

Описание практики наставничества

1. Краткая информация о практике

1	Название практики наставничества	Не рядом, а вместе!
2	Принадлежность практики наставничества к номинации	«Педагогическое наставничество»
3	Наименование Организации, подавшей Заявку	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Кежемский районный центр детского творчества»
4	Муниципальное образование, где реализуется практика наставничества	Кежемский район
5	Населенный пункт, где реализуется практика наставничества	Город Козьмодемьянск
6	Ссылка на сайт Организации, где расположены нормативно-правовые документы	Наставничество — цдт-кодинск.рф (xn----gtbbqicuf4ad6b.xn--p1ai)
7	Ссылка на сайт Организации, где расположены материалы подтверждающие практику наставничества	Наставничество — цдт-кодинск.рф (xn----gtbbqicuf4ad6b.xn--p1ai)
8	ФИО, должность в Организации и контактные данные лица, ответственного за заполнение Заявки от Организации	Казаркина Лариса Владимировна, педагог-организатор, методист 89233635193 kazarkinalarisa610@gmail.com

Информация об участниках практики

№	Выполняемая деятельность, позиция в практике	ФИО	Количество полных лет	Место постоянной работы	Должность в Организации	Контактные данные (эл.почта, моб.тел.)
1	Наставник	Благодир Анастасия Викторовна	39	МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества»	Старший педагог дополнительного образования	avsievi4@rambler.ru 8923 272 9428
2	Куратор	Казаркина Лариса Владимировна	52	МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества»	Педагог-организатор, методист	kazarkinalarisa610@gmail.com 89233635193
3	Консультант	Карпенкова Светлана Андреевна	49	МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества»	Педагог-психолог	skarpenkova@yandex.ru 89233602009
4	Наставляемый	Кужларова Екатерина Витальевна	23	МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества»	Педагог дополнительного образования	katenotekryukova@yandex.ru 89504069536

2. Подробное описание практики

2.1. Наименование практики - «Не рядом, а вместе!»

2.2. Описание проблемы, на решение которой направлена практика

Образовательное пространство современного дополнительного образования, его меняющаяся система предъявляет высокие требования к профессиональной компетентности молодого специалиста, его способности выстраивать педагогическую деятельность в соответствии с принципами психологической и педагогической науки, с учетом приоритетных направлений государственной политики, отраженных в Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года, Федеральных проектах «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка».

А.С. Макаренко в материалах «Педагогической поэмы» пишет: «Одним из существенных моментов является поддержка, оказываемая людям молодым и способным». Начиная педагог, имея огромное желание быть успешным, сталкивается с проблемами овладения и применения разнообразных форм, приемов, методов при планировании и проведении учебных занятий, затруднениями процесса социализации и адаптации в профессии. Здесь и становится актуальной кооперация педагогических возрастов и стажа – взаимодействие, сотрудничество опытного педагога (наставника) и молодого специалиста (наставляемого).

В начале учебного года в нашу Организацию трудоустроился молодой хореограф - и по возрасту, и по стажу. Молодой специалист пришёл на должность педагога дополнительного образования в театр танца «Эдельвейс». «Эдельвейс» - это образцовый танцевальный коллектив, в состав которого входит более ста обучающихся от 5 до 18 лет. Руководят танцевальным коллективом опытные педагоги с большим стажем и опытом, которые неоднократно приводили «Эдельвейс» к победам разного уровня в Москве, Владимире, Новосибирске, Казани и даже Праге, Берлине и Париже.

Молодой педагог-хореограф, имеющий профильное образование и стаж в профессии менее двух лет, нуждался в профессиональном сопровождении, и его было и есть кому оказать. Так встретились необходимость и возможность организации наставничества.

Изучив опыт наставничества в разные исторические эпохи в разных странах, был сделан выбор в пользу организации наставничества по принципу «не над, не рядом, а вместе». Ведь именно сейчас на современном этапе, перед педагогом стоит задача уважения личности обучающегося и ориентир на его индивидуальность. Как этому научить молодого специалиста (наставляемого)? Может быть стоит взаимодействие наставника и куратора с ним тоже построить с учетом личностно-ориентированного подхода? Ведь только испытав на себе уважительное отношение и понимание, педагог поймет современные педагогические принципы, прочувствует их и, соответственно, научится. Очень важно – прочувствовать! Для этого нужно

окружить наставляемого теплотой и заботой. Только вместе с наставником в общих делах и мероприятиях молодой специалист освоит практические умения и приобретет профессиональные компетентности. Вот поэтому мы отказались от лозунга «Делай как я!» в пользу девиза «Не над, не рядом, а вместе!» Наш внутренний опытный педагогический ресурс «взял под своё крыло» молодого хореографа, так организовалась Целевая группа.

