный, рефлексивный. В материале раскрывается содержание деятельности педагога-наставника и наставляемого родителя на каждом этапе подготовки ребёнка к конкурсу.

Ключевые слова: образовательный заказ, алгоритм взаимодействия, сотрудничество, партнёр, современный родитель.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239165

Экспертное заключение:

- 1. Модель наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлена модель наставничества «педагог-родители». **Частично** проявлена модель «педагог-дети». Эксперты определяют **сильную** эффективность модели наставничества «педагог-родители» и **среднюю** эффективность модели «педагог-дети».
- 2. Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлено содержание наставничества: актуализация личного опыта и его обогащение; создание ситуаций эмоционального комфорта. **Полностью и частично** проявлено: освоение норм, правил, требований; постановка и решение общих задач; формирование предметных знаний/специальных навыков; личностное развитие участников; познавательная мотивация. Эксперты отмечают **сильную** эффективность наставничества в актуализации личного опыта и его обогащении и создании ситуаций эмоционального комфорта. **Сильную и среднюю** эффективность в освоении норм, правил, требований; формировании предметных знаний/специальных навыков; личностном развитии участников; познавательной мотивации.
- 3. Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью** проявлено сопровождение (поддержка, обучение, помощь) и определена **сильная** эффективность данного направления наставнической деятельности. **Частично** проявлены направления: исследование и управление. Экспертами определена **средняя** эффективность данных направлений организации наставнической деятельности.
- 4. Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлены позиции: руководитель-исполнитель и лидер-соисполнитель. **Частично** проявлены: партнёр-равноправный участник; тьютор-инициатор. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных позиций.
- 5. Формы организации наставничества.** В материале **полностью** проявлены формы организации наставничества: совместное обсуждение и организация; совместное планирование, проектирование; мини-проект; выполнение творческих заданий; работа

с личностными смыслами участников. В докладе **полностью и частично** проявлены формы организации наставничества: прямое обучение/объяснение; постановка и решение проблем; рефлексия опыта/деятельности. **Частично** проявлены: решение учебных задач и игра. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность данных форм организации наставничества.

6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлен приём вовлечения в совместную деятельность позитивная оценка. **Полностью и частично** проявлены: поддержка инициатив; личностный выбор. **Частично** проявлен приём пробные/пробно-поисковые действия. Эксперты определяют **сильную** эффективность приёмов вовлечения в совместную деятельность: поддержка инициатив и позитивная оценка. **Сильную и среднюю** эффективность приёмов: личностный выбор, пробные/пробно-поисковые действия.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Описано убедительно, что педагогом достигнут результат вовлечения родителей в подготовку детей к конкурсам. Не раскрыто понятие результата «значимость» родителей: для ребёнка, в группе родителей, в семье. Где и в чем она видна замечена? А что изменилось для детей, в детях: уверенность, артистичность, появились интересы, умения, индивидуальные желания?
- Подготовка к конкурсу ребёнка дошкольника невозможна без участия родителей, Работа с родителями и выстраивание с ними партнерских отношений - важная составляющая подготовки ребенка к конкурсу.

Эксперт:

1. Долгова Л.М. эксперт Научно-образовательный междисциплинарный центр ИРПО ТГПУ

Зритель:

2. Карасева Н.Л., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Стендовый доклад

“Опыт наставнической работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ в условиях учреждения дополнительного образования”

Бажина Виктория Александровна, педагог дополнительного образования МБОУ ДО "ЦДОД" с. Первомайское Томской области

Аннотация

В стендовом докладе представлен опыт наставнической работы с детьми инвалидами и детьми с ОВЗ в условиях учреждения дополнительного образования. Для работы с детьми инвалидами и с детьми ОВЗ разработана комплексная образовательная программа «Маленькая страна». К программе разработан УМК.

Автор отмечает эффективные условия для сопровождения каждого ребенка – малокомплектные группы. В стендовом докладе представлены примеры успешной реализации образовательной программы. Каждый пример содержит рассказ о воспитаннике, его затруднениях и достижениях. Для отслеживания динамики ведётся индивидуальное портфолио. Представленные результаты, по мнению автора являются результатом комплексной работы, в том числе и наставничества.

Ссылка https://vk.com/video-14404353_456239158

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлена модель наставничества «педагог-дети». Ряд педагогов определяют **полностью и частично**

проявленные модели наставничества: «педагог-педагог»; «ученик-ученик»; «педагог-студент» и «педагог-родители». Эксперты определяют **сильную** эффективность модели наставничества «педагог-дети» и **сильную, среднюю и слабую** «педагог-педагог»; «ученик-ученик»; «педагог-студент» и «педагог-родители».

2. **Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлено содержание наставничества: поддержка педагогов и детей и в инклюзивном образовании; создание ситуаций эмоционального комфорта. **Полностью и частично** проявлено содержание: освоение норм, правил, требований; постановка и решение общих задач; актуализация личного опыта и его обогащение; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; личностное развитие участников; решение проблемных ситуаций; разработка учебно-методических материалов; познавательная мотивация; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. Ряд экспертов выделяют формирование профессиональных компетенций. Эксперты отмечают **сильную и среднюю** эффективность проявленного содержания наставничества.
3. **Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью** проявлено сопровождение (поддержка, обучение, помощь) и определена **сильная** эффективность данного направления наставнической деятельности. Эксперты отмечают **полностью и частично** проявленное направление наставнической деятельности: исследование и определяют **среднюю и сильную** эффективность. Два эксперта отмечают полностью проявленное направление наставнической деятельности: управление. И определяют сильную и среднюю эффективность.
4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **частично** проявлены позиции: руководитель-исполнитель; лидер-соисполнитель; партнёр-равноправный участник; тьютор-инициатор; консультант-обучаемый. Эксперты определяют **среднюю** эффективность проявленных позиций.
5. **Формы организации наставничества.** В материале **полностью** проявлена форма организации наставничества: работа в малых группах. **Частично и полностью** проявлены формы: прямое обучение/объяснение; постановка и решение проблем; исследование/экспериментирование; игра; мини-проект; решение учебных задач; работа с личностными смыслами участников; выполнение творческих заданий; рефлексия опыта/деятельности; совместное планирование, проектирование. **Частично** проявленную форму организации наставничества: совместное обсуждение и организация; Эксперты определяют **среднюю и сильную** эффективность проявленных форм организации наставничества.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью и частично** проявленные приёмы вовлечения в совместную деятельность: личностный выбор; пробные/пробно-поисковые действия; поддержка инициатив; позитивная оценка. Эксперты определяют **среднюю и слабую** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Стендовый доклад посвящен очень актуальной для настоящего времени проблеме - сопровождению и развитию детей ОВЗ. Причем педагог показывает и результаты такого сопровождения как в плане развития детей, так и их успехи в социуме и выделяет приемы и способы достижения результатов. Очевидно, что педагог болеет душой за каждого ребенка и для каждого ребенка старается создать возможности для движения и развития. Такая позиция и сама деятельность педагога заслуживают глубокого уважения. Только почему эта деятельность является наставнической? И где тогда граница между наставнической и педагогической деятельностью?
- В материале представлен очень интересный опыт работы педагога дополнительного образования с детьми с особыми образовательными потребностями. Результаты воспитанников, представленные в качестве примера успешной реализации системы мероприятий образовательной программы, очень впечатляют. В каждой истории между

строк читается огромный вклад не только педагога-наставника, но и самого ребенка, и его семьи, и детей - одноклассников, и учителей системы общего образования, и представителей фестивального движения для лиц с ограниченными возможностями. Вся эта образовательная среда, в которой развивается ребенок, благоприятно влияет на формирование его деятельностных, личностных, коммуникативных компетенций, что позволяет в дальнейшем успешно проходить адаптацию в других социальных средах. В каждой истории очевидно, что ведущую роль в достижении таких результатов играет педагог-наставник, который является воспитателем, педагогом-психологом, педагогом-реабилитологом, педагогом-организатором, педагогом-партнером, педагогом-тьютором по отношению к воспитаннику, а также консультантом и тьютором по отношению к семье и лицам из системы общего образования, которые являются субъектами образовательных отношений во взаимодействии с воспитанником. Можно ли называть в данном случае педагога такого ребенка именно наставником? Здесь, действительно, вопросы на размышление. Педагог, реализующий образовательную программу для семей с детьми ОВЗ, по определению не просто предметник. Педагог, реализующий программу дополнительного образования в УДО, не просто педагог-ремесленник. По умолчанию работа с детьми с ОВЗ требует от специалиста большего включения в коррекционно-развивающую работу и вовлечения в этот процесс семьи и ближнего социального окружения ребенка. Значит ли это, что все педагоги, работающие с детьми с ОВЗ - наставники? Или наставник "начинается" только в определенных условиях и ситуациях? В чем принципиальное отличие позиции наставника в работе с детьми с ОВЗ от позиции педагога-психолога, педагога-дефектолога и т.д.? Интересный исследовательский ход в дальнейшем описании подобных прецедентов в практике работы с детьми с ОВЗ.

- Стендовый доклад как отчет о проделанной большой работе прекрасен. К сожалению, на мой взгляд, тема наставничества в работе с детьми с ОВЗ не раскрыта. Из плюсов доклада: лаконичность, гармоничная форма подачи материала. Интересный личный сайт педагога. Видно, что проделана большая работа. Спасибо за представленный материал!
- Все очень понравилось. Это огромная работа с детьми ОВЗ. Место, где особенный ребенок может получить максимум помощи и знаний. Видно сразу, что работают замечательные, отзывчивые, педагоги широкой души и огромных знаний! Дают много и детям, и родителям. Это тот островок безопасности и комфорта, где можно родителям почувствовать, что ты не один.
- Спасибо за вашу работу! Доклад сформирован и воспроизведен четко и понятно. Виден результат наставничества.

Эксперты:

1. Сорокова Л.А., к.п.н., заместитель директора по НМР Школы Совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.
2. Реннер О.В., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Зрители:

3. Ибатулина Н.Н., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
4. Бизюк О.О., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
5. Сорокина А.М., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

РАЗДЕЛ 3. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ

Стендовый доклад

«Методическая ярмарка – организация пространства развития молодого педагога»

Путинцева Елена Борисовна, руководитель

методического объединения учителей начальных классов,

Юрчук Ольга Александровна, заместитель директора по УВР Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска

Аннотация

В стендовом докладе представлена эффективная форма наставнической деятельности – методическая ярмарка, реализующаяся в начальном звене Школы Совместной деятельности. Подробно рассматриваются замысел ярмарки, возможные темы методических ярмарок, этапы проектирования ярмарки, содержание совместной деятельности на разных этапах, отдельные технологические приемы организации ярмарки и те возможности, которые она предоставляет молодому педагогу. В конце доклада дан перечень тех образовательных событий, которые являются основными в начальной школе.

Ключевые слова: методическая ярмарка, замысел, темы, этапы и возможности ярмарки.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239174

Экспертное заключение:

- 1. Модель наставничества.** В стендовом докладе **полностью** и **частично** проявлена модель наставничества «педагог-педагог». **Частично** проявлена модель «педагог-дети». Эксперты определяют **сильную** и **среднюю** эффективность модели наставничества «педагог-педагог». **Среднюю** эффективность модели наставничества «педагог-дети».
- 2. Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлено содержание наставничества: постановка и решение общих задач; разработка учебно-методических материалов. Ряд экспертов определяют **полностью** проявленное содержание наставничества освоение норм, правил, требований. **Полностью и частично** проявлено содержание наставничества: актуализации личного опыта и его обогащение; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД. **Частично** проявлено содержание наставничества: личностное развитие участников; познавательная мотивация. Ряд экспертов определяют **частичную** проявленность решение проблемных ситуаций; создание ситуаций эмоционального комфорта. Эксперты отмечают **сильную** эффективность содержания наставничества: разработка учебно-методических материалов. **Сильную и среднюю** эффективность содержания наставничества: постановка и решение общих задач; формировании предметных знаний/специальных навыков; формирование профессиональных компетенций, формирование УУД; **Среднюю** эффективность содержания наставничества: познавательная мотивация. Ряд экспертов определяют **среднюю и слабую** эффективность в решении проблемных ситуаций; создании ситуаций эмоционального комфорта.
- 3. Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлены направления организации наставнической деятельности: сопровождение и управление. Частично проявлено направление исследование. Определена **сильная** и **средняя** эффективность направлений наставнической деятельности сопровождение и управление. Средняя и слабая эффективность направления исследование.
- 4. Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **частично** и **полностью** проявлены позиции руководитель-исполнитель; партнёр-равноправный участник. Ряд экспертов определяют **полную** проявленность позиции

консультант-обучаемый и **частичную** проявленность модели лидер-соисполнитель. **Частично и полностью** проявлены модели: тьютор-инициатор. Эксперты определяют **среднюю и сильную** эффективность проявленных позиций.

5. **Формы организации наставничества.** В материале **полностью и частично** проявлены формы организации наставничества: совместное обсуждение и организация; работа в малых группах; решение учебных задач; рефлексия опыта/деятельности; совместное планирование, проектирование. **Частично и полностью проявлены:** прямое обучение/объяснение; работа с личностными смыслами участников. **Частично** проявлены: исследование/экспериментирование; выполнение творческих заданий. Ряд экспертов определяют **частичную** проявленность форм: постановка и решение проблем; игра; мини-проект. В стендовом докладе эксперты определяют **среднюю и сильную** эффективность проявленных форм организации наставничества.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью и частично** проявлен приём вовлечения в совместную деятельность: пробные/пробно-поисковые действия. **Частично и полностью** проявлены: поддержка инициатив и позитивная оценка. **Частично** проявлен приём вовлечения в совместную деятельность личностный выбор. Ряд экспертов определяют **полную и частичную** проявленность приёма вовлечения в совместную деятельность: вопросы- «активаторы» и обострение противоречий. Эксперты определяют среднюю и **сильную** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Стендовый доклад представляет опыт организации методической ярмарки как место/пространство профессионального развития молодого педагога. Данный опыт представлен в паре руководителем методического объединения учителей начальных классов и заместителем директора по УВР Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска. Ярмарка представлена как комплекс возможностей для участников ШСД. Ярмарка - взаимообмен педагогическим опытом. Ярмарка - методическое и исследовательское пространство. Пространство выбора и самоопределения. На слайдах представлены таблицы для фиксации, что позволяет в дальнейшем провести глубокий анализ. Данный материал может быть полезен методистам, руководителям методических объединений с целью организации условий для обмена, обобщения, приобретения и оформления методического опыта через проявление профессионального интереса, определение сильных сторон своей деятельности.
- Хорошо раскрыто методическое сопровождение молодых педагогов
- Материал заслуживает внимания. В докладе представлен опыт организации методической работы в педагогическом коллективе через подготовку к ярмарке. Заслуживает внимание описание, как через пробное действие молодой педагог знакомится на практике с педагогическими технологиями и приемами. Интересен был бы мастер-класс на эту тему с конкретным примером, с видеорядом, с фотографиями. Спасибо за опыт и представленный материал!

Эксперт:

1. Качина Т.В., педагог дополнительного образования координатор направления «наставничество», МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Зрители:

2. Запрягаева И.Н., руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
3. Ибатулина Н.Н., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Стендовый доклад

«Организация наставничества в Школе Совместной деятельности как способ обеспечения движения педагога от профессиональных проб – к профессиональным компетенциям»

Добровольская Дарья Васильевна, учитель истории Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска

Аннотация

В данном докладе молодой педагог описывает траекторию собственного профессионального движения, показывает, с какими трудностями сталкивается молодой педагог в Школе, где разработаны собственные представления о педагогическом профессионализме и как важно, чтобы в самой Школе были созданы возможности для их преодоления. Также она делает акцент на том, какие профессиональные компетенции ей удалось приобрести и связывает их приобретение с самой организацией наставничества в Школе Совместной деятельности. Одновременно она делает акцент на том, что Школа предоставляет молодому педагогу возможности для профессиональных проб, а также для реализации собственного профессионального интереса, как результата проб, Школа не просто заинтересована в реализации интереса и инициатив педагога, она поддерживает и развивает их.

Ключевые слова: проблемы, модели уроков, профессиональные компетенции, наставничество.

Ссылка: <https://disk.yandex.ru/i/GvCSrBFzZ6uZtw>

Экспертное заключение:

- 1. Модель наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлена модель наставничества «педагог-педагог». **Полностью и частично** проявлена модель: «педагог-дети». Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных моделей наставничества.
- 2. Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлено содержание наставничества: формирование предметных знаний/специальных навыков. **Полностью и частично** проявлено содержание наставничества: актуализации личного опыта и его обогащение; формирование профессиональных компетенций, формирование УУД; личностное развитие участников; решение проблемных ситуаций; познавательная мотивация; постановка и решение общих задач. **Частично** проявлено содержание: освоение норм, правил, требований; создание ситуаций эмоционального комфорта. Ряд экспертов определяют **полностью** проявленное содержание наставничества разработка учебно-методических материалов и **частично** проявленное содержание наставничества: разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. Эксперты отмечают **сильную и среднюю** эффективность проявленного содержания наставничества.
- 3. Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлены направления организации наставнической деятельности: управление; сопровождение и исследование. Эксперты отмечают **сильную и среднюю** эффективность проявленных направлений наставнической деятельности.
- 4. Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **частично и полностью** проявлены позиции: партнёр-равноправный участник; руководитель-исполнитель; консультант-обучаемый; тьютор-инициатор. Частично проявлена позиция лидер-соисполнитель. Эксперты определяют **среднюю и сильную** эффективность проявленных позиций.
- 5. Формы организации наставничества.** В материале **полностью и частично** проявлены формы организации наставничества: постановка и решение проблем; совместное

обсуждение и организация; работа в малых группах; исследование/экспериментирование; решение учебных задач; работа с личностными смыслами участников; выполнение творческих заданий; рефлексия опыта/деятельности; совместное планирование, проектирование. **Частично** проявлены формы организации наставничества: игра и мини-проект. В стендовом докладе эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных форм организации наставничества.

6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлен приём вовлечения в совместную деятельность: обострение противоречий. **Полностью и частично** проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: личный выбор; пробные/пробно-поисковые действия; поддержка инициатив; позитивная оценка; вопросы- «активаторы» Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- В данном докладе сильной стороной является то, что педагог рефлексировал свой профессиональный путь и собственные приращения и связывает это с тем, как организовано наставничество в Школе Совместной деятельности. Педагог выделяет и свои профессиональные затруднения, видит, с чем ему предстоит работать. Также новый приобретенный опыт позволяет педагогу оценить свой прошлый образовательный опыт и понять границы его применимости. И очевидно, что педагог приобрел такую важную для педагога профессиональную компетенцию, как умение рефлексировать собственную и совместную деятельность с детьми.
- Очень интересный рефлексивный материал! В кейсе компактно представлены и путь переосмысления собственной профессиональной практики наставляемого педагога, и динамика профессиональных убеждений и взглядов, и осознание профессиональных дефицитов, и потребность разобраться - решить противоречия - и поэтому осуществлять профессиональные пробы вновь и вновь, и гордость за промежуточные результаты профессиональных действий, которые "окрыляют", и "артефакты" качественных образовательных результатов обучающихся, с которыми педагог выстраивает взаимодействие на уроках, и в целом динамика личных смыслов молодого специалиста в профессии. Вся описанная внутренняя работа автора кейса смогла состояться именно благодаря грамотно выстроенной системе наставничества в образовательной организации - от момента обязательного обучения молодого специалиста на внутриорганизационных курсах ПК (даже в случае, если такой потребности у вновь принятого сотрудника еще нет), до исследовательской инициативной деятельности рефлексивного педагога в педагогическом сообществе единомышленников. Все процессы, организованные в системе наставничества в ОУ, насколько стало понятно из кейса, являются частью организационной структуры, наверняка, имеют внутренние регламенты и своих кураторов, отвечающих за их организацию. Все это позволяет выстраивать наставническое взаимодействие не стихийно, а последовательно и системно. Важным моментом в организации системы наставничества в ОУ считаю возможность выбора молодым специалистом наставника из числа "носителей" идеологии совместной деятельности и огромный потенциал взаимопосещений открытых образовательных событий, групповых встреч и обсуждений промежуточных результатов профессиональных проб наставнических пар.
- Интересен личный опыт, его описание. Пробно-поисковые методы.
- Интересная работа педагога. Форма работы с наставником педагога "провоцирует" на мысли, понимание, копание в себе. Хорошо, когда есть педагог, желающий работать не "отрабатывая", а погружаясь в смыслы происходящего

Эксперты:

1. Сорокова Л.А., к.п.н., заместитель директора по НМР Школы Совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.

2. Реннер О.В., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Зрители:

3. Запрягаева И.Н., руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
4. Васильева О.К., методист МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Стендовый доклад

**Условия профессионального становления молодого педагога
в Школе Совместной деятельности**

*Русинова Екатерина Андреевна, учитель истории и обществознания
Школа совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска*

Аннотация

Текст этого доклада оставляет впечатление «зрелого» молодого педагога, поскольку он представляет собой не только рефлексию педагогом профессионального движения, но и рефлексивное выделение им управленческих условий, обеспечивающих профессиональный рост педагога. В качестве условий педагог выделяет возможность осуществления профессиональных проб и самоопределение, возможность реализации собственного профессионального интереса и смены позиций: участник группы (проектирование и реализация проб) – эксперт (оценка проб других педагогов) – наставник молодых, а также возможность, реализуя свой интерес, заниматься как проектной, так и исследовательской деятельностью.

Ключевые слова: профессиональные пробы, самоопределение, рефлексия, условия становления, проектирование, исследование.

Ссылка: <https://disk.yandex.ru/d/HErgHeV3VCTozA>

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В стендовом докладе **полностью** и **частично** проявлена модель наставничества «педагог-педагог». **Частично** проявлена модель «педагог-дети». Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность модели наставничества «педагог-педагог». **Слабую** эффективность модели наставничества «педагог-дети».
2. **Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлено содержание наставничества: актуализации личного опыта и его обогащение; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; формирование профессиональных компетенций; познавательная мотивация. **Полностью и частично** проявлено содержание наставничества: личностное развитие участников; создание ситуаций эмоционального комфорта освоение норм, правил, требований; постановка и решение общих задач. Эксперты отмечают **сильную** эффективность содержания наставничества: актуализации личного опыта и его обогащение; личностное развитие участников; познавательная мотивация; освоение норм, правил, требований; решение проблемных ситуаций; создание ситуаций эмоционального комфорта. **Сильную и среднюю** эффективность содержания наставничества: формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; формирование профессиональных компетенций. **Слабую** эффективность содержания наставничества: разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов.
3. **Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлены направления: сопровождение, исследование и управление. Определена **сильная и средняя** эффективность направления наставнической деятельности исследование и управление. **Средняя и слабая** эффективность направления: сопровождение.

4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлены позиции: консультант-обучаемый; партнёр-равноправный участник; тьютор-инициатор. Частично проявлены позиции: лидер-соисполнитель; руководитель-исполнитель. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных позиций.
5. **Формы организации наставничества.** В материале **полностью и частично** проявлены постановка и решение проблем; совместное обсуждение и организация; исследование/экспериментирование; работа с личностными смыслами участников; рефлексия опыта/деятельности; работа в малых группах. **Частично** проявлены: прямое обучение/объяснение; решение учебных задач; выполнение творческих заданий; совместное планирование, проектирование. Эксперты определяют **сильную** эффективность форм: работа с личностными смыслами участников; рефлексия опыта/деятельности. **Сильная и средняя** эффективность форм: прямое обучение/объяснение; работа в малых группах; постановка и решение проблем; совместное обсуждение и организация; исследование/экспериментирование. **Средняя** эффективность форм: решение учебных задач; выполнение творческих заданий; совместное планирование, проектирование.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: личностный выбор; пробные/пробно-поисковые действия; вопросы- «активаторы». Ряд экспертов определяют **полностью** проявленные приёмы: обострение противоречий. **Полностью и частично** – поддержка инициатив. Эксперты определяют **сильную** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Стендовый доклад Русиновой Е.А. "Условия профессионального становления молодого педагога в Школе Совместной деятельности" был рассмотрен сквозь призму наставничества. Так совпало, что в данный момент я работаю над статьей и в процессе подготовки материала для нее я обратилась к изданию МБОУ СОШ №49 г. Томска "Школа совместной деятельности" - "Организация наставничества в Школе совместной деятельности: практика и концептуализация. Книга 8" (2019 г.). Таким образом, заочно я познакомилась с концептуальными основаниями и опытом организации наставничества в Школе совместной деятельности. Работая с текстом доклада я отметила, что педагог работает в концепции открытого профессионализма (С.И. Поздеева), в субъектной позиции выбирает практику (в соответствии со своим интересом/запросом), вовлечен в разные формы поддержки наставнических практик: урок-проблематизация, урок-диалог, пробы. Автор демонстрирует развитую рефлексивную культуру. Существенно обогатить представленный рефлексивный текст могло бы описание автором следующих моментов: - субъектность в тексте представлена в ситуации выбора практики, рефлексии деятельности педагога, а сама деятельность прочитывается из позиции участника, а не субъекта (было бы ценным раскрыть этот момент, т.к. между строк читается большая проделанная работа, которая "осталась за кадром"); - каким образом происходит изменение позиции педагога (педагогической - экспертной-наставнической)? Создается впечатление, что эксперт выступает в авторитарной позиции ("я оценивала работы коллег"), а, например, консалтинговая составляющая позиции эксперта не проявлена. Представленные суждения не снижают общего позитивного впечатления о работе. Спасибо за Ваш педагогический труд, подготовку материалов для участия в фестивале! Успехов!
- Интересный кейс, наталкивающий на переосмысление собственной практики не только автора, но и читателей. Многоглаголивая инфографика, раскрывающая отлаженную годами систему наставничества в организации. Управленческая поддержка данной системы и деловая атмосфера в ПИГ создают оптимальные условия, в которых молодому специалисту, равно как и заинтересованному в своём профессиональном

развитии опытному педагогу, становится возможным делиться с наставниками и коллегами своими открытиями, успехами и затруднениями, и соответственно, получать такие результаты, которые описаны автором кейса. Не совсем понятно, как в данной системе учащиеся приобретают "опыт наставничества" (выдержка из инфографики) и в какой момент вчерашний наставляемый может стать наставником для коллеги? Или реверсивное наставничество и партнёрские взаимоотношения внутри ПИГ и обеспечивают взаимную поддержку её участников?

Эксперты:

1. Сошенко И.И., к.п.н., научный сотрудник СибГМУ "Лаборатория развития образования", заместитель директора по ИМР МАОУ ДО ДЮЦ "Звездочка" г. Томска.
2. Реннер О.В., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Стендовый доклад

«Профессиональные затруднения молодого педагога и пути их решения»

Гуренкова Елена Геннадьевна, учитель начальных классов Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска

Аннотация

В докладе автор делает акцент на путях преодоления профессиональных затруднений молодого педагога. К таковым автором отнесены организация наставничества и занятия в Школе молодого педагога; участие в профессиональных конкурсах и методических мероприятиях; непрерывное самообразование; освоение современных интернет-технологий; помощь школьного психолога. Автор делает акцент на наставничестве, формулирует цель наставнической деятельности и презентует формы работы.

Ключевые слова: профессиональные затруднения, наставничество, пути преодоления профессиональных затруднений.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239169

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлена модель наставничества «педагог-педагог». **Частично** проявлена модель «педагог-родители». Эксперты определяют **сильную** эффективность модели наставничества «педагог-педагог». **Слабую** эффективность модели наставничества «педагог-родители».
2. **Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлено содержание наставничества: формирование профессиональных компетенций; **Полностью и частично** проявлено содержание наставничества: освоение норм, правил, требований; постановка и решение общих задач; актуализация личного опыта и его обогащение; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; личностное развитие участников; решение проблемных ситуаций; разработка учебно-методических материалов; создание ситуаций эмоционального комфорта; познавательная мотивация; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. Эксперты отмечают **сильную** эффективность содержания наставничества: освоение норм, правил, формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование профессиональных компетенций; решение проблемных ситуаций. **Сильную и среднюю** эффективность содержания наставничества: актуализации личного опыта и его обогащение; постановка и решение общих задач; формирование УУД; личностное развитие участников. Ряд экспертов определяют **среднюю** эффективность содержания наставничества: разработка учебно-методических

- материалов; создание ситуаций эмоционального комфорта; познавательная мотивация; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов.
3. **Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью** проявлено направление: сопровождение. Ряд экспертов определяют частичную проявленность направлений: исследование и управление. Экспертами определена **сильная** эффективность направления наставнической деятельности сопровождение. Средняя эффективность направлений: исследование и управление.
 4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **частично и полностью** проявлены позиции: руководитель-исполнитель; лидер-соисполнитель; партнёр-равноправный участник; тьютор-инициатор; консультант-обучаемый. Эксперты определяют **среднюю и сильную** эффективность проявленных позиций.
 5. **Формы организации наставничества.** В материале **полностью** проявлены формы организации наставничества: постановка и решение проблем; совместное обсуждение и организация; работа в малых группах; рефлексия опыта/деятельности; совместное планирование. **Полностью и частично** проявлены формы: исследование/экспериментирование; работа с личностными смыслами участников. Ряд экспертов отмечают **полностью** проявленные формы: работа в малых группах; выполнение творческих заданий; решение учебных задач. Частично проявленную форму: мини-проект. Эксперты определяют **сильную** эффективность форм: постановка и решение проблем; совместное обсуждение и организация; рефлексия опыта/деятельности. **Сильная и средняя** эффективность форм организации наставнической деятельности: прямое обучение/объяснение; исследование/экспериментирование; выполнение творческих заданий; совместное планирование, проектирование; работа с личностными смыслами участников. Ряд экспертов определяют **среднюю и слабую** эффективность форм наставничества: работа в малых группах; мини-проект; решение учебных задач; игра.
 6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: пробные/пробно-поисковые действия; поддержка инициатив. **Полностью и частично проявлены приёмы:** личный выбор; позитивная оценка; обострение противоречий; вопросы- «активаторы». Эксперты определяют **среднюю и сильную** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Гуренкова Е.Г. в представленной работе отразила системный опыт организации наставнической деятельности. Материалы, представленные на фестивале позволяют сделать вывод, что реализуемая Гуренкова Е.Г. наставническая деятельность органично встроена в систему наставничества на базе ОУ. Важным является обращение педагога-наставника к личностному профессиональному и образовательному опыту наставляемых. Так, свою наставническую деятельность Е.Г. Гуренкова начинает с диагностики профессиональных затруднений, личного профессионального запроса наставляемых, что является основанием для развертывания последующей совместной наставнической деятельности в модели "Педагог-педагог". Большое внимание в процессе наставничества уделяется работе с таким актуальным проблемным полем для сферы образования как детская инициатива, проектная деятельность, вовлечение родительского сообщества. Эффективность представленной практики подтверждена успешным участием в конкурсах профессионального мастерства.
- Представлен комплексный подход к организации системы наставничества. Судя по результатам наставляемых данная система эффективна, позволяет наставляемым раскрывать свой потенциал.

Эксперты:

1. Сошенко И.И., к.п.н., научный сотрудник СибГМУ "Лаборатория развития образования", заместитель директора по ИМР МАОУ ДО ДЮЦ "Звездочка" г. Томска.
2. Пшонко Н.В., учитель английского языка МАОУ гимназия № 6 г. Томска, специалист аппарата Регионального отделения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» Томской области

Мастер-класс

«Эффективная работа с командой. Пишем программу воспитания вместе»

Петрова Марина Викторовна, руководитель СП «Смена»,

Рубан Ирина Сергеевна методист СП «Смена» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера»

Аннотация

В материале представлен опыт работы педагогического коллектива детского клуба «Смена» структурного подразделения МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера».

В мастер-классе показаны разнообразные приемы работы с командой педагогов по разработке программы воспитания с использованием современных методов фасилитации, которые позволяют сделать обсуждение эффективным. В атмосфере, когда вместе работают педагог «новички» и «стажисты» организуется «флэш наставничество», «реверсивное наставничество», «партнерское наставничество», способствующее обмену опытом, проявлению инициативы, объединению разных точек зрения.

Результатом командной работы является объединение разных педагогов с целью обсуждения важных задач и определения путей достижения. В результате члены педагогического коллектива распределяют обязанности, берут на себя ответственность за выполнение работы направленной на достижение общей цели.

Ключевые слова: программа воспитания, фасилитация, «флэш наставничество», «реверсивное наставничество», «партнерское наставничество».

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239171

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В мастер-классе **полностью** проявлена модель наставничества «педагог-педагог». Определена **сильная и средняя** эффективность данной модели наставничества.
2. **Содержание наставничества.** В мастер-классе **полностью и частично** проявлено содержание наставничества: постановка и решение общих задач; актуализации личного опыта и его обогащение; формирование профессиональных компетенций; решение проблемных ситуаций; создание ситуаций эмоционального комфорта; познавательная мотивация; освоение норм, правил, требований. Ряд экспертов отмечают **полностью** проявленное содержание наставничества: личностное развитие участников. **Частично** проявлено содержание наставничества формирование УУД; формирование предметных знаний/специальных навыков; разработка учебно-методических материалов. Эксперты отмечают **сильную и среднюю** эффективность проявленного содержания наставничества.
3. **Направления организации наставнической деятельности.** В мастер-классе **полностью и частично** проявлены направления наставнической деятельности: сопровождение; управление и исследование. Определена **средняя и сильная** эффективность данных направлений наставнической деятельности.
4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В мастер-классе **полностью** проявлена позиция партнёр-равноправный участник. **Частично и полностью** проявлены модели: лидер-соисполнитель; руководитель-исполнитель; тьютор-инициатор. Ряд экспертов выделяют **частично** проявленную позицию консультант-обучаемый. Отмечается **сильная** эффективность позиции партнёр-

равноправный участник. **Средняя** эффективность позиций: лидер-соисполнитель; руководитель-исполнитель; тьютор-инициатор; консультант-обучаемый.

5. **Формы организации наставничества.** В мастер-классе **полностью** проявлены формы организации наставничества: совместное обсуждение и организация; работа в малых группах. **Полностью и частично** проявлены: рефлексия опыта/деятельности; совместное планирование, проектирование; работа с личностными смыслами участников. **Частично** проявлена форма организации наставничества: прямое обучение/объяснение. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных форм организации наставничества.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** и частично проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: личный выбор; поддержка инициатив; позитивная оценка; пробные/пробно-поисковые действия. **Частично** проявлены: обострение противоречий; вопросы- «активаторы». Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Было заявлено партнерское наставничество, но оно не получилось, т.к. участники были больше ориентированы на ведущего, а не на друг друга. Непонятно, как таким способом пишется программа воспитания. Излишнее увлечение отдельными упражнениями.
- Представлены живые, интересные формы организации совместной деятельности коллектива, которые можно применять.
- Очень интересный опыт работы с педагогическим коллективом! Позитивность, открытость, инициативность, включенность педагогического коллектива. Хочу апробировать эту форму проведения педагогического события в своем коллективе. С огромным удовольствием посмотрела этот мастер-класс. Но он больше относится к управленческой деятельности, наставничество проявляется несколько косвенно.
- Интересный наглядный мастер-класс. Но немного затянута была последняя часть.
- Модель: партнерское наставничество. В команде царит здоровая и дружеская атмосфера. Работа наставника выполнена на ура!

Эксперт:

1. Поздеева С.И., заведующий кафедрой педагогики и методики начального образования ТГПУ, д.п.н., профессор ТГПУ, научный руководитель Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.