Целевая группа:

- Наставник

Старший педагог дополнительного образования, высшая квалификационная категория, высшее образование - методист народного художественного творчества, балетмейстер-педагог, руководитель детского танцевального коллектива, многократного победителя хореографических конкурсов, в том числе международных, член методического совета Организации;

- Наставляемый

Молодой специалист, педагог дополнительного образования, среднее профессиональное образование - руководитель любительского творческого коллектива, преподаватель, без квалификационной категории, стаж работы в по профилю 1 год 9 месяцев;

- Куратор

Методист, высшее образование, стаж работы по профилю 32 года, методический стаж 17 лет, управленческий стаж 10 лет, опыт руководства образовательной организацией в условиях «пилотирования», опыт работы руководства региональной инновационной площадкой;

- Консультант (педагог-психолог)

Высшее психологическое образование – практический психолог в системе образования, высшая квалификационная категория, стаж работы по профилю - 25 лет, председатель методического совета Организации.

2.3. Постановка цели, задач, формулировка ожидаемых результатов от реализации практики

Цель: оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении, оптимизация процесса адаптации и закрепления в Организации.

Задачи:

- ускорить процесс профессионального становления, раскрыть потенциал педагога;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной деятельности;

- способствовать изучению разнообразных техник, форм, приемов и методов обучения при планировании, разработке и реализации образовательного процесса, опираясь на типологию учебного занятия;
- научить планировать предметные и метапредметные результаты на каждом этапе учебного занятия;
- научить подбирать дидактические материалы к учебному занятию в соответствии с возрастными особенностями детей и типологией занятия;
- ориентировать на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- помочь выстроить взаимодействие с коллегами в коллективе;
- научить строить взаимодействие с родителями.

Ожидаемые результаты:

- сложились доброжелательные и доверительные взаимоотношения с коллегами и наставником,
- учебные занятия планируются с учётом предметных и метапредметных результатов, проводятся с использованием эффективно подобранных дидактических материалов и разнообразных методов и приемов, использует широкий арсенал современных способов и приемов мотивации на занятиях,
- наставляемый самостоятельно и совместно с наставником анализирует результаты своей деятельности,
- наставляемый использует опыт наставника и передовой педагогический опыт в своей деятельности,
- наставляемый включен в педагогическую работу и культурную жизнь Организации,
- наставляемый совместно с наставником создают хореографические композиции и постановки,
- наставляемый совместно с наставником проводит открытые мероприятия для родителей и коллег,
- наставляемый проявляет уверенность в собственных силах,
- наставник получает профессиональное одобрение, закреплённый лидерский статус, развитые гибкие навыки.

2.4. Описание самой практики: в чем состоит деятельность наставников, куратора, иных участников практики

Научная обоснованность практики - это использование предшествующих исследований, имеющегося опыта, учет всех внутренних и внешних факторов. Изначально перед нами возник вопрос о наличии практик в сфере наставничества, так начался «обратный отчет» колеса истории. Ведь мы понимаем, что проблема наставничества не нова, и стоит обратиться к истории, найти эффективный исторический опыт, а затем подумать - какие есть рациональные зёрна, подходящие и приемлемые для нашей практики.

Какие имеются исторически сложившиеся практики?

Ещё в XIV веке Сергей Радонежский, основавший монастырь, считается одним из первых авторитетных наставников и покровителей наставляемых.

Ян Амос Коменский (XVI – XVII века) размышлял о роли и задачах

наставника, учителя, педагога в воспитательном процессе. Учёный считал, что никто «не может сделать людей нравственными или благочестивыми, кроме нравственного и благочестивого наставника». Именно Ян Амос Коменский впервые обозначил «важность личности наставника, как основы профессионального и нравственного воспитания».

В XVIII веке у детей дворян было много наставников, которые менялись по мере их взросления: от кормилицы до учителей. По сути они заменяли родителей и занимались морально-нравственным воспитанием и обучением, используя индивидуальный подход. Это отразил в своей картине «Зрелость, обучающая молодёжь» художник Уильям Блейк.

С каждым годом условия жизни людей постепенно менялись, общество становилось цивилизованнее, появлялись новые профессии, для освоения которых требовались особые навыки.