Зрители:

2. Пазинич Т.Н., директор МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
3. Запрягаева И.Н., руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
4. Сорокина А.М., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
5. Дорожкина Е.А., учитель физики Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.

Экспертное отнесение к мастер-классу

«Эффективная работа с командой. Пишем программу воспитания вместе»

*Авторы: Петрова М.В., руководитель, Рубан И.С. методист
СП «Смена» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера»*

Эксперт: Колпаков Сергей Николаевич, кандидат педагогических наук, педагог-наставник, учитель физики Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска

Я бы выделил три общие особенности, которые отличают этот материал от других. Первая – это попытка представить позицию, взгляд, контекст, относительно которых нужно смотреть на результативность. Это попытка ввести понятие партнерского наставничества

(партнерский тип взаимодействия наставник - педагог) и выделение некоторых эмпирических признаков такого партнёрства (обмен мнениями, выбор лучшего пути развития или решения проблемы и др.). Это культурный ход не только на изменение качества наставничества, но и на исследование такого типа его, как партнёрское. И эту задачу надо ставить, чтобы картина различия была и полней (больше эмпирических признаков) и глубже (переход от признаков к измеряемым характеристикам). Одну из них я бы уже указал для обсуждения: партнёрское наставничество возможно только в групповой работе с педагогами. То есть новая модель наставник – группа педагогов.

Вторая особенность - это демонстрация внутреннего строения работы с педагогами, показана работа на молекулярном уровне. Не только указана техника и приём, но и само действие. Эта открытость, в которой были проявлены эмоциональные эффекты (что говорит о реальности и не программируемости события заранее) так же может служить характеристикой позиции наставника в партнёрстве. Но не хватает рефлексии наставника относительно происходящего. Логика была такая: вот моя цель – посмотрите что получилось, то есть, сохранён демонстрационный режим. А интересно не столько демонстрация, а рефлексия наставника: что случилось, а что не случилось из задуманного наставником. Хотелось бы, чтобы появился язык прецедентов и эффектов и язык проблематизации. Я приведу некоторые примеры такого языка из своего видения. Например, когда пара выступающих педагогов говорила о проблемах в реализации идей среди прочих орг. проблем (неработающие микрофоны, ОРВИ, усталость педагогов), которые не сложно решить, появилась проблема методологическая, которая проявляется только в партнёрстве: на индивидуальную инициативу кого-то другие педагоги не реагируют. И это логично, так как любая инициатива ценностна только для автора. Тогда как будет разворачиваться совместность, если реакция идёт только на своё хотение. Это проблема может быть увидена и актуализирована только в партнёрстве. Но педагоги её фиксируют эмпирически, а нужно (и в этом организующая функция наставника, нельзя быть только партнёром) переводить эмпирический материал в проблему для себя, а потом для педагогов.

Ещё одна тема для размышления из текстов педагогов, прозвучавших на этапе актуализации личного опыта это выделение эффективных форм организации образовательного пространства. Были сформулированы только событийные формы, и в текстах не прозвучала мысли, что таковыми могут быть и повседневные занятия. Кстати, это проблема практически всех материалов доп. образования, да и школьных тоже: в событийных формах партнёрство возможно и эффективно, а в повседневных занятиях и уроках (которых, кстати, по времени составляет 80-90% всего образовательного времени) партнёрский тип, как минимум, очень затруднителен. То же само прозвучало и в инициативах. Этому есть объективное объяснение, но проблема переноса партнёрского типа взаимодействия из событийных форм в повседневные очень важная и перспективная. Тем более материал проявил образовательный потенциал такого взаимодействия между разными участниками СД.

Третий момент, что программа представлена, как незавершённое действие. Я бы даже сказал, что речь идёт не о программе, а об этапах разворачивания совместной деятельности в годовом цикле. Сначала педагоги проходят этап эмоционального погружения, потом актуализации опыта по прожитому году, затем этапы инициации и пробных действий и на последнем этапе совместная рефлексия и перевод проб в нормы жизни центра. В этом случае появляется потенциал для саморазвития центра через разработку новых форм, технологий и т.д. И наставническое действие переходит в управленческое, когда нормы учреждения разрабатывается не только управленческой командой, но в этом принимают участие и педагоги и родители. А это и есть главный признак (перераспределение функций между участниками СД) изменения качества образования, как изменение качества совместной деятельности.

Небольшие дополнения для размышлений:

1. Перегруппировка участников СД (смена позиций) – очень хороший признак и ход для развития компетенций СД у педагогов. Только не хватает ещё одной групповой работы, когда встречаются инициативы из разных предметных направлений.
2. Групповая работа с педагогами может стать катализатором для организации парной и групповой работы и на занятиях повседневных. Подобную же работу в начале года провести с детьми.

Стендовый доклад

«Организация наставничества в педагогическом коллективе структурного подразделения "Огонек" ДДТ "У Белого озера"»

Запрягаева Ирина Николаевна, руководитель СП, педагог дополнительного образования
СП «Огонёк» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г.Томска

Аннотация

В стендовом докладе представлен опыт наставничества в детском центре «Огонёк» по модели «педагог-педагог». Объединяющая идея – «образовательное партнёрство» в образовательном процессе через совместную реализацию творческих и педагогических проектов наставником и наставляемым. Важной составляющей в работе наставнической пары является исследование запроса наставляемых, выявление точек напряжения. В материале представлен алгоритм организации наставничества в педагогическом коллективе и определены точки взаимодействия наставника и наставляемого такие, как социальный проект «Наличники Томска – культурный код города», фотоконкурс «Оконная резьба Томска», совместная работа в жюри, совместное проведение и анализ занятия или мероприятия.

Ключевые слова: образовательное партнёрство, творческие и педагогические проекты, исследование запроса, взаимодействие.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239167

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлены модели наставничества: «педагог-педагог», «педагог-студент», «педагог-дети», «ученик-ученик». Эксперты определяют **сильную** и **среднюю** эффективность проявленных моделей наставничества.

Комментарий эксперта: Ирина Николаевна показала сильные и эффективные стороны модели наставничества педагог-педагог и педагог-студент, говорит об индивидуальных подходах в работе, совместных проектах в наставничестве, показала превосходный опыт работы молодых педагогов в роли наставников.

2. **Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлено содержание наставничества: освоение норм, правил, требований; постановка и решение общих задач; актуализации личного опыта и его обогащение; формирование профессиональных компетенций, личностное развитие участников; решение проблемных ситуаций; поддержка педагогов и детей и в инклюзивном образовании; разработка учебно-методических материалов; создание ситуаций эмоционального комфорта. Ряд экспертов определяют **полностью** проявленное содержание наставничества: формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; познавательная мотивация; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. Эксперты отмечают **сильную** и **среднюю** эффективность проявленного содержания наставничества.

Комментарий эксперта: Содержание форм и методов работы разнообразно и разнопланово, педагог показал личную заинтересованность в работе наставничества, взаимосвязь по данному вопросу с другими структурными организациями. Интересно, содержательно, лаконично предоставлен опыт работы по наставничеству: совместные проекты, воспитательные мероприятия, взаимопосещение занятий, разработка учебно-методических материалов и т.д.

3. **Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлено направление организации наставнической деятельности: управление. Частично проявлены направления: сопровождение и исследование. Определена **сильная** и **средняя** эффективность проявленных направлений наставнической деятельности.

Комментарий эксперта: Прослеживается высокий управленческий механизм по поддержке и развитию наставничества в ОО.

4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **частично** и **полностью** проявлены позиции: руководитель-исполнитель; лидер-соисполнитель; консультант-обучаемый; тьютор-инициатор; партнёр-равноправный участник. Эксперты определяют **сильную** и **среднюю** эффективность проявленных позиций.
5. **Формы организации наставничества.** В материале **полностью** и **частично** проявлены формы организации наставничества: совместное обсуждение и организация; работа в малых группах; прямое обучение/объяснение; решение учебных задач; работа с личностными смыслами участников; рефлексия опыта/деятельности; совместное планирование, проектирование. В стендовом докладе эксперты определяют **сильную** эффективность формы организации наставничества совместное планирование, проектирование и **среднюю** эффективность проявленных форм организации наставничества.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью** проявлен приём вовлечения в совместную деятельность: поддержка инициатив. **Частично** проявлены: и позитивная оценка; обострение противоречий; личностный выбор. Эксперты определяют **среднюю** и **сильную** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Мало примеров конкретной работы в паре "педагог-педагог".
- Представлена управленческая система организации наставничества в СП.
- Очень понравилась высокая организация наставничества: показана четкая структура работы в педагогическом коллективе детско-юношеского центра "Огонек" - есть, чему учиться. Спасибо за работу!

Эксперт:

1. Поздеева С.И., заведующий кафедрой педагогики и методики начального образования ТГПУ, д.п.н., профессор ТГПУ, научный руководитель Школы Совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.

Зрители:

2. Петрова М.В., руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
3. Крутенкова А.Д., педагог дополнительного образования МБОУ ДО "ДДТ" с. Молчанова Томской области.

**Экспертное отнесение к стендовому докладу
«Организация наставничества в педагогическом коллективе
детско-юношеского центра "Огонек"»**

Автор: Запрягаева Ирина Николаевна, руководитель СП, педагог дополнительного образования СП «Огонёк» МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г.Томска

Эксперт: Колпаков Сергей Николаевич, к.п.н., педагог-наставник, учитель физики Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска

Очень важная особенность данного материала – это попытка сформулировать особый тип наставничества, образовательное наставничество. Если авторы выходят на это, то необходимо назвать другие типы наставничества, относительно которых они различают этот тип. Например, я различаю, такую единицу содержания образования, как действие, и различаю учебное, учебно-познавательное и образовательное совместное действие. Точно так же культурный подход требует необходимости в типологии наставничества, чтобы по признакам и характеристикам выделять и отличать его от других. Тем более содержание стендового доклада явно выходит на то, что за образовательным наставничеством стоит другая продуктивность и другая результативность. Выделение двух признаков такого

партнёрства (проектирование событий и реализация партнёрства не только педагог-педагог, но и ребенок - ребёнок) заставляет задать несколько вопросов: возможно ли такое наставничество не только в событийных формах образования, но и на повседневных занятиях? Сейчас во многих (если не всех) учреждениях доп. образования есть разные виды наставничества по участникам наставнических пар (педагог – ребёнок; педагог – педагог и т.д.). Там так же реализуется образовательное наставничество? Экспертиза материалов этого фестиваля показала, что изменение состава участников наставнических пар не сильно влияет на характер деятельности и, тем более, характер совместной деятельности в этих парах. А я как представитель педагогики Совместной деятельности именно по этому показателю различаю образовательность наставничества. Но постановка задачи на типологию наставничества через формулировку своего основания для типологии шаг очень инновационный и требующий исследования.

Ход на создание наставнических пар из разных тематических направлений – это очень хорошая интенция на условия формирования и становления образовательного наставничества. Это редкое явление и надо его развивать, как своё ноу-хау. Здесь хорошо бы половить эффекты общего подхода по изменению характера деятельности в наставничестве и изменению характера взаимодействия. Разное предметное направление участников группы заставляет искать общие основания либо в типе деятельности, либо в типе совместной деятельности. И тогда деятельность (совместная деятельность) становится содержанием образования, а не только учебная составляющая содержания образования. А так же разное предметное направление породит эффекты, когда модель деятельности, успешная на одном профиле, не работает на другом. Тогда новообразование появятся не только у наведываемого, но и у самого наставника. И это и есть, с моей точки зрения эффект образовательного наставничества.

Хорошо бы несколько слов об авторских программах. Они различаются по содержанию, по деятельности, по организации СД? Мне кажется, что авторские программы – это одна из результативностей образовательного наставничества и должна носить не совсем массовый характер. Ведь авторство возникает, когда у педагога возникает своя тема, направление, интенция, своя инициатива по изменению содержания образования. А развернуть инициативу в культурный нормативный продукт (программа) требует особых усилий, и носить не должен массовый характер. (Может быть, сопровождение этого процесса и есть содержание образовательного наставничества?) Тогда появление авторских программ – есть с моей точки зрения, результат образовательного наставничества. И здесь надо прописывать путь от отдельных инноваций (ситуативные изменения), к модифицированным программам (инициатива по разработке отдельных занятий) и только потом к авторским, где масштаб изменений касается всей программы. Тогда разнообразие программ (не тематическое) – ещё одна результативность и характеристика образовательного наставничества. Правда надо отметить, что понимание авторских программ в сфере дополнительного образования несколько другое и носит больше тематический принцип нежели смысловой и деятельностный.

Приказ, планирование – это слова, не стыкующиеся с тем, что в этом материале называется образовательным наставничеством. Надо понять, что приказывается и планируется, а что рождается и инициируется.

Пример погружения молодого педагога через участие в проектах и мероприятиях – это очень перспективная идея. Опять звучит мысль, над которой надо думать: наставничество в событийных формах и на обязательных повседневных занятиях – это наставничество разного типа. Это требует исследования и здесь то и возникнет типология наставничества. А проблематика в том, чтобы перенести тип наставнического взаимодействия из событийных форм образования в повседневные.

Интересен прецедент (он прямо описывается как прецедент) взаимодействия педагогов по хореографии и каратэ. И здесь нужно остановиться, так как описание, а не аналитическое обобщение, говорит о том, что пока это не повседневная практика. А,

главное, там явно возникли новые образовательные эффекты, причём как у наставника так и у молодого педагога. И это слышится в тексте. Но опять же, растяжка – общее «направление» содержания деятельности хореографа и каратиста. Значит надо искать пересечение тематических пространств педагогов? Или всё-таки передавать модель проведения занятий, а разработка конкретики в другом содержательном профиле – это задача совместных действий педагога и наставника? В таком случае в ситуации неопределённости будут оба, тут и возникает партнёрство во взаимодействии наставника и настраиваемого, которое и может быть основанием для выделения образовательного наставничества в особый тип, за которым будет стоять особая продуктивность и результативность наставнической деятельности.

Отдельно хочу остановиться на слайды про запросы и точки напряжения. Здесь у меня несколько размышлений. 1. В столбцах про запрос больше сформулированы не запросы, а места, где они могут порождаться. Например, в совместной разработке занятий, в обсуждении личного опыта наставника (или своего личного опыта?). Может быть, ещё выделить деятельностные места, в которых молодой педагог будет проявлять свой запрос? И в каких формах запрос проявляется? (вопрос, интенция, размышление: из этого наставнику ещё нужно увидеть и помочь сформулировать запрос – и это может и быть особая наставническая компетенция в образовательном наставничестве).

А в графе точек напряжения я вижу больше гипотезы для исследования. Например: создание развивающей среды (а какая ещё бывает среда? Опять надо различие строить), рефлексия совместной деятельности будут влиять на набор группы и отсев детей. Это можно исследовать и зависимости дополнять.

Мастер-класс

«Особенности реализации многоуровневой модели наставничества:

Куратор + наставники»

*Рынкova Елена Викторовна, педагог дополнительного образования, куратор наставников
МАОУ "Томский Хобби-центр" г. Томска*

Аннотация

Автор мастер-класса представляет наставническую деятельность в МАОУ «Томский Хобби-центр», реализуемую в рамках проекта «Многоуровневая модель наставничества». В материале автора представлена модель «органиграммы» наставнической практики в ОО с указанием некоторых элементов организационной структуры управления. Наряду с позициями наставник и наставляемый выделяется позиция куратора наставников.

В мастер-классе представлен тренинг командообразования, на котором педагоги – потенциальные партнеры наставнических отношений на вербальном и невербальном уровне учатся "замечать" друг друга, допускать сокращение дистанции, смену потенциального делового партнера и др.

Ключевые слова: куратор, многоуровневая модель наставничества, органиграмма, командообразование.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239157

Экспертное заключение:

1. **Модель наставничества.** В мастер-классе **полностью** и **частично** проявлена модель наставничества «педагог-педагог». **Частично** проявлены модели: «педагог-дети»; «ученик-ученик»; педагог-студент»; «педагог-родители». Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных моделей наставничества.
2. **Содержание наставничества.** В мастер-классе все эксперты определяют **полностью и частично** проявленное содержание наставничества: создание ситуаций эмоционального комфорта освоение норм, правил, требований; постановка и решение общих задач;

поддержка педагогов и детей и в инклюзивном образовании; личностное развитие участников; актуализации личного опыта и его обогащение; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; решение проблемных ситуаций. Ряд экспертов определяют **полностью** проявленное содержание наставничества: формирование профессиональных компетенций; познавательная мотивация и **полностью и частично** проявленное содержание наставничества: разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов; разработка учебно-методических материалов. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленного содержания содержания наставничества.

3. **Направления организации наставнической деятельности.** В мастер-классе **полностью и частично** проявлены направления: сопровождение и управление. Ряд экспертов определяют **полностью и частично** проявленное направление наставнической деятельности исследование. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных направлений наставнической деятельности.
4. **Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В мастер-классе **полностью и частично** проявлены позиции: консультант-обучаемый; партнёр-равноправный участник; лидер-соисполнитель; руководитель-исполнитель. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных позиций.
5. **Формы организации наставничества.** В материале **полностью и частично** проявлены: прямое обучение/объяснение; работа в малых группах; игра. Ряд экспертов определяют полностью и частично проявленные формы организации наставничества: постановка и решение проблем; совместное обсуждение и организация; исследование/экспериментирование; мини-проект; работа с личностными смыслами участников; решение учебных задач; рефлексия опыта/деятельности; выполнение творческих заданий; совместное планирование, проектирование. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных форм.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Частично и полностью** проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: обострение противоречий; личностный выбор; пробные/пробно-поисковые действия; поддержка инициатив; позитивная оценка; вопросы- «активаторы». Эксперты определяют **среднюю и сильную** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Мне представляется, что это не жанр мастер-класса, а поэтому его трудно оценивать в этом жанре. Первая часть видеоролика с претензией на управление, но управленческие механизмы не выделены и не представлены, вторая часть по форме напоминает тренинг, но это тренинг чего? И как она соотносится с первой частью? Мне это показалось непонятным.
- В материале автора представлена модель (органиграммы) наставнической практики в ОО с указанием некоторых элементов организационной структуры управления. Ценно, что наряду с позициями наставника и наставляемого в структуре управления появляется субъект влияния - куратор. Вероятно, именно куратор в представленной модели подразумевается как субъект организации совместной деятельности в парах наставник-наставляемый. В классической теории наставничества куратор, действительно, играет важную роль на этапах целеполагания системы наставничества в организации, отбора и обучения кандидатов на роль наставников, контроля качества реализации наставнической практики, мониторинга результатов, стратегического планирования дальнейшего развития организации и внутрикорпоративных отношений. Однако, в практике образовательных организаций сегодня мы сталкиваемся с тем, что в оргструктуре нет формальной единицы "куратор системы наставничества", чаще бывает так, что функции куратора выполняют управленцы, методисты, педагоги-инициаторы и т.п. Интересно, что в ТХЦ такой субъект управления выделился как отдельная единица

в оргструктуре. Видимо, именно с участием куратора наставнической практики в организации корректируются нормативные документы, планируется система повышения квалификации сотрудников (потенциальных наставников и партнеров для осуществления реверсивного наставничества), набора персонала из числа студентов, стажеров и иных участников образовательных отношений. Однако, механизм кураторской деятельности не достаточно полно представлен автором материала. Например, на органиграмме "кругов взаимодействия" создается впечатление, что система переориентации позиций с "Я" на "Мы" складывается сама собой, без внешней мотивации сотрудников. Хотя, очевидно, что такая динамика позиций происходит (или подразумевается) посредством определенных организационных процессов, инициированных куратором. Одним из таких процессов, видимо, является тренинг командообразования, представленный во второй части материала, на котором педагоги - потенциальные партнеры наставнических отношений на вербальном и невербальном уровне учатся "замечать" друг друга, допускать сокращение дистанции, смену потенциального делового партнера и др. Всё это, безусловно, выводит организацию на новый уровень выполнения общекорпоративных задач, однако, не понятно каким образом влияет на содержание практик наставничества, обеспечение высокого качества образования, удовлетворение образовательных потребностей участников образовательных отношений, сохранность контингента, оформление инновационных практик в системы и другие стратегические задачи организации и системы образования в целом.

- Большое спасибо за доклад! Была наглядно, понятно представлена многоуровневая модель наставничества в интересном формате с прозрачной доской. И педагог на практике через упражнения в тренинге показала, как эта модель работает, как пройти путь от Я к ТЫ, от Я и ТЫ к МЫ, и обратно вернуться к себя. И для себя в докладе поняла главную, простую мысль, которая прозвучала в докладе, отношения наставничества возникают там, где мы помогаем друг другу. Спасибо!
- Спасибо за работу! Объяснение форм наставничества доступно и понятно. Интересно проведена игра.
- Елена Викторовна доступно для понимания дала определение понятия наставничества. Через игры показала, как можно проявить себя наставнику и наставляемому при взаимодействии друг с другом.

Эксперты:

1. Сорокова Л.А., к.п.н., заместитель директора по НМР Школы Совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска.
2. Реннер О.В., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Зрители:

3. Ибатулина Н.Н., методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
4. Сорокина А.М., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
5. Данилова Г.А., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Стендовый доклад
"3 СО совместная работа как форма раскрытия способностей и достижения результатов каждого участника команды"

Кононова Наталья Вячеславовна, педагог дополнительного образования, заведующий отделом декоративно-прикладного и технического творчества, руководитель городского штаба "Академия безопасности" МОУДО "Центр дополнительного образования детей" г.о. Стржевой"

Аннотация

Данный стендовый доклад отражает работу по направлению наставничества "педагог-педагог". Автор представил модель наставничества "педагог-педагог" по трём направлениям "опытный учитель- молодой специалист", "руководитель-подчинённый", "учитель-учителю", сделав акцент на три составляющих наставнической системы «со-действие», «со-творчество», «со-переживание» позволяют получить уникальные количественные и качественные результаты совместной деятельности. Представленные в материале "3 СО" создают оптимальные условия для появления инициативы, проявления активности и желания профессионально развиваться у вовлеченных в процесс участников деятельности.

Ключевые слова: команда, молодой специалист, опытный учитель, 3 СО.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239172

Экспертное заключение:

- 1. Модель наставничества.** В стендовом докладе **полностью** и **частично** проявлена модель наставничества «педагог-педагог». Ряд экспертов определяют **полностью** и **частично** проявленные модели: педагог-дети и ученик-ученик, педагог-родители. Эксперты определяют **сильную** и **среднюю** эффективность проявленных позиций.
- 2. Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлено содержание наставничества: постановка и решение общих задач. **Полностью** и **частично** проявлено содержание наставничества: актуализация личного опыта и его обогащение; формирование профессиональных компетенций. Ряд экспертов определяют **полностью** проявленное содержание: освоение норм, правил, требований; личностное развитие участников; решение проблемных ситуаций; поддержка педагогов и детей и в инклюзивном образовании; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. Также ряд экспертов определяет **полностью** и **частично** проявленное содержание: формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; разработка учебно-методических материалов; создание ситуаций эмоционального комфорта; познавательная мотивация. Эксперты отмечают **сильную** эффективность содержания наставничества: формирование профессиональных компетенций. **Сильную** и **среднюю** эффективность содержания наставничества проявленного содержания наставничества.
- 3. Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **Полностью** проявлено направление: сопровождение. **Полностью** и **частично** проявлено направление организации наставнической деятельности: управление. Ряд экспертов определяют **полностью** проявленное направление: исследование. Экспертами определена **сильная** эффективность проявленного направления наставнической деятельности.
- 4. Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **полностью** проявлены позиции: руководитель-исполнитель. **Полностью** и **частично** проявлены позиции: лидер-соисполнитель; партнёр-равноправный участник; Ряд экспертов определяют **частично** и **полностью** проявленные позиции: тьютор-инициатор; консультант-обучаемый. Эксперты определяют **среднюю** и **сильную** эффективность проявленных позиций.

5. **Формы организации наставничества.** В материале **полностью** проявлены формы организации наставничества: прямое обучение/объяснение. **Полностью и частично** проявлены формы: совместное обсуждение и организация; работа в малых группах; совместное планирование, проектирование. Ряд экспертов отмечают **полностью** проявленные формы: постановка и решение проблем; исследование/экспериментирование; мини-проект; игра; решение учебных задач. Отмечают **полностью и частично** проявленные формы: работа с личностными смыслами участников; выполнение творческих заданий; рефлексия опыта/деятельности. Эксперты определяют **сильную** эффективность формы: прямое обучение/объяснение **Сильную и среднюю** эффективность проявленных форм организации наставнической деятельности.
6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** **Полностью и частично** проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: личный выбор; пробные/пробно-поисковые действия; поддержка инициатив; позитивная оценка. Ряд экспертов отмечают **частично** проявленный приём: вопросы- «активаторы». Эксперты определяют **среднюю и сильную** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- В материале представлена работа сразу нескольких площадок как образовательных сред, предоставляющих возможности деловым партнерам проявить свою активную позицию. Заявленные концепцией наставнической системы со-действие, со-творчество, со-переживание позволяют, судя по результатам, получить уникальные количественные и качественные результаты совместной деятельности. Со-действие вовлекает педагогов и их социальных партнеров в разные виды активностей, инициированные идейными вдохновителями и руководством Отдела ДПиТТ и городского штаба, что позволяет педагогам развивать и совершенствовать свои профессиональные компетентности в рамках реализации "внутренних" и "внешних" проектов. Мероприятия обозначенных двух образовательных площадок являются, судя по всему, той самой полевой практикой, где формируемые у наставляемых профессиональные качества и компетенции совершенствуются. Со-творчество и Со-переживание обеспечивают появление особой атмосферы принятия, поддержки, интереса, социальной значимости того, чем педагоги занимаются в процессе творческой и профессиональной самореализации. Все это способствует, вероятно, появлению внутренней мотивации к проявлению активности в профессиональной деятельности. Таким образом представленные в материале "3 СО" создают оптимальные условия для появления инициативы, проявления активности и желания профессионально развиваться у вовлеченных в процесс участников деятельности. Думается, что образовательная среда возможностей и шансов гораздо шире представленных в материале площадок-партнеров. Еще одной ключевой линией представленной системы является создание условий для развития профессиональных умений молодых специалистов при решении программных задач в процессе работы с воспитанниками детского объединения. Молодые специалисты под руководством более опытных коллег (или методистов) обучаются азам профессии, участвуют в конференциях и конкурсах профессионального мастерства, делясь своими наработками. Именно системная методическая работа позволяет получить качественные представленные автором материала результаты. Однако здесь возникает вопрос, почему создание внешней образовательной среды и традиционная "внутренняя" методическая работа с педагогическим коллективом обозначается как система наставничества в организации? Управленец, решающий вопросы внешней активности организации, и методист, решающий задачи обеспечения качества реализации образовательных программ ОУ, в данном случае называются теперь наставниками? Или соответствующие функции управленца и методиста в

организации выполняют вместо них опытные педагоги, сопровождая молодых специалистов в их профессиональном становлении? Как разводятся традиционная методическая и наставническая деятельности организации? Кто и каким образом мониторит и контролирует деятельность наставнических пар? Было бы интересно более подробнее узнать о представленной системе наставничества и найти ответы на вопросы, которые появились в ходе знакомства с данной системой.

- Данный стендовый доклад отражает работу по направлению наставничества "Педагог-педагог". Автор представил модель наставничества "педагог-педагог" по трём направлениям "опытный учитель- молодой специалист", "руководитель-подчинённый", "учитель-учителю", сделав акцент на три составляющих "действие", "творчество" и "переживание". Стендовый доклад содержит схемы и таблицы, но к содержанию некоторых возникают вопросы. Например, зачем в схеме, раскрывающей модель наставничества и отражающей направления показаны односторонние стрелки? Переход из одного направления в другой? В целом данный стендовый доклад представляет эффективную работу команды и каждого участника.
- Очень интересный опыт работы!
- Мастер-класс высокого уровня, представлена эффективная система наставничества, проявлены все составляющие модели наставничества, представлены не только результаты, но перспективы наставничества. Ярко, ёмко, содержательно!!! Спасибо!

Эксперты:

1. Реннер Ольга Валерьевна, методист, педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.
2. Качина Татьяна Викторовна, педагог дополнительного образования, координатор направления «наставничество», МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Зрители:

3. Соколова Наталья Вячеславовна, методист МОУДО "ЦДОД"
4. Тайдонова Марина Викторовна, методист, руководитель СП МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

РАЗДЕЛ 4. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРАКТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Стендовый доклад

«Мое наставничество с разных сторон»

Романова Елена Сергеевна, студент ФГБОУ ВО "ТУСУР"

Аннотация

Стендовый доклад наставника и наставляемого представлен в форме самопрезентации и отражает содержание деятельности по направлению наставничества «педагог-студент». Студент представил разнообразные сферы своей наставнической деятельности. Автор представил опыт наставнической деятельности в высшем учебном заведении (ТУСУР) и в учреждении дополнительного образования (ДДТ "У Белого озера").

В стендовом докладе представлен исследовательский ход, через представление разнообразного опыта и сравнения его происходит самоопределение и самопознание. Были представлены два образовательных маршрута, один из которых выстраивает студент сам, а другой во взаимодействии со своим наставником – педагогом ДДТ.

Ключевые слова: наставничество, мероприятие, инициатива.

Ссылка: https://vk.com/video-14404353_456239170

Экспертное заключение:

- 1. Модель наставничества.** В стендовом докладе **полностью** и **частично** проявлена модель наставничества «педагог-студент» и определена **сильная и средняя** эффективность данной модели. **Частично** проявлена модель «педагог-дети». Один эксперт отмечает частичную проявленность модели «ученик-ученик». Эксперты определяют **среднюю и слабую** эффективность проявленных позиций.
- 2. Содержание наставничества.** В стендовом докладе **полностью** проявлено содержание наставничества: личностное развитие участников. И определена сильная эффективность данного содержания наставничества. Эксперты определяют **полностью и частично** проявленное содержание наставничества: постановка и решение общих задач; актуализация личного опыта и его обогащение; формирование предметных знаний/специальных навыков; формирование УУД; формирование профессиональных компетенций; решение проблемных ситуаций; создание ситуаций эмоционального комфорта; познавательная мотивация; разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. Один эксперт отметил частичную проявленность содержания наставничества: освоение норм, правил, требований; поддержка педагогов и детей и в инклюзивном образовании; разработка учебно-методических материалов. Эксперты отмечают **сильную** и среднюю эффективность проявленного содержания наставничества.
- 3. Направления организации наставнической деятельности.** В стендовом докладе **полностью и частично** проявлено направление: сопровождение. **Частично** проявлены направления организации наставнической деятельности: управление и исследование. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность направления сопровождение и частичную проявленность направлений наставнической деятельности: управление и исследование.
- 4. Позиция наставника и наставляемого во взаимодействии.** В стендовом докладе **полностью** и частично проявлены позиции: руководитель-исполнитель; лидер-соисполнитель; партнёр-равноправный участник; тьютор-инициатор; консультант-обучаемый. Эксперты определяют **среднюю** эффективность проявленных позиций.
- 5. Формы организации наставничества.** В материале **полностью** проявлены формы организации наставничества: совместное планирование, проектирование. **Полностью и частично** проявлены формы: прямое обучение/объяснение; игра; мини-проект;

решение учебных задач; работа с личностными смыслами участников; выполнение творческих заданий; рефлексия опыта/деятельности. **Частично:** работа в малых группах; постановка и решение проблем; исследование/экспериментирование. Эксперты определяют **сильную и среднюю** эффективность проявленных организации наставничества.

6. **Приёмы вовлечения в совместную деятельность.** Полностью и частично проявлены приёмы вовлечения в совместную деятельность: личный выбор; пробные/пробно-поисковые действия; поддержка инициатив; позитивная оценка. Ряд экспертов отмечают **частично** проявленные приёмы: обострение противоречий; вопросы-«активаторы». Эксперты определяют **среднюю** эффективность проявленных приёмов вовлечения в совместную деятельность.

Экспертное мнение, комментарий, оценка:

- Представлена лидерская модель организации совместной деятельности, когда Наставник выбрал позицию направляющего и помогающего подопечным, организующего действие для подопечных и курирующего процесс и результат. Между тем, в представляемом кейсе, на мой взгляд, все-таки не хватило конкретики, подтверждающей обобщенные выводы Елены Сергеевны о своей наставнической деятельности. Более подробное описание этапов сопровождения способствовало бы более качественной рефлексии об эффективности наставничества. Однако, мы можем отметить, что представленная информация раскрывает умение анализировать, свидетельствует о профессиональном росте и развитии Елены Сергеевны, в качестве наставника, наблюдается стремление к выполнению сложной и ответственной работы в ходе выполнения функций наставника, освоению новых современных технологий.
- Стендовый доклад наставника и наставляемого представлен в форме самопрезентации. Автор представил опыт наставнической деятельности в высшем учебном заведении (ТУСУР) и в учреждении дополнительного образования (ДДТ "У Белого озера"). На примере мероприятия "День реальных игр" были представлены шаги, этапы работы и проведен самоанализ. Несомненно, автор-студент является лидером, осознано подходит к планированию своей деятельности. В качестве рекомендации предлагаю представить суждение, отношение к наставнической деятельности и её результатам участников данного процесса. Воспитанников-наставляемых и педагога-наставника. Данный материал является ярким примером того, что наставничество студент-дети и педагог-студент можно реализовать в учреждении дополнительного образования.
- Хорошая логика и схема наставнических моделей, в который Елена участвует, и осознает все взаимосвязи. Понравилось то, что сделала мостик в разные сферы, где применяется опыт наставнической деятельности.

Эксперты:

1. Ванюкова А.А., руководитель РМЦ ОГБОУДО "Областной центр дополнительного образования" г. Томска
2. Качина Татьяна Викторовна, педагог дополнительного образования, координатор направления «наставничество», МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

Зрители:

3. Соторова А.С., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска.

РАЗДЕЛ 5. ВЫСТУПЛЕНИЯ НА КРУГЛОМ СТОЛЕ: РЕФЛЕКСИВНАЯ ПРАКТИКА СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГА

Выступление «Подготовка педагогов к конкурсам профессионального мастерства: потенциал, результаты и эффекты наставничества профессионального сообщества»

*Борисанова Наталья Владимировна, методист,
Маттис Маргарита Андреевна, педагог дополнительного образования, методист,
Метелева Анастасия Петровна, педагог-организатор, педагог дополнительного
образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» г. Томска*

В нашем учреждении сложилась особая практика наставничества, связанная с подготовкой педагогов к конкурсам профессионального мастерства. Эту практику инициировали молодые педагоги и сотрудники научно-методической службы ДДТ.

«Группы поддержки» педагогов-конкурсантов в ДДТ существовали всегда, но они обычно складывались из состава сотрудников конкретного структурного подразделения (в ДДТ 6 структурных подразделений, территориально отдалённых друг от друга и, по сути, каждое из них – отдельный коллектив со своими особенностями и традициями) и чаще всего – в соответствии с функционалом и должностными обязанностями (руководитель, методист, режиссёр и т.д.).