В XIX веке ремесленники брали на попечение молодых людей (подмастерьев). Подмастерья помогали создавать продукт и параллельно осваивали ту или иную профессию или ремесло. Ремесленники (мастера) выступали в роли наставников подмастерьев (наставляемых). Родители были вынуждены отдавать своих детей в подмастерья. Подобный сюжет изобразил в своей картине Владимир Маковский «Свидание» (1883 г). В картине художник содержательно раскрывает несчастную судьбу подмастерьев (детей бедняков), безысходностью их положения. С другой стороны, дети бедняков в этом случае приобретали навыки и умения, которым их обучали наставники-ремесленники.

Подход к наставничеству изменился в XX веке. В советском обществе наставничество рассматривалось как залог успешной карьеры. В 50-е годы молодёжь, приходя после учебного заведения на производство, получала в наставники опытного мастера: 1975 г - утвержден почетный знак «Наставник молодёжи», 1981 г – утверждено почетное звание «Заслуженный наставник молодежи РСФСР». Благодаря наставничеству новички могли быстрее влиться в профессиональное сообщество и быстрее повысить свою квалификацию.

Во времена перестройки система наставничества претерпела частичное разрушение. Это нашло негативное отражение в кадровой политике: молодые специалисты не чувствовали психологическую поддержку, им не оказывали систематическую профессиональную помощь. Таким образом, при первых же затруднениях, молодые специалисты оставляли педагогическую деятельность, реализовав себя в других областях и производствах, преимущественно в предпринимательстве и торговле.

Проанализировав исторически имеющийся опыт наставничества, наша практика строится с учетом размышлений Я.А. Коменского о личности наставника, на опыт индивидуального воспитания и обучения в дворянских семьях, приемлемость формы «опытный – начинающему», а также на стремление наставляемого «превзойти своего учителя».

Наставник, он же и друг, и помощник, и профессионал, и опекун, решает разные задачи и выполняет разные функции.

Деятельность наставника

Задачи наставника:

- помочь наставляемому внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в педагогический процесс;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности у наставляемого;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению профессионального кругозора, в том числе на личном примере;
- осуществлять методическое сопровождение молодого специалиста (наставляемого) посредством оказания помощи, проводить профилактическую работу по предотвращению ошибок в работе (профилактика ошибок);
- строить взаимодействие с наставляемым не в логике терминов «проверка, контроль, оценка, неудача», а в контексте понятий «рефлексия, сотрудничество, помощь, профилактика, совместные обсуждения и решения, успех».

Функции наставника:

- выявление профессиональных и личностных дефицитов;
- обучение в процессе работы;
- проведение практических мероприятий;
- анализ и обсуждение проведенных мероприятий;
- выработка рекомендаций;
- поощрение, поддержка, признание молодого специалиста.

Средства и способы работы наставника:

- собеседование,
- консультация,
- совместная разработка,
- совместное творчество,
- совместное проведение учебных занятий и мероприятий,
- рефлексия, обсуждение результатов,
- корректировка действий,
- взаимопосещения,
- демонстрация способов, методов и приемов работы с обучающимися,
- демонстрация приемов работы с родителями обучающихся.

Сложно определить время, которое выделяет наставник для работы с наставляемым, так как очень много различной деятельности, которую они выполняют совместно, постоянно общаются, обсуждают. Если брать процентное соотношение от основной работы, то из 100% наставничество составит примерно 30%. В наших наставнических парах найдены приемы и способы совмещать основную работу с наставничеством, использовать ненормированное время; в то же время наставляемый в свободное от своей основной работы время посещает учебные занятия и мероприятия, проводимые наставником.

Хореографы - педагоги креативные; учебные занятия, подготовка к мероприятиям и их проведение - это всё совместный творческий процесс. Репетиции танцевальных номеров, просмотр готовых постановок, конкурсы, просмотр видеороликов танцев и концертов - это всё наставник и наставляемый делают совместно, «рука об руку», активно обсуждая каждый этап работы.

Ни одно городское мероприятие не проходит без участия театра танца «Эдельвейс», это, безусловно, тот момент, когда дети на сцене, а наставник и наставляемый вместе за кулисами: смотрят, оценивают, переживают... и находят новые точки приложения своих совместных профессиональных усилий.

Деятельность наставляемого

Задачи:

- стремиться к повышению своего профессионального уровня;
- выполнять рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- усвоить традиции коллектива.