Долгие годы единственным конкурсом для педагогов дополнительного образования был конкурс «Сердце отдаю детям». Но в 2017 г педагоги, реализовывавшие сетевую программу «Формула творчества» довольно случайно узнали о всероссийском конкурсе «Школа навыков XXI века» вышли в его финал, который потребовал совсем иных компетенций и форматов подготовки. Он предполагал презентацию программы в формате TED и участие в дебатах. Такого опыта у нас не было, и «наставлять» было некому. Мы пригласили на помощь наших давних партнёров по сетевой программе – актёра И.В. Гваракидзе, преподавателя ТГУ и тьютора Е.В. Григоренко, искусствоведа И.В. Гоц. В процесс подготовки активно включились и несколько активных и инициативных педагогов, двое из них сопровождали ребят в поездке на конкурс. Их фигуры тоже важны: единственный в истории Томской области победитель всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям» М.В. Петрова и выпускник ДДТ, педагог компьютерного класса Ю.Подворчан. За время подготовки и участия в конкурсе наши участники получили колоссальный новый многослойный опыт, они блеснули в формате TED и слабо выступили в дебатах. У них родилось стремление прокачиваться и делиться с другими.

Поэтому, когда в 2018 г. Юрий Подворчан проявил инициативу участвовать в конкурсе «Сердце отдаю детям», вполне естественным образом стало формироваться сообщество по его сопровождению из тех, кто получил опыт совместной подготовки к конкурсу нового формата. Важно было поддержать их инициативу, организовать пространство для взаимодействия и постоянно держать руку на пульсе. Готовность нашего участника «прокачиваться», пробовать непривычное, его инициатива и творчество в поиске новых форм проведения занятия, самопрезентации, других конкурсных заданий позволили раскрыться не только самому «конкурсанту», но и каждому из группы поддержки: проявить свои профессиональные «изюминки», сферы интересов, предмет наставничества по отношению к коллегам. Кто-то оказался «ресурсным» в создании сценария визитки, кто-то – в оформлении презентации, навыках публичного выступления, проектирования и анализа занятия. Объединение этих ресурсов при подготовке к разным этапам конкурса (а наш конкурсанти, последовательно одерживая победы, продвинулся до всероссийского этапа) способствовало проявлению и оформлению его искреннего, осознанного, а не формального профессионального кредо, педагогического стиля и становлению его как лидера сообщества, предложившего нашему учреждению несколько инициатив, меняющих среду. И когда в следующем году новый молодой педагог принял решение об участии в конкурсе,

вопрос о способе подготовки решился сам собой: сообщество наставников и форматы его работы сложились и продолжали складываться с учётом особенностей нового участника. К сообществу на разных этапах, на разные сроки и под разные задачи присоединялись другие педагоги и члены научно-методической службы.

Новый этап деятельности сообщества связан с появлением новых профессиональных конкурсов. Помимо традиционного («Сердце отдаю детям») в 2020-21 уч.году мы открыли для себя региональные конкурсы «PRO-движение к вершинам мастерства», «Методист года», «Лучшие практики наставничества». Разобравшись в положениях об этих конкурсах, мы предположили, что большинство членов нашего сообщества могут и должны попробовать в них силы в качестве участников и стать наставниками друг для друга. 2019 год стал годом массового участия наших педагогов в профессиональных конкурсах: 3 педагога подали заявки на участие в «Сердце отдаю детям», 6 – на «PRO-движение к вершинам мастерства», один – на «Методист года», один – на «Лучшие практики наставничества».

Мы поняли, что несмотря на различия в формулировках конкурсных заданий, для успешного их выполнения важно «прокачивать» сходные компетенции (Таблица 1).

Таблица 1. Ключевые конкурсные задания и профессиональные компетенции

Конкурсные задания	Знания, навыки, компетенции
Резюме / информационная карта	умение кратко и ёмко рассказать о себе, подчеркнуть сильные профессиональные стороны и личностные качества, востребованные компетенции, опыт деятельности в различных областях, эстетично оформить документ
Визитка / самопрезентация / творческий портрет (очно, видео)	навыки публичного выступления (речь, движение, жестикация, взаимодействие со зрителями), сценарное мастерство (структура, логика, оригинальность, образность, творческий подход), знание основных документов и трендов в образовании, видеосъёмка, монтаж
Эссе (письменное, видео)	эрудиция (профессиональная и общая), знание и понимание основных документов и трендов в образовании, умение раскрыть тему, грамотность и культура речи, оригинальность, образность, самостоятельность мышления и изложения
Методическая разработка	методическая грамотность, навыки проектирования, структурирования, анализа, обобщения, знание возрастной и поколенческой психологии, умение работать с информацией
Решение педагогических кейсов (педагогических ситуаций)	знание возрастной и поколенческой психологии, навыки анализа и оценки ситуации, прогноза вариантов её развития, умение привлечь к решению опыт (собственный, коллег, описанный в литературе), позитивное мышление, эрудиция (профессиональная и общая), гибкость, открытость
Презентация программы	свободная ориентация в тексте программы, его «присвоение», навыки публичного выступления, навыки оформления презентации и её использования в выступлении
Занятие (семинар, мастер-класс) очно/онлайн	навыки взаимодействия с детьми, методическая грамотность, навыки проектирования и самоанализа занятия
Конкурсные материалы (портфолио)	умение отбирать и систематизировать материалы в соответствии с тематикой, номинацией конкурса, его целями и задачами, навыки форматирования, оформления материалов
Деловая игра	навыки взаимодействия в группе, проектные компетенции, гибкость мышления, креативность решений
Импровизационное задание	гибкость, стрессоустойчивость, эрудиция, знание основных документов и трендов в образовании, умение привлечь личный опыт и опыт коллег, учреждения, навыки публичного выступления, ведения дискуссии
Общие компетенции конкурсанта	умение планировать деятельность и соблюдать дедлайны, запрашивать помощь; гибкость, открытость, инициативность, активность

Но для успешной организации взаимного наставничества и взаимопомощи понадобились и новые форматы. Так стала складываться практика проведения деловых игр, обучающих семинаров по актуальным темам и проблемам образования, мастер-классов, консультаций, проектирования, взаимопосещения и анализа пробных занятий. Очень важное место занимали и занимают онлайн форматы: работа с гугл-доками (сценарии, программы, эссе, кейсы), взаимодействие в чате. В этот чат входят участники прошлых и потенциальные участники нынешних конкурсов. Там происходит не только оперативный обмен информацией, но и мозговые штурмы, поддержка в режиме реального времени. Я являюсь админом этой группы. Составляю примерный план на год, предлагаю темы деловых игр, формирую банк кейсов, эссе, визиток, которыми пользуются участники.

В 2021-22 и текущем учебном году сложившаяся система взаимонаставничества также успешно и результативно реализуется. Арсенал форматов совместной работы пополнился: к участию в дебатах по актуальным темам присоединяются наши коллеги из Школы совместной деятельности, участники группы пробуют себя в публичной презентации образовательных программ в формате TED, проводят взаимоэкспертизу эссе, решение кейсов из реальной практики в группах.

К участию в деловых играх, дебатах в качестве участников и экспертов присоединяются другие педагоги, методисты, руководители подразделений ДДТ. Индивидуальное сопровождение работы над идеей, сценарием и визуальным наполнением видео-визиток, как правило, становится для педагога открытием себя, новым шагом в профессию. А в учреждении на данный момент создана целая галерея видео визитных карточек педагогов, которая позволяет познакомить с их «лица необщим выраженьем» студентов, гостей, партнёров.

Результативность подобной подготовки и взаимного наставничества оказалась очень высокой. Из 11 участников 9 стали призёрами конкурсов, а 4 – их абсолютными победителями.

Помимо достигнутых конкурсных результатов стали очевидно проявляться и образовательные эффекты: одна из участниц, молодой педагог, одержавший победу в номинации «Дебют» на муниципальном этапе конкурса «Сердце отдаю детям» сейчас успешно справляется с деятельностью методиста одного из структурных подразделений, вторая является координатором волонтерской деятельности своего структурного подразделения, 6 педагогов основали медиа-центр ДДТ, 3 прошли обучение на платформе "Skill-folio" и одна из них стала руководителем проекта по созданию личных брендов педагогов СП и проекта онлайн-планирования на базе платформы «ТАСК-менеджер». 6 участников группы – в инициативной группе нашего сегодняшнего фестиваля, 6 – эксперты региональных конкурсов, 3 стали наставниками педагогов из области в разработке разноуровневых программ. Большинство участников группы остаются в её составе на протяжении нескольких лет, регулируя активность, интенсивность своего участия и позицию во взаимодействии исходя из ситуации и возможностей. Однако профессиональное самоопределение становится и причиной того, что наши конкурсанты меняют работу. Четверо из них уже не работают в ДДТ, хотя двое продолжают участвовать в работе сообщества.

Своё впечатление о процессе, результатах и эффектах организации наставничества в профессиональном сообществе педагогов- «конкурсантов» здесь представят две его участницы.

Маттис Маргарита Андреевна, победитель муниципального этапа конкурса «Сердце отдаю детям-2021» в номинации «Дебют», участник регионального конкурса «PRO-движение к вершинам мастерства - 2023»:

В 2020 году я приняла участие в муниципальном этапе конкурса «Сердце отдаю детям» в номинации «Дебют». Это был мой первый опыт участия, и для подготовки меня пригласили в педагогическое сообщество под руководством Н.В. Борисановой. На мой

взгляд, успешное участие в педагогическом конкурсе предполагает взаимодействие начинающего конкурсанта с более опытными педагогами. Я являлась наставляемой, а в качестве наставников были опытные педагоги, в прошлом – участники конкурсов различного уровня, а также просто активные и инициативные коллеги.

Сопровождение конкурсантов опытными педагогами было, как правило, групповым: для конкурсантов раз в неделю были организованы встречи, на которых происходило взаимодействие и обмен опытом в форматах мастер-классов, дебатов, «Деловой игры». На «Деловой игре» за столом совместно с конкурсантами находился один или два опытных педагога. Наблюдая, как наставники ведут игру, я быстро вовлеклась в процесс и попробовала проявить свою активность и инициативу. Благодаря такому взаимодействию я узнала множество педагогических «изюминок», которые теперь использую в своей практике, научилась проявлять инициативу, перестала бояться пробовать и начинать новое.

В 2022-23 году я решила принять участие в конкурсе «PRO-движение к вершинам мастерства». На этот раз, я была не только в роли наставляемого, но и попробовала себя в роли наставника для других коллег.

Наша работа началась с разработки видео-самопрезентаций (визиток) каждого из конкурсантов. На этапе разработки сценария, а затем съемки и монтажа я обратилась за помощью к опытному наставнику – Воротневой В, в победителя конкурса «PRO-движение к вершинам мастерства» -2021. Взаимодействие проходило в очно-заочной форме: очная встреча и обсуждение идей для сценария, концепция, затем написание сценария с онлайн включением для его корректировки, очная съемка и монтаж с онлайн обсуждением.

В групповых формах взаимодействия, таких, как дебаты и «Деловая игра», я была готова помогать своим коллегам-конкурсантам. В процессе работы я помогала организовывать работу группы, поддерживая каждого участника и делилась личным опытом. Я с удовольствием включилась в «группу поддержки» О.В.Суминой, принимающей в этом году участие в конкурсе «Сердце отдаю детям». Для меня, участника этого конкурса в 2021 г., содержание конкурсных заданий и «подводные рифы» уже знакомы, и я осуществляла помощь своей коллеге на этапе создания эссе, проектирования сценария к открытому занятию и проведения пробных занятий. Для меня это был очень яркий и интересный опыт, а Ольга Сумина достойно выступила на муниципальном этапе и готовится к региональному.

Метелева Анастасия Петровна, участник регионального конкурса «PRO-движение к вершинам мастерства - 2023»:

«PRO-движение к вершинам мастерства» - это мой первый опыт участия в конкурсе для педагогов. Несмотря на наличие опыта в педагогической сфере, для меня важно в подробностях разобраться в специфике конкурсных испытаний и понять свои сильные и слабые стороны в роли педагога и участника конкурса. Сложившаяся практика наставничества в ДДТ “У Белого озера” помогает мне интенсивно развивать мои профессиональные навыки.

При подготовке к конкурсным испытаниям мы работаем в нескольких форматах, в которой каждый задействованный в группе педагог может проявить себя и в качестве наставника, и в качестве наставляемого. В сложившихся обстоятельствах я чаще выступаю в роли наставляемого: в подготовке видео самопрезентации и решении педагогического кейса (испытания заочного этапа конкурса) мои коллеги помогали мне выполнить задания на максимально высоком уровне. Еще до объявления сроков конкурса мы уже работали над концепцией видео самопрезентации, прорабатывали сценарий. А в работе над педагогическим кейсом благодаря консультации с коллегами я смогла найти более интересные и нестандартные пути его решения.

Отдельно стоит отметить групповую работу по подготовке к очным испытаниям конкурса. Во время деловых игр, на которых мы разрабатываем занятия, программы воспитания, пишем проекты новых сетевых центров и др., мне удастся узнать больше о

методической специфике дополнительного образования, именно эту сферу я осознаю, как свою точку роста. Благодаря работе в группах с коллегами я получаю ценный опыт и знания, а также нахожу новые направления, которые мне стоит изучить подробнее для улучшения качества моей работы и успешного участия в конкурсе. Так, например, в данный момент я стала уделять больше внимания материалам в области разноуровневых образовательных программ и программ воспитания. Также, большая часть деловых игр заключается в работе в команде, в данной ситуации я развиваю себя как командный игрок, учусь находить подход и договариваться с разными людьми, с разными характерами и педагогическими ценностями, особо отмечая для себя обратную связь от коллег, выступающих в роли экспертов на деловых играх. Развиваются и мои навыки самопрезентации: выступая в качестве спикера на дебатах, презентуя свою образовательную программу в формате TED, я совершенствуюсь в публичных выступлениях и формулировке эффективной аргументации.

Таким образом, благодаря наставничеству моих более опытных коллег, я совершенствую свое педагогическое мастерство интенсивно и продуктивно. Первоначально, моей главной целью была подготовка к конкурсу, однако полученный опыт и знания помогают мне и в моей педагогической практике. Опыт коллег участвовавших в конкурсах профессионального мастерства - это то, что поможет мне наиболее успешно представить себя на "ПРОдвижении", а общий опыт педагогического коллектива ДДТ "У Белого озера", принимающего участие в наставнической группе, помогает мне становится лучше в роли педагога. Как наставляемый я становлюсь опытнее, продолжаю совершенствовать свои методические знания и развивать навыки публичных выступлений. Отмечу также, я сама проявила себя в роли наставника, помогая конкурсантке "Сердце отдаю детям" в работе над импровизационным заданием конкурса. В дальнейшем я намерена и дальше принимать участие в группе и уже сама делиться своим опытом участия в конкурсе.

Приложение 1

Результативность участия педагогических работников в профессиональных конкурсах

уч. г.	Название конкурса	Уровень	Кол-во		Конкретизация
			уч-ков	побед	
2018-2019	«Сердце отдаю детям»	Муниципальный	1	1	Подворчан Ю.А. - победитель
		Региональный	1	1	Подворчан Ю.А. - Абсолютный победитель
		Всероссийский	1	0	
	«Наставничество в образовании»	Региональный	1	1	Борисанова Н.В., победитель
	Конкурс программ, проектов и методических материалов по организации отдыха и оздоровления детей среди образовательных организаций	Региональный	1	1	Программа летней профильной смены «Формула творчества», лауреат 1 степени
	Областной конкурс дополнительных общеразвивающих программ для дистанционного обучения детей	Областной	2	2	«Цифровая экология» - победитель; «Формула творчества» - победитель
	Всероссийский конкурс дополнительных общеразвивающих программ, в том числе разноуровневых	Региональный этап	9	9	7 дипломов 1 степени, 2 диплома 2 степени
Всероссийский конкурс авторских образовательных программ «Образовательный Олимп»	Всероссийский	3	3	«Зеркало», «Graff-next», лауреаты 1 степени); «Формула творчества» (Дистанционный модуль) лауреат 2 степени	

	XIII областной конкурс методических материалов, педагогов, реализующих общеразвивающие программы дополнительного образования	Областной	22	22	Диплом 1 степени – 8 разработок Диплом 2 степени – 8 разработок Диплом 3 степени – 4 разработки
2019-2020	Всероссийский конкурс профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям»	Муниципальный этап	1	1	Вертилецкая Я.А., победитель
		Региональный этап	1	1	Вертилецкая Я.А., Абсолютный победитель
		Всероссийский	2	2	Подворчан Ю.А., лауреат 2 степени Вертилецкая Я.А., лауреат 3 степени
	Всероссийский конкурс дополнительных общеразвивающих программ «Образовательный Олимп»	Всероссийский	1	1	«Graff-next», лауреат 2 степени
	Всероссийский конкурс дополнительных общеразвивающих программ, в том числе разноуровневых	Региональный этап	6	6	2 диплома 1 степени 2 диплома 2 степени 2 диплома 3 степени
XIV областной конкурс методических материалов, педагогов, реализующих общеразвивающие программы дополнительного образования	Областной	15	15	10 дипломов 1 степени 3 диплома 2 степени 2 диплома 3 степени	
2020-2021	«Методист года»	Региональный	1	1	Качина Т.В., финалист (4 место в рейтинге)
	«Лучшие практики наставничества»	Региональный	1	1	Реннер О.В., финалист (15 место в рейтинге)
	«PRO-движение к вершинам мастерства»	Региональный	4	4	Миллер Е.Д., победитель (1 место в рейтинге) Воротнева В.П. победитель (2 место в рейтинге) Соторова А.С., призёр (12 место в рейтинге) Левыченкова С.В., призёр (26 место в рейтинге)
	Всероссийский конкурс профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям»	Муниципальный этап	3	3	Маттис М.А., 1 место в номинации «Дебют» Львова Я.А., 2 место в номинации «Дебют» Остапова Е.А., финалист
	Всероссийский конкурс дополнительных общеразвивающих программ «Образовательный Олимп»	Всероссийский	1	1	«Фотоимидж», лауреат 1 степени
	XII Всероссийский конкурс учебных и методических материалов в помощь педагогам, организаторам туристско-краеведческой и экскурсионной работы с обучающимися, воспитанниками	Региональный этап	1	1	Остапова Е.А., Диплом 2 степени в номинации "Дополнительные общеразвивающие программы"
	«Лучшие практики организации дистанционного обучения»	Региональный	1	1	Подворчан Ю.А., 3 место
	XV областной конкурс методических материалов, педагогов, реализующих	Областной	17	17	

	общеразвивающие программы дополнительного образования				
	Всероссийский конкурс авторских образовательных программ «Образовательный Олимп»				«Фотоимидж»
2021-2022	Региональный конкурс среди тренеров-преподавателей и педагогов дополнительного образования организаций дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности	Региональный	1	1	Сумина О.В, 2 место в номинации «Мастерство»
	«Методист года»	Региональный	1	1	Остапова Е.А., финалист (4 место в рейтинге)
	«PRO-движение к вершинам мастерства»	Региональный	3	2	Филимонов Н.П., победитель (1 место в рейтинге) Иванов В.А., призёр (14 место в рейтинге)
	Всероссийский конкурс дополнительных общеразвивающих программ «Образовательный Олимп-2022»	Всероссийский	2	2	«Карате. Самопознание», лауреат 1 степени «Школа лидерства и организаторского мастерства, лауреат 2 степени»

Выступление «Организация работы в проектно-исследовательской группе как эффективная форма наставничества в школе»

Безменникова Наталья Викторовна, учителя русского языка и литературы, руководителя проектно-исследовательской группы по проблематизации и технологии организации проблематизации Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска

Я много лет работаю в Школе Совместной деятельности и преподаю русский язык и литературу. В свое время я занималась освоением технологии проблематизации под руководством Румбешты Елены Анатольевны, д.п.н., профессора ТГПУ. Елена Анатольевна разработала соответствующую программу, все модули которой я успешно освоила.

Сейчас ситуация в школе существенно изменилась, уже нет с нами Елены Анатольевны, в школу стало приходить много молодых педагогов, которые, занимаясь во внутришкольном семинаре «Первый шаг» и попробовав модель урока- проблематизации, стали высказывать желание в отношении более глубокого овладения данной моделью и самой технологией проблематизации.

В ответ на этот запрос администрация школы предложила мне организовать работу группы по проблематизации и я, после недолгих колебаний, согласилась.

Когда я начала продумывать организацию работы группы, то главным для меня стал вопрос: как организовать работу, как быстро и понятно представить модель урока- проблематизации молодежи? Этот вопрос приобрел еще большую актуальность в связи с тем, что в группу вошли учителя разного возраста, разных предметов и с разным опытом работы.

Размышляя и советуясь с коллегами по поводу того, как лучше организовать работу группы, я постепенно пришла к мысли о том, что при планировании такой работы необходимо отталкиваться от затруднений и интересов самих учителей, поэтому на самых первых наших встречах мы формулировали и уточняли: кто собственные профессиональные затруднения (например: не знаю, как переформатировать учебный

материал, чтобы создать на уроке ситуацию проблематизации...); кто свои интересы (например: хочу понять взаимосвязь между созданием на уроках таких ситуаций и мотивацией детей...); кто уже практически оформленный профессиональный заказ (хочу попробовать спроектировать цикл уроков с использованием технологии проблематизации...).

Поэтому для работы были сформулированы разные задачи, которые мы объединили в блоки. Самым актуальным для большинства членов группы оказался блок, связанный с более глубоким освоением модели урока-проблематизации, в который вошли вопросы, связанные с переформатированием учебного материала, с приемами создания ситуаций проблематизации, с этапами урока и содержанием совместной деятельности на каждом этапе, с позицией учителя и др.

В группе работа была организована следующим образом:

- теоретический мастер-класс с использованием собственного опыта освоения данной модели и с элементами проигрывания приемов создания ситуаций, этапов урока на самих учителях;
- посещение членами группы уроков, мастер-классов учителей, владеющих этой моделью урока с последующим совместным анализом посещенных уроков;
- организация пространства проб: сначала их совместное проектирование и обсуждение вариантов ликвидации проявленных затруднений, затем апробация учителями проб на своих уроках (нередко педагоги приглашали коллег на свои пробы) с последующим обсуждением того, что получилось, а что не очень и почему.

Постепенно мне стало ясно, что в работе группы очень важно учитывать то, что:

1) у каждого учителя по-разному выстраивается траектория индивидуального движения (один осваивает этап урока, другой - полностью модель, а третий уже вышел на технологию);

2) на каждом этапе важны постоянное взаимообсуждение, рефлексия → взаимопонимание педагогом, что он делает, что получается и какие эффекты это даёт.

Сейчас, когда группа работает уже второй год, я могу выделить определенные результаты такой работы наставника.

Для педагогов (согласно результатам рефлексии педагогами собственного профессионального движения):

1) научились выстраивать свою траекторию движения (в течение года работа со своими затруднениями или поставленными задачами) и, в принципе, расставлять приоритеты (*личностные результаты, например: один из педагогов группы освоил позицию эксперта и сейчас хотел бы попробовать себя в роли наставника, два педагога готовы начать использовать технологию проблематизации для проектирования учебных тем*);

2) научились подбирать материал для урока данного типа (*учебные результаты*);

3) более детально и глубоко овладели приёмами рефлексии и саморефлексии (умение видеть затруднение → выстраивать пути решения);

4) начали исследовать а) влияние проблематизации на повышение интереса и мотивации учеников к обучению; б) влияние проблематизации на освоение детьми учебного материала (хотя сложно напрямую установить влияние – нужно продолжить работу в этом направлении).

Для меня, как для руководителя группы и учителя:

1) апробация другой позиции – **позиции управленца** (новые компетенции планирование, организация проектирования проб, экспертиза, выстраивание перспектив), приобретение новых компетенций: планирование своей работы (работы ПИГ), помощь в планировании другим; не диктуя, не обучая напрямую, а помогая и направляя;

2) более глубокое понимание **позиции наставника**, понимание того, что компетенции в организации совместной деятельности не передаются лекционно, рассказом, объяснением, а передаются через пробное, рискованное для педагога действие, в результате которого получают новый опыт обе стороны;

3) **как для учителя** – восстановление ряда приемов, форм, способов, технологии проблематизации, «выход» за рамки предмета – саморазвитие, продвижение как учителя (работа с учителями разных предметов)

- более глубокое овладение совместным проектированием;
- понимание перспектив собственного профессионального роста – выход на технологию проблематизации, разработка предметных тем с использованием технологии проблематизации.

Подводя итоги, можно сказать, что я пришла к своему пониманию наставничества, для меня это:

- обязательно **совместность** и, как следствие, обогащение обеих сторон;
- **мотивация** с обеих сторон: я хочу научиться, хочу понять – я знаю и могу показать, объяснить, научить, но не теоретически, а вместе через пробу, через действие;
- **системная длительная совместная работа**, а не разовая помощь.

Выступление «Мои первые шаги в профессии: в поиске приемов проблематизации и диалога»

*Еремеева Юлия Викторовна, учитель русского языка и литературы
Школа совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска*

Во время завершения обучения в университете мне было необходимо место, где я смогла бы пройти педагогическую практику и начать свои первые шаги в качестве учителя. Когда я попала в «Школу Совместной деятельности», я думала, что все будет как в обычной школе, но увиденное меня приятно удивило.

Вначале я хотела бы рассказать, про те проблемы, с которыми мне пришлось столкнуться за столь непродолжительный срок работы. Первое – неприятие коллективом учащихся. Мне достался класс, который ранее обучал педагог-мастер в области филологии. Безусловно, и подход к школьникам, и предметные компетенции, и способы предоставления информации и среза знаний были уже сформированы и отточены от и до. По этой причине учащиеся отнеслись ко мне с настороженностью, а иные и вовсе с негативом.

Чтобы понять, что у меня получается, а что – не очень, я периодически организовывала рефлексию с учащимися нашей совместной деятельности. В конце сентября и первой четверти я в очередной раз собирала рефлексивные тексты у детей, чтобы понять, какой они видят меня в роли учителя. Получается ли у меня? Устраиваю ли я их как наставник? Тексты были разными, порой и нелестными, меня это огорчало и я, если честно, думала о том, чтобы бросить все и уйти. Где проблема взаимоотношений педагога с учащимися, там и беды с дисциплиной.

Но, к удивлению моих близких, на подобное поведение детей я не проявляла агрессии. Напротив, это было моим стимулом найти к ним подход. Так я стала более открытой с ними – позволила узнать немного о себе: откуда я родом, о любимых уроках в школе, о студенчестве, о предпочтительных занятиях на досуге. В то же время я стала более чуткой по отношению к их чувствам и проблемам, поскольку ученик, в первую очередь, – человек.

Во время работы в Школе Совместной деятельности я столкнулась с самой главной проблемой, засевшей глубоко в моей голове. Данное образовательное учреждение имеет специфическую модель взаимодействия участников образовательного процесса, отличную от имеющегося у меня образовательного опыта. Я помню, что наши учителя учили нас следующим образом: они диктуют, а мы пишем и выполняем. Здесь же ученикам позволено входить в образовательный процесс и становиться его значимыми и влиятельными участниками: вести уроки, работать парами, группами, создавать различного вида

продукты и презентировать их, устраивать незапланированные дебаты по острым вопросам, возникшим прямо на уроке. Учитель часто не дает детям готовых знаний, а создает определенные ситуации, в которых обучающиеся самостоятельно доходят до истины.

В университете нас, конечно, познакомили с подобным проведением уроков, но одно дело «вести занятия» перед одноклассниками, которые «сегодня являются 5-м классом», и ты сам воспринимаешь это как интересную и забавную игру, а совершенно другое – работать с самыми настоящими, живыми учениками.

Первое время я вела уроки так, как было заложено в моем сознании. Но, начав заниматься в программе «Первый шаг» и посетив теоретические семинары и несколько открытых уроков, я поняла, что ученики намного лучше запоминают информацию, если дошли до нее самостоятельно, поэтому я стала пробовать создавать проблемные ситуации. Самая первая моя удачная попытка случилась, когда мы изучали рассказ А.П. Чехова «Толстый и тонкий». Предлагая свои варианты, ученики оживились, заинтересовались и запомнили значение сложного литературного термина. Тогда я подумала: «Было бы здорово, если бы их интерес не пропал». Так я стала пробовать создавать подобные ситуации и на других уроках. Благодаря пробам и их обсуждению с коллегами, я постепенно научилась создавать проблемные ситуации, научилась переформатировать учебный материал. К сожалению, разворачивать их пока не всегда получается, так как я все еще не даю ученикам завершить споры, опасаясь, что это затянется на весь урок.

Моему движению поспособствовали и открытые уроки, на которые приходили мои коллеги и давали свое экспертное мнение. Благодаря этому, а также мастер-классам, семинарам, участию в проблемно - исследовательской группе я понимаю, что авторитарная позиция учителя и стабильно-шаблонное ведение уроков убивает любовь к предмету и, что особенно важно для меня как для учителя словесности, к чтению у обучающихся. Теперь порой мы сначала знакомимся с названием и обложкой произведения, размышляя, что может скрываться внутри. Рисуем карты произведений и иллюстрации к ним. Я предлагаю ученикам самим построить наши уроки: что им интересно узнать об этом произведении? Тогда дети делятся на группы и готовят выступление не на навязанную им тему, а ориентируясь на свою любознательность. Собираем возникшие вопросы после прочтения и совместными усилиями на них отвечаем. Все это элементы уроков-проблематизации и диалога, освоить которые мне еще предстоит.

Моей первостепенной задачей является не просто пройти программу, а оставить в светлых головах учащихся знания и умения, которые им пригодятся не только для выпуска из школы, но и для последующей жизни. Безусловно, за полтора года переучиться очень сложно, но благодаря семье Школы Совместной деятельности, я надеюсь завтра стать лучшим учителем, чем сегодня.

Выступление «Профессиональное становление учителя в Школе Совместной деятельности»

*Чунина Наталья Александровна, учитель начальных классов Школы совместной
деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска*

Я пришла работать в Школу Совместной деятельности почти два года назад. На тот момент я не очень понимала, в чём особенность школы. Мне сразу назначили наставника – человека, который должен был помочь мне адаптироваться в новой школе, но потом я с удивлением поняла, что каждый из моих новых коллег готов помочь, подсказать. Обратиться можно к любому. Это было удивительно для меня, потому что в школе, где я работала раньше, была совершенно другая ситуация, каждый там был сам за себя. Никакой помощи ждать не приходилось, наоборот, каждый пытался доказать другому, что он лучше во всём, иными словами, каждый сам себе команда. А здесь команда одна – это все мы (в моем случае – это коллектив начальной школы: педагоги и дети). Вновь прибывших

учителей коллеги поддерживают, помогают. Проводятся семинары, на которых нас обучают новым моделям урока. Коллеги готовы проводить открытые уроки, чтобы показать модель урока на практике.

Новыми для меня были и отношения между педагогами и детьми. Конечно, авторитарный стиль в школе тоже присутствует в определённых случаях, как без него, но в основном, педагог старается вовлечь ребёнка в образовательный процесс не только как исполнителя, но и как соиздателя. Ребёнок не только имеет своё мнение, но и активно его высказывает.

Я увидела, что коллеги активно используют на уроках парную и групповую работу. К этому мне вначале было трудно привыкнуть, я не понимала, зачем так усложнять собственную деятельность? Ведь организация групповой работы требует существенно больших затрат от педагога: нужно придумать задания для такой работы; нужно продумать её организацию; подумать о том, как задействовать тех учеников, чьи группы уже выступили; как регулировать неравномерность подготовки групп, когда одни уже готовы, а другим ещё нужно время? Думать нужно даже над тем, как распределять детей по группам и нужно ли распределять, а если в классе окажется ученик, которого не примут ни в одну группу? И что с этим делать мне, педагогу? Но анализируя с наставником такие уроки, я поняла, что благодаря групповой работе дети учатся взаимодействовать друг с другом, работать в коллективе, распределять обязанности, у них вырабатывается чувство ответственности перед своей командой. И я стала учиться использовать групповую и парную работу в своих уроках. В этом мне активно помогали не только наставник, но и коллеги, которые были рядом.

Также меня удивило и то, что педагоги целенаправленно учат детей контролировать собственную и совместную деятельность. У педагогов разработаны разные виды заданий и средства само и взаимоконтроля к ним, используя которые ребёнок учится сам находить свои ошибки и ошибки своих товарищей. Также дети учатся оценивать свою деятельность и деятельность своих товарищей, а учитель вмешивается в этот процесс в случае возникновения противоречий и проблем как самая последняя контролирующая инстанция.

У меня такого опыта не было и мне очень захотелось овладеть технологией организации само и взаимооценки. И снова мне помогли мои коллеги и мой наставник. И теперь, благодаря тому опыту, который я получила в этой школе, самоконтроль со стороны детей – это обязательная составляющая моей педагогической деятельности.

За два года работы в школе и моего обучения в рамках программы «Первый шаг» я провела несколько открытых уроков, в том числе и урок - диалог. Этой модели меня научили на обучающем семинаре в 49 школе, и она меня особенно заинтересовала. Интересный урок, связанный с организацией совместной деятельности, в процессе которой дети учатся не бояться высказывать своё мнение, аргументировать его, учатся слушать друг друга не перебивая, и не перекрикивая, и главное – учатся СЛЫШАТЬ, учатся спорить, уважая оппонента. Я бы даже сказала, что дети учатся думать на таких уроках, потому что часто такие уроки заставляют подумать о том, о чём и мысли не возникало.

Раньше я такие уроки не практиковала, а сейчас я часто использую эту модель на своих уроках. Я научилась их организовывать. Казалось бы, всё очень просто – выбираешь тему, обсуждаешь с детьми, выслушиваешь их мнение, которое может быть очень разным. Позволяешь им обсудить друг с другом эту тему, привести каждому свои аргументы в защиту своей точки зрения. Со своей стороны учитель должен выделить проблемные вопросы заострить на них внимание детей и обсудить их, возможно даже, если получится, подвести детей к правильному решению данного вопроса, но, обязательно, не давая своим авторитетом.

Или очень сложно: детям надо создать такие условия на уроке, чтобы они начали говорить, спорить, обсуждать, высказывать своё мнение на заданную учителем тему, аргументировать, но при этом, чтобы урок не скатился в балаган, чтобы дети вышли с урока каждый со своим мнением, чётко продуманным и аргументированным. А иногда, и с

изменившимся в процессе полемики. От учителя требуется организовать дискуссию и корректировать ход этой дискуссии, ни в коем случае не закрывая мнения детей.

Я считаю, что учитель на таком уроке тоже может многому научиться. Дети приводят интересные аргументы в защиту своей точки зрения. Так же, наблюдая за дискуссией детей, лучше их узнаёшь. Дети в процессе такого урока открываются с совершенно неожиданной стороны.

Я очень благодарна коллективу школы за те изменения в своей профессиональной деятельности, которые я вижу. И я думаю – это только начало, поскольку в школе существует очень интересная и эффективная система наставничества и, я полагаю, мне еще есть чему поучиться у своих коллег.

Выступление «Формы профессиональной поддержки педагога в Школе совместной деятельности»

Панова Ирина Геннадьевна, учитель начальных классов Школы совместной деятельности МБОУ СОШ № 49 г. Томска

Я, Панова Ирина Геннадьевна, несмотря на возраст, являюсь молодым специалистом. Путь к детям, в школу, был долгий.

В 2001г. окончила ТГПУ, потом учеба в ТГУ, различные курсы, бизнес. Только к 50-ти годам я решила возобновить свою педагогическую деятельность. В 2021г. успешно прошла профессиональную переподготовку в ТОИПКРО по программе «Педагогика и методика начального образования». При выборе места работы я отдала предпочтение школе №49 - Школе Совместной деятельности.

Что такое Школа Совместной деятельности? Один из ответов на этот вопрос - это педагогическое взаимодействие педагог – ученик, а в рамках наставничества - наставник - педагог.

Концепция наставничества, разработанная в Школе Совместной деятельности, основана на педагогическом взаимодействии наставник – педагог, педагог – разные наставники. Она является, на мой взгляд, ценной и необходимой. Данная модель взаимодействия позволяет молодому педагогу, которым я и являюсь, преодолеть неуверенность и страх, расширить возможности, освоить новые педагогические компетенции и современные технологии.

На мой взгляд, в Школе Совместной деятельности есть 3 направления работы, обеспечивающие профессиональное становление учителя. В моем понимании это:

- 1) Наставничество, организованное в Школе в целом.
- 2) Особые формы организации работы в начальной школе (проектные формы).
- 3) Внутришкольные формы: обучающие и экспертные семинары, конференции.

1. Организация наставничества в Школе

В школе так заведено, что у всех вновь пришедших в Школу педагогов, независимо от стажа их работы, появляется официальный наставник, который помогает познакомиться с коллективом, понять, что в коллективе принято, а что нет, помогает разрешать возникающие трудности и проблемы, помогает сориентироваться как во внутришкольном, так и в городском пространстве.

С первых дней работы в школе, у меня появился наставник – Гуренкова Елена Геннадьевна. Это педагог с большим стажем и огромным педагогическим опытом. На протяжении 2-х лет работы в школе Елена Геннадьевна сопровождает меня, поддерживает, делится своим приобретенным опытом (помощь в методических разработках, анализ деятельности, обсуждение результатов, обмен опытом, советы по реализации индивидуальных проектов), помогает ориентироваться в педагогической среде (конкурсы, вебинары, олимпиады, семинары).

Так, в рамках наставничества, мы совместно участвовали в городском конкурсе для наставников и молодых педагогов начальной школы – “Дуэт. Творчество. Партнерство” (диплом, 2 место).

Также в рамках внеурочной деятельности наставник помогал мне в разработке и реализации исследовательских проектов: “Влияние света, тепла и воды на жизнь растений: огород круглый год”, “Выращивание кристаллов в домашних условиях”, “Помощь зимующим птицам”; была напечатана книжка с детскими авторскими литературными произведениями и т.д.

При поддержке наставника я приняла участие во Всероссийском дистанционном педагогическом конкурсе “Мир педагога. Лучшая методическая разработка” (диплом 1 степени).

Всем классом мы приняли участие во Всероссийском конкурсе “Изумрудный город”: номинация – “Декоративно – прикладное творчество” (диплом победителя 1 место).

Второй особенностью является то, что в нашей школе у вновь пришедшего педагога, бывает, как правило, несколько наставников, с которыми он осваивает разные формы организации совместной деятельности.

Например, при поддержке Ткаченко Риммы Анатольевны, учителя с большим педагогическим опытом, мною была разработана и проведена фонетическая игра “Пин – Код”, где я получила опыт организации групповой работы в классе.

Ветова Елена Владимировна поделилась с нами опытом создания познавательной комплексной работы по окружающему миру.

Путинцева Елена Борисовна, руководитель методического объединения учителей начальных классов, оказывает помощь и сопровождает при методической разработке урока.

Кроме того, молодые педагоги участвуют в работе внутришкольного семинара «Первый шаг» и осваивают базовые модели организации взаимодействия, о чем речь пойдет чуть ниже.

Короче, я обратила внимание на то, что в Школе Совместной деятельности все педагоги участвуют в наставничестве и охотно делятся своим педагогическим опытом.

2. Формы организации работы в начальной школе.

В качестве формы, играющей существенную роль в наставничестве, я бы особо выделила «Ярмарку методических разработок», цель которой освоение и распространение инновационного опыта учителей. Участие в ней принимают все преподаватели начальных классов, желающие поделиться своим опытом. Я, как молодой педагог, не только знакоюсь с интересными приемами, но и провожу “пробное действие” (апробирую выбранный прием) в своем классе. Знакомлюсь и сама знакомлю со своими разработками, это своего рода ярмарка, в рамках которой идет обмен педагогическими находками, что очень обогащает деятельность педагога.

После «Ярмарки педагогических разработок» я стала применять на уроке литературного чтения такие формы работы, как: синквейн, ромашка Блума, прием «зигзаг» и другие. Результатом такой работы стало повышение интереса и мотивации детей на уроках, а также написание методической разработки и представление ее на конкурсе в ТОИПКРО, где разработка получила призовое место.

В обновленном ФГОС НОО особо выделено важное универсальное учебное действие – смысловое чтение. В рамках школьного мероприятия проводились викторины – “Читаем со смыслом”, где я совместно с другими учителями имела возможность участвовать в разработке рабочих листов, тестов, кроссвордов.

В НОО ежегодно проходит детская конференция – “Твори. Исследуй. Пробуй”, где я приобрела опыт эксперта творческих и исследовательских работ.

Завуч НОО, Юрчук Ольга Александровна, оказывает профессиональное сопровождение по разным организационным и учебным вопросам.

3) Внутришкольное обучение

Как уже упоминалось выше, в школе работает постоянно действующий семинар по освоению базовых моделей организации совместной деятельности. В рамках семинара мы апробируем базовые модели организации совместной деятельности: урок-задание, урок-проблематизация, урок-диалог. Работа в семинаре построена следующим образом: сначала идет теоретический семинар по какой-либо из моделей организации взаимодействия, затем – открытый урок педагога-мастера, который показывает, как организуется взаимодействие с детьми в рамках этой модели, затем – анализ урока с выделением характерных особенностей организации совместной деятельности, затем выбор наставника (это может быть наставник совсем из другой параллели и преподающий совсем другие предметы). С выбранным наставником вновь пришедший педагог разрабатывает проект урока в соответствующей модели, а затем проводит его, а присутствующие коллеги выполняют роль экспертов. После проведения пробного урока педагог, его проводивший пишет, под руководством наставника либо методразработку урока, либо описывает ситуацию взаимодействия, случившуюся на уроке.

Благодаря работе в семинаре я попробовала все модели взаимодействия, поняла, чем различается совместность педагога и ребенка в разных моделях, поняла и различия в позиции педагога.

В нашей школе есть возможность варьировать модели уроков. Не всегда можно провести урок проблематизацию в чистом виде, так как во время урока может возникнуть диалог с детьми, который я могу поддержать и развернуть. У меня есть возможность собственной творческой пробы. У меня нет страха сделать что-нибудь не так и любой мой профессиональный шаг не будет оставлен без внимания коллегами, которые всегда поддержат и помогут.

За 2 года работы в школе я освоила методические азы и модели уроков, овладела разными формами соорганизации. Все это позволяет мне глубже понять концепцию Школы Совместной деятельности и работать, пытаясь менять свою педагогическую и совместную деятельность с детьми.

Выступление «Особенности реализации многоуровневой модели наставничества»

*Рынкova Елена Викторовна, педагог дополнительного образования,
куратор наставников MAOY «Томский Хобби-центр»*

Рассмотрение наставничества в образовании как явление сегодня нуждается в общих методологических подходах, так как зачастую все отношения между субъектами, связанными с передачей каких-то знаний и умений, теперь называют этим понятием. Для того, чтобы эффективно выстраивать эту деятельность, необходимо обсуждать и яснее понимать в чем ее содержание, какие требования должны быть предъявлены к участникам наставнической деятельности, какие ответственности лежат на каждой из сторон, какие условия могут обеспечить эффективность этого процесса.

Проанализируем, как в течение двух лет в рамках проекта «Многоуровневая модель наставничества» строится наставническая деятельность в MAOY «Томский Хобби-центр», чтобы обозначить и выделить критерии наставнических отношений.

Прежде всего, рассмотрим наставничество как особого рода деятельность, которая задает новый контекст взаимоотношений между участниками образовательного процесса. Благодаря наставничеству внутри образовательного учреждения появляются новые позиции: это педагог-наставник, наставляемый (в позиции наставляемого могут быть: студент, стажер, практикант, молодой педагог, педагог, который осваивает новые компетенции, родитель), и третья позиция – куратор наставников.

Позиция педагога-наставника требует рефлексивной деятельности педагога в отношении самого себя, необходимо определить какие сильные стороны он имеет в профессиональном поле, в чем его слабые места, как он умеет строить отношения с другим человеком, есть ли тот, кому нужны его компетенции, знает ли он и владеет особыми способами трансляции, передачи своего профессионального опыта. Эта позиция требует определенной ответственности одного человека по отношению к другому, способность сосредоточиться на потребностях наставляемого и умение устанавливать профессиональные границы. Благодаря совместной деятельности с наставляемым, он приобретает особые компетенции, которые помогают ему профессионально раскрыться. Педагог-наставник получает новый статус в организации. В течение двух лет мы наблюдаем личностный рост участников наставнической деятельности и видим, как все педагоги, которые взялись за эту работу, активно участвуют в событиях как внутри образовательного учреждения, так и во внешних: в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, проведении мастер-классов на стажировочных площадках ВУЗов, СУЗов, уверенно и успешно проходят переаттестацию.

Наставляемый через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личностные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт, осваивает и развивает новые навыки и компетенции.

Выделим некоторые компетенции, необходимые для наставнической деятельности.

Социальные компетенции:

- Нести совместную ответственность.
- Обмениваться информацией.
- Способствовать сотрудничеству, быть готовым работать в команде.
- Уметь улаживать разногласия и конфликты.
- Проявлять эмоциональную устойчивость в ситуациях социально-профессиональной напряженности.

Познавательные компетенции:

- Определять собственные точки роста, путь самообразования.
- Структурировать информацию и уметь анализировать и классифицировать.

Операциональные компетенции:

- Определять цели и порядок деятельности.
- Уметь принимать и осуществлять решения.
- Уметь выявлять проблему и выбирать соответствующие методы ее решения.
- Разбивать комплексную работу на отдельные этапы деятельности.
- Оценивать результаты образовательной деятельности.

Специальные компетенции:

- Осуществлять самоконтроль.
- Обладать профессиональной активностью.

Куратор – это сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который несет ответственность за весь процесс формирования наставнических отношений в целом. Куратор обеспечивает индивидуальное сопровождение наставников, поддерживает и содействует сохранению сотрудничества наставнических пар, участвует в организации обучения наставников, проводит мониторинг реализации Программы наставничества с целью получения обратной связи от участников и партнеров наставнической деятельности.

На основании заявлений от наставников в начале учебного года приказом директора МАОУ «Томский Хобби-центр» формируются наставнические пары и назначается куратор. На общем собрании трудового коллектива решается вопрос о выплате стимулирующих выплат.

По Договору о сотрудничестве с ТГПУ осуществляется научное руководство проектом со стороны заведующего кафедрой социальной педагогики ФГБОУ ВО ТГПУ. Благодаря этому формируется внешний контур наставничества, когда организация

привлекает ресурсы, восполняя и усиливая методический потенциал за счет сторонних организаций.

В этом учебном году куратором и научным руководителем проекта были разработаны курсы повышения квалификации по программе «Нормативные, организационно-педагогические и методические основы наставнической деятельности в модели «педагог – родитель» для совершенствования профессиональной компетенции, в том числе сотрудников МАОУ «Томский Хобби-центр». Курсы состоялись на базе Региональной стажировочной площадки РВЦИ. Эти курсы позволили обобщить опыт организации и познакомить с ним участников из разных регионов.

Наставничество как процесс имеет определенные цели, задачи и этапы развития. Целевыми направлениями этого важного для развития образовательной среды процесса являются: профессиональное развитие сотрудников и других участников образовательных отношений, формирование среды профессионального взаимодействия, развитие организационной и проектной культуры, обеспечение связи поколений, передача культурных традиций, повышение сплоченности коллектива и включенность специалистов в педагогическое сообщество.

В нашей организации представлены 5 моделей: «педагог-педагог», «педагог-студент, стажер», «педагог-родитель», «обучающийся-обучающийся», «работник-работодатель».

Необходимым условием для запуска программы наставничества является анализ потребностей и определение дефицитов в образовательном учреждении, на основании которого должна быть разработана Программа наставничества на учебный год и спланирована Дорожная карта.

В базовый пакет организации наставничества в МАОУ «Томский Хобби-центр» вошел следующий перечень документов и материалов:

1. Приказ о внедрении Целевой модели наставничества.
2. Приказ о назначении куратора и наставников.
3. Приказ об утверждении Положения о наставничестве, дорожной карты реализации целевой модели наставничества.
4. Приказ о формировании наставнических пар.
5. Положение о внедрении целевой модели наставничества в образовательной организации.
6. План (дорожная карта) внедрения наставничества.

С данными документами можно ознакомиться на сайте нашей организации в рубрике «Наставничество», где также представлен список наставнических пар, портфолио наставников.

В начале года после нескольких организационных встреч наставники составляют вместе с наставляемым индивидуальную программу наставничества, продумывают совместные события, долгосрочные и краткосрочные мероприятия, определяют время возможных встреч. *Успех совместной профессиональной деятельности зависит от того, насколько точно на первом этапе определены цели и задачи наставничества, правильно взвешен ресурс участников и насколько личностные характеристики позволяют строить деловые отношения.* В помощь наставникам были разработаны формы индивидуальных планов наставнической деятельности. Это позволяет выстроить планомерный и ритмичный процесс взаимодействия. Для мониторинга проекта научным руководителем были разработаны формы анкет и ежемесячных отчетов.

С примером такой индивидуальной программы наставничества также можно ознакомиться на сайте организации – это Программа работы с молодыми специалистами по теме «Педагогическое сопровождение родителя ребенка с особыми образовательными потребностями».

Следует отметить, что каждая индивидуальная программа наставничества ограничена календарным учебным годом. Подведение итогов работы каждой

наставнической пары или группы проходит в формате личной и групповой рефлексии. В апреле наставники готовят выступления на Фестиваль образовательных практик. Сам Фестиваль представляет собой открытое публичное мероприятие и имеет целью популяризацию практик наставничества.

Заключительный этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации завершения наставнических отношений с перспективой вступления в новый этап отношений и возможной смены ролевых позиций.

Подытоживая опыт, дадим развернутое определение понятию: наставничество – это процесс выстраивания взаимоотношений между наставником и наставляемым, универсальный способ передачи жизненного личностного профессионального опыта и формирование культуры взаимодействия в педагогическом коллективе с целью профессионального развития сотрудников и других участников образовательных отношений и становления у них профессиональных навыков, компетенций и ценностей.

РАЗДЕЛ 6.

ИГРОВЫЕ ФОРМАТЫ ПОГРУЖЕНИЯ В НАСТАВНИЧЕСТВО

Деловая игра «Я – Наставник». Методическая разработка

*Соторова А. С., педагог дополнительного образования,
Метелева А. П., педагог-организатор,
Колганова В. А., педагог-организатор,
Миллер Е. Д., педагог дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера»*

Аннотация

Деловая игра «Я-наставник» разработана для работы с подростками и молодежью в возрасте 12-20 лет, которые уже проявляли себя в роли наставника или только собираются себя проявить в этой роли. В процессе игры участникам предстоит сформировать свое понимание о вопросах, что такое наставничество, кто такой наставник, какие качества должны у него быть, и зачем необходимо попробовать себя в роли наставника. Также, с помощью пирамиды наставника, ребята проведут самоанализ своих наставнических достижений, умений и рассмотрят примеры наставников из кинематографа, для понимания того, что наставнику необходимо постоянное развитие и самосовершенствование.

Методическая разработка «Деловая игра «Я – Наставник» предназначена для ознакомления и углубления знаний подростков о сфере наставничества и их роли в ней, а также мотивации молодого поколения к вступлению в наставническую деятельность.

Введение

2023 год Указом Президента России В.В. Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников в том числе выполняющих наставническую деятельность. Современная ситуация в образовании предъявляет к профессиональной деятельности педагога большие требования. Однако ситуация для педагога в данном случае выигрышная, так как сфера наставничества открывает новые грани в педагогической деятельности как общего, так и дополнительного образования. Среди множественной классификации наставничества ярко выделяется наставничество по типу «педагог-ученик», но не стоит при этом забывать и про остальные типы наставничества один из которых – наставничество по типу «ученик-ученик».

В рамках Года педагога и наставника, на базе МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» 22-23 марта 2023 года был проведен Региональный Фестиваль практик наставничества «Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации». Отдельным блоком фестиваля было затронуто и проявлено наставничество по типу «ученик-ученик». Именно для работы с юными наставниками была разработана деловая игра «Я – Наставник».

Целью деловой игры является актуализация знаний в сфере наставничества у подростков и молодежи возраста 12-20 лет и мотивация их к дальнейшему развитию и проявлению своего мастерства и инициативы в данной сфере. Новизна данной методической разработки заключается в формате работы: участники игры не получают заготовленные лекционные материалы по теме наставничества, а сами «добывают» их, в групповой и индивидуальной работе, актуализируя свои знания и находя новые пути развития себя в области наставничества.

Деловая игра «Я – Наставник» включает в себя пять тактов, первый – дискуссионный такт, в котором участники отвечают на вопросы по теме наставничество, второй – индивидуальная работа с «Пирамидой наставника», третий – анализ наставников из кинофильмов, четвертый – подведение итогов игры, пятый – подготовка обращения к взрослому экспертному сообществу и педагогам-практикам в области наставничества.

Деловая игра «Я – Наставник»

Описание

Продолжительность мероприятия: 90 минут.

Методическое оснащение: чек-лист продвижения по игре «Я – Наставник» (см. Приложение 1), рабочий лист «Пирамида наставника» (см. Приложение 2), материалы с упражнениями для проработки качеств эффективного наставника. Фотографии с события можно посмотреть по ссылке <https://disk.yandex.ru/d/WFJRZz8dUEvLbA>, презентация с ходом игры и отдельными заданиями (см. Приложение 3).

Характеристика группы: количество участников – до 20 человек, состав смешанный, возраст – 12-20 лет.

Оборудование: экран, компьютер, пишущие принадлежности, черновики, листы с вопросами на тему наставничества, рабочие листы с «Пирамидой наставника» на каждого участника, цветные браслеты/стикеры для разделения на команду, 1-2 доски-флипчарт для размещения чек-листа и рабочих листов участников.

Важные примечания для подготовки к игре:

- Большая часть игры подразумевает работу в группах, необходимо подготовить аудиторию и расположить в ней столы и стулья так, чтобы группы могли перемещаться свободно. В каждой команде должно быть 4-5 человек, в соответствии с числом команд выставляется количество рабочих столов и стульев (4 команды – 4 стола, 3 команды – 3 стола и т.д.).
- Для комфортного проведения игры необходимо 2-3 педагога, так как в некоторых блоках игры участникам может понадобиться помощь.
- В одном из тактов деловой игры обозначены 5 основных критериев наставника:
 1. Профессионализм и наличие опыта.
 2. Умение учить и передавать знания.
 3. Лидерство и оказание влияния.
 4. Ответственность и организованность.
 5. Эмоциональный интеллект.

Данная классификация подобрана командой разработчиков деловой игры как самая оптимальная для работы, однако при необходимости ее можно видоизменять в соответствии с потребностями целевой группы.

- В процессе деловой игры в качестве раздаточного материала участникам будут предложены упражнения для развития личностных качеств наставника. Команда разработчиков игры использовала материалы не из открытых источников, поэтому представить их в качестве приложений невозможно. Упражнения были подобраны в соответствии с выбранными 5 основными критериями наставника, рекомендуем в процессе подготовки к игре подобрать свои упражнения по данным направлениям.

Сценарный план деловой игры «Я – Наставник»

(с примечаниями по механике блоков)

Этап, продолжительность	Содержание и механика такта
1. Организационный этап, 5 минут	
1.1 Регистрация и разбивка на команды	Встреча участников события, регистрация и выдача цветных браслетов для дальнейшего деления на команды всех участников события
1.2 Приветствие, погружение в тему и план игры.	Приветствие участников игры, обозначение темы деловой игры, знакомство с чек-листом продвижения по игре «Я – Наставник» (см. Приложение 1): в процессе игры и прохождения блоков ведущие вместе с участниками отмечают одну или несколько освоенных позиций из чек-листа. Чек-лист должен быть расположен на видном месте, чтобы каждый участник игры мог его видеть. Затем участники переходят к основному этапу.

	<p>Отслеживать такты игры помогала презентация с опорными моментами по каждому этапу события и ключевой информацией каждого такта (см. Приложение 3).</p> <p>Перед началом работы все участники делятся на команды, в зависимости от цвета полученного браслета.</p>
<p>2. Основной этап, 75 минут</p>	
<p>2.1. Работа с первым тактом: точки образовательной активности с вопросами на тему наставничества.</p> <p>➤ Время такта - 25 минут</p>	<p>Для этого такта работы в аудитории должны быть подготовлены точки образовательной активности, на которых будет происходить работа участниками игры по осмыслению основных понятий наставнической деятельности, будут прорабатываться следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Что такое наставничество? • Кто такой наставник? • Какие качества должны быть присущи наставнику? • Что дают пробы себя в роли наставника? <p>Каждая команда начинает работу со своей отдельной «станции» и размышляет над одним из вопросов. Далее команды переходят по кругу на следующую точку, формулирует свой ответ на новый вопрос и как-то относятся к ответу предыдущей/щих команд.</p> <p>Всего 5 итераций (команда заканчивает на той же точке, где начинала), каждая итерация занимает по времени 2-3 минуты.</p> <p>После возвращения на свою точку команда готовит небольшое выступление, подытоживая мнения относительно вопроса своей «станции» всех команд-участников игры.</p> <p>Этап завершается после выступления 5 команд.</p>
<p>2.2 Второй такт игры Индивидуальная работа, самоанализ своих качеств и ресурсов как наставника</p> <p>➤ Время такта - 15 минут</p>	<p>Задание выполняется участниками игры индивидуально, оформляется в виде пирамиды (см. Приложение 2).</p> <p>Школьники отвечают на вопросы относительно своих знаний, навыков, качеств и опыта наставнической деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Я знаю • Я умею • У меня есть качества • Мои достижения, как наставника <p>После заполнения пирамиды участники делятся тем, что они вписали в каждый из ее уровней в формате беседы.</p>
<p>2.3 Третий такт игры Осмысление основополагающих качеств наставника и их универсальностью в перспективе профессиональной самореализации.</p>	<p>Для работы в третьем такте на экран выводятся 5 критериев «идеального наставника», участникам предлагается их проверить на истинность и отнестись к ним, сравнивая со своими качествами и навыками, которые они вписали в «пирамиды». В формате беседы происходит обсуждение каждого из 5 критериев, важности его наличия у наставника.</p> <p>5 основных критериев наставника:</p>

<p>➤ время такта - 10 минут</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Профессионализм и наличие опыта. • Умение учить и передавать знания • Лидерство и оказание влияния. • Ответственность и организованность. • Эмоциональный интеллект. <p>Важно отметить для участников, что эти критерии условны и в современной практике нет жестких требований к определению подобных критериев и требований к наставникам. Далее участникам игры предлагается проверить эти качества на универсальность, актуальность и применимость во взрослой жизни, их помощь в профессиональной самореализации.</p> <p>Участники игры называют по очереди 5 современных, востребованных профессий и отвечают на вопрос: необходимы эти качества для успешной реализации в этой профессии?</p> <p>В итоге такта ведущие совместно с участниками игры делают вывод о важности развития универсальных качеств наставника и их применении в профессиональном становлении.</p>
<p>2.4 Четвертый такт игры Анализ качеств и историй известных «кинонаставников»</p> <p>➤ Время на такт - 10 минут</p>	<p>В четвертом такте игры участникам игры предлагается вспомнить и проанализировать наставников из популярных мультфильмов и кинофильмов (см. Приложение 3).</p> <p>Совместно с участниками обсуждаются сильные и слабые стороны каждого персонажа.</p> <p>Вывод четвертого такта: иметь недостатки - нормально, но важно продолжать работать над развитием своих качеств, видеть точки роста для становления себя как наставника.</p> <p>В итоговой части события детям предложено выбрать чек-листы и упражнения для проработки своих дефицитов как наставников (эмоциональный интеллект, целеполагание, организаторские способности и т. д.)</p>
<p>2.5 Пятый такт игры Подведение итогов, подготовка обращения к взрослому сообществу экспертов и практиков наставнической деятельности</p> <p>➤ Время на выполнение такта - 15 минут</p>	<p>По предложенному на игру чек-листу (см. приложение №1) проверяется выполнение каждого этапа деловой игры.</p> <p>Далее юным наставникам предлагается сформулировать свое обращение к взрослому сообществу о своем отношении и понимании наставнической деятельности.</p> <p>Участники в группах сами определяют тему своего обращения. В течение 10 минут готовят в группах содержание своего выступления, которое должно длиться около 1.5-2 минут.</p> <p>В итоге такта идет представление своего послания каждой группой.</p>

Заключение

Методическая разработка Деловая игра «Я – Наставник» была реализована в рамках Регионального Фестиваля практик наставничества «Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации» на базе МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера». Участниками игры являлись воспитанники разных структурных подразделений МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера», учащиеся МБОУ СОШ №49, студенты педагогического отряда «Факел».

Участники игры актуализировали свои знания в сфере наставничества, провели самоанализ по своим сильным сторонам как наставника, своим умениям и достижениям в сфере наставничества. Данную деловую игру можно рекомендовать к проведению в объединениях дополнительного образования различной направленности, а также для проведения тематического классного часа в сфере общего образования.

Отметим, что наибольшую включенность в процесс участники игры продемонстрировали в первом блоке, групповом ответе на вопросы по теме наставничества. Именно благодаря этому такту дальнейшая работа прошла успешно, так как актуализировав понятия по теме, участники смогли углублено проанализировать себя и свой опыт наставнической деятельности, а также предложенные примеры наставников.

В качестве основных дефицитов, которые участники игры выделили у себя и решили проработать стали: развитие эмоционального интеллекта, развитие лидерских качеств и навыков целеполагания.

Завершающий этап игры — такт формулировки и презентации юных наставников своего обращения к взрослому сообществу — помог подвести итог события и определить, что ценного взяли для себя его участники. Основные тезисы, которые подростки и студенты решили донести до педагогов и экспертов в области наставничества были о том, что ребята осознают важность вхождения и активного участия в наставнической деятельности. Ребята уверены, что роль наставника помогает личностному росту и развитию множества качеств и навыков, необходимых для успешной реализации себя в обществе.

Данная разработка может изменяться, так как представляет из себя соединенные в одну игру такты, например, добавив лекционные материалы и мастер-классы от опытных наставников, данная деловая игра может стать завершающим блоком интенсива по наставничеству для подрастающего поколения наставников.

Список использованной литературы

1. Баранова С.В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность — Москва, 2011. — 176 с.
2. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014. — 692 с.
3. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № мр-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
4. Положение о Региональном фестивале наставничества в рамках Года педагога и наставника «Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации». — 2023. — URL: <https://disk.yandex.ru/i/Nh4RtWJ2ktiAaQ>.
5. Савочка Ф. Воспитание лидера. Наставничество-3; Киев — Москва, 2003. — 317 с
6. Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».
7. Чуракова О.В. Ключевые компетенции как результат общего образования. Методпроектов в образовательном процессе. Дидактические материалы для обучения педагогов // Серия: Компетентностно-ореинтированный подход к образованию: образовательные технологии. — Самара, Изд-во «Профи», 2002.
8. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. — М.: Смысл, 2001.

Приложения

Приложение 1

Чек-лист продвижения по игре «Я-Наставник»

Оформляется на флипчарте или классной доске.

- Я знаю основные определения понятия наставничество.
- Я знаю, какой я наставник.
- Я знаю, каким должен быть наставник.
- Я знаю, для чего мне наставничество и как оно поможет мне в будущем.
- У наставника могут быть сильные и слабые стороны. А у меня есть инструменты для работы над этим.
- Я знаю, как стать лучше.

Приложение 2

Чек-лист «Пирамида наставника»

Выдаётся каждому участнику деловой игры во втором блоке для индивидуального заполнения. Фотографии заполненных пирамид можно посмотреть по ссылке <https://disk.yandex.ru/d/WFJRZz8dUEvLbA>



Приложение 3

Презентация к деловой игре «Я-Наставник»

Выводится на интерактивной доске/проекторе и используется в течение всей игры в соответствии с блоками. Ссылка на презентацию <https://disk.yandex.ru/i/lGYe1rR98Of9Aw>

КВИЗ «Такое разное наставничество»

Захарова Е.В., Иванова Я.С., педагоги дополнительного образования МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера»

Аннотация

Интеллектуально-развлекательная игра – КВИЗ «Такое разное наставничество» разработана с целью эмоционального погружения участников Фестиваля в тематику взаимодействия «педагог-ребёнок», «наставник-наставляемый», это своеобразная тематическая «игровая пауза» для участников содержательных форматов работы Фестиваля.

Игра способствует раскрепощению, развитию навыков командного взаимодействия, способствует проявлению эрудиции, гибкости мышления, чувства юмора.

Задания КВИЗа подобраны с учётом разного возраста, педагогического стажа, различного уровня профессиональной и общей эрудиции участников. В заданиях использованы материалы художественных фильмов, художественной, научно-популярной и профессиональной литературы.

В игре могут принимать участие любое количество команд численностью от 3 человек – количество и состав ограничиваются лишь вместимостью игрового помещения, комфортного для их расположения. Желательно организовать посадочные места. Возможна также организация КВИЗа для индивидуальных участников.

Продолжительность: 30-45 мин.

Игра состоит из 3 раундов по 5 вопросов. Время на обсуждение в команде (обдумывание ответа в случае индивидуального участия) - 1 минута

За каждый правильный ответ начисляется 1 балл.

Организаторам необходимо подготовить для каждого раунда бланки для внесения ответов по числу команд (индивидуальных участников).

Организаторы: 2-3 человека (ведущий, помощник, раздающий и собирающий бланки, «счётная комиссия»).

Ход игры содержится в презентации.

Ссылка на презентацию <https://cloud.mail.ru/public/bogG/vZVnBxUWA>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Приобретение в 2023 г Фестивалем практик наставничества регионального статуса не только позволило расширить географию и увеличить количество участников, но и проявить многообразие опыта наставничества как практик сопровождения, управления и исследования в образовательных организациях основного общего и дополнительного образования Томской области.

По отзывам участников, организаторам Фестиваля удалось решить задачу создания коммуникационной площадки для обмена опытом в сфере организации разных линий наставнической деятельности в образовании. При организационной и кадровой поддержке ОГБОУДО «Областной центр дополнительного образования» удалось обеспечить информирование заинтересованных образовательных организаций и актуальный on-line формат работы участников. Инициативная группа педагогов при поддержке администрации МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» организовала очные форматы взаимодействия участников: деловую игру для детей, КВИЗ для педагогов, Круглый стол, выставку детских работ. Один признанных из лидеров инновационного образовательного сообщества, МБОУ СОШ № 49 (Школа совместной деятельности), обеспечил включение в работу Фестиваля ведущих региональных экспертов, представителей высшего, основного общего и дополнительного образования. Программный комитет под руководством С.И. Поздеевой разработал содержательные линии программы Фестиваля, основания и процедуры экспертизы и исследования практик наставничества.

На II Фестивале практик наставничества был представлен разнообразный опыт совместной деятельности наставников их подопечных в различных моделях («педагог-педагог», «педагог-дети», «ученик-ученик», «студент-ученик», «педагог – студент», «педагог – родители»).

Представленные кейсы описывали различные приемы вовлечения субъектов наставнических отношений, самыми популярными среди которых были вопросы-«активаторы», позитивная оценка, поддержка инициатив, обострение противоречий.

Содержанием наставничества в представленных практиках чаще всего является актуализация личного опыта и формирование профессиональных компетенций (в моделях «педагог-педагог» и «педагог-студент»), поддержка детей в инклюзивном образовании, создание ситуаций эмоционального комфорта, разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов (в моделях «педагог-дети» и «педагог-родители»), личностное развитие участников, формирование предметных знаний/специальных навыков, формирование УУД (в модели «ученик-ученик»).

Представленный на Фестивале опыт проявил разные позиции участников наставнических отношений, среди которых в качестве наиболее эффективных экспертами были выделены позиции: «руководитель-исполнитель»; «лидер-соисполнитель»; «партнёр-равноправный участник»; «тьютор-инициатор»; «консультант-обучаемый». А наиболее эффективными формами организации наставничества, по мнению экспертов и участников Фестиваля, оказались: постановка и решение проблем; совместное обсуждение и организация; работа в малых группах; исследование/экспериментирование; игра; мини-проект; работа с личностными смыслами участников; выполнение творческих заданий; рефлексия опыта/деятельности.

Участники и эксперты отметили необходимость дальнейшего исследования прецедентов и ситуаций из личного опыта наставников и подопечных, результатов и эффектов различных практик наставничества; анализа эффективности форм сопровождения (поддержки, обучения) в парах «наставник-подопечный»; поиска и апробации управленческих механизмов поддержки и развития наставничества в образовательной организации.

Опора на принципы гуманитарного исследования и открытой экспертизы в образовании научной школы Г.Н. Прокументовой позволила Программному комитету в

ходе Фестиваля и по его итогам выделить область вопросов, касающихся гуманитарного управления наставничеством в образовательной организации, развития наставнической деятельности особого типа, в процессе которой наставник помогает наставляемому обнаруживать «место личного присутствия» в профессии и, шире, - в образовании.

Благодарим всех организаторов, участников и экспертов за совместную работу и приглашаем к участию в Фестивале практик наставничества в следующем году.

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. Дорожная карта (план мероприятий) МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» по достижению показателей муниципального проекта «Успех каждого ребёнка».
3. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дис. ... канд. пед. наук. М., 2007. 178с.
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. Райфшнацдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153с.
9. Наставничество: ресурсы, результаты и эффекты Сборник материалов по итогам проведения Фестиваля практик наставничества. – Томск, 2022 г. -202 с.
10. Национальный проект «Образование».
11. Никитина Н.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. № 6 (15). С. 1–7.
12. Организация наставничества в Школе совместной деятельности: практика и концептуализация. Книга 8. Коллективная монография / Под ред. С.И. Поздеевой. – Томск. Издательство Томского ЦНТИ, 2020. 266.
13. Поздеева С.И. Сопровождение профессионального развития молодого педагога в школе: организация наставничества / Сибирский учитель -№2 (111). – 2017. –с.34-38.
14. Поздеева С.И., Сорокова Л.А. Организация наставничества в школе совместной деятельности: из опыта работы стажировочной площадки // Научно-педагогическое обозрение. Вып 4 (18) 2017.
15. Прокументова Г. Н. Типологизация образовательной реальности инноваций: стратегия и методика гуманитарного исследования / Г. Н. Прокументова // Переход к Открытому образовательному пространству. Томск, 2009.
16. Прокументова Г.Н., Галажинский Э.В., Калачикова О.Н. Образовательные инновации: феномен "личного присутствия" и потенциал управления : (опыт гуманитарного исследования) : [монография] Томск.: Томский государственный университет . – 2016
17. Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: Методические рекомендации. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019. 60 с.

18. 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. с.-56.
19. 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.
20. Чарина Е.В. Отношения в системе «наставник – молодой специалист» в процессе профессионализации. Текст.: автореф. канд. психол. наук/Е.В. Чарина. – М., 2004. – 160 с.
21. 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.

Приложение 1. [Положение о Региональном Фестивале практик наставничества в рамках года педагога и наставника](#)

Приложение 2. [Программа регионального Фестиваля практик наставничества «Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации»](#)