Деятельность:

- изучение нормативно-правовой базы;
- посещение учебных занятий, проводимых наставником;
- проведение учебных занятий, самоанализ;
- проведение открытых занятий для коллег и родителей обучающихся;
- постановка танцев;
- участие в подготовке и проведении отчетного концерта;
- осуществление мониторинга результатов реализации дополнительных общеразвивающих программ, воспитательной работы в детском коллективе;
- проведение «парного» открытого занятия для коллег и родителей обучающихся (контрольный урок по программе);
- запись видеоролика о своих наставниках (https://vk.com/wall-217460025_37).

Механизмы отбора наставников/наставляемых и формирования наставнических пар

Наставник:

- квалифицированный специалист-хореограф, имеющий опыт в преодолении профессиональных дефицитов, обладающий личным желанием, готовностью делиться профессиональным опытом;
- образец для подражания, авторитетный коллега, кумир и харизматический лидер;
- душевный и доброжелательный защитник интересов подопечного;
- «играющий тренер» - ориентирован на совместное участие в профессиональной деятельности «рука об руку».

Наставляемый:

- молодой хореограф, только что пришедший в профессию, стаж работы менее 3 лет;
- начинающий педагог, обладающий личным желанием в содержательном взаимодействии и интересом в профессиональном росте.

Как угадать в подборе наставника наставляемому? Как эффективно сформировать наставническую пару? Многие ответят: «Провести опрос, анкетирование, мониторинг совместимости, наличия необходимых квалификаций для устранения имеющихся у наставляемого дефицитов». Мы же выбрали другой подход.

Считаем, что самый действенный способ – это беседа, обсуждение. Побеседовав с молодым хореографом, стало ясно, что главной целью своей деятельности он считает успех детей и понимает, что педагог будет успешным, если будут успешными дети. При этом дефицит заключается в том, что понимание проблемы есть, а выбор эффективных шагов для её вызывающей трудность. Опытный педагог (потенциальный наставник) владеет методами и способами работы с обучающимися и знает, как их привести к успеху, что и проделывал уже в своей профессиональной деятельности не один раз (например, Гран-при на международном конкурсе в городе Казань в 2022 году). Вот тут мы и поняли, что у наставника и наставляемого одна цель. И именно это легло в основу формирования наставнической пары.

Модель взаимодействия, динамику профессиональных взаимоотношений в наставнической паре в результате обсуждения и коллективного целеполагания мы определили следующим образом (рис. 1):

Модель взаимодействия сейчас



Рис.1

Подготовка наставника

Психологическая подготовка:

- актуализация наставнической деятельности;
- рефлексия личностных качеств и профессиональных целей;
- психологическая подготовка к передаче опыта: работа с мотивацией, самооценкой, уровнем притязаний.

Методическая подготовка:

- курсы повышения квалификации: «Наставничество и техники работы наставника», КГБ ПОУ «Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького», 05.12.2022 – 16.12.2022 (40 ч);
- участие в краевых вебинарах (совместно с куратором):
 - «Год педагога и наставника», 12.01.2023,
 - «Лучшие практики наставничества», 17.05.2023;
- консультация по разработке персонализированной программы;
- изучение опыта организации сопровождения молодых педагогов в методических изданиях - научно-методический журнал «Методист»:
 - «Актуальные формы методического сопровождения молодых педагогов общеобразовательных организаций города Норильска» - №1-2018,
 - «Организация наставничества – эффективная форма стимулирования непрерывного роста профессиональной компетентности педагогических работников УДО» - №6-2016,
 - «Специфика субъектов и объекта наставничества в системе педагогического образования» - №10-2018,
 - «Развитие профессиональной самооценки педагога» - №3-2017,
 - «Выездная сессия «Школы молодого педагога» - эффективная форма работы с молодыми учителями» - №1-2017,
 - «Клуб «Профессиональный дуэт», как одна из форм работы с молодыми специалистами - №7-2016.

Программа наставничества разработана в соответствии с Положением о системе наставничестве в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Кежемский районный центр детского творчества».

Механизмы и инструменты реализации программы наставничества

- Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничестве в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Кежемский районный центр детского творчества»;
- персонализированная программа наставничества – встречи-планирования;
- согласия на выполнение наставнических обязанностей, на закрепление за работником наставника;
- база наставников на сайте Организации;
- методическое сопровождение системы наставничества;
- психологическое сопровождение: работа в зоне комфорта > выход из зоны комфорта > психологическая поддержка > создание ситуации успеха;
- реализация персонализированной программы наставничества;
- отчеты по реализации персонализированной программы;
- обсуждение хода реализации системы наставничества, неформальные встречи, встречи-беседы, доверительное общение;
- методы наставничества: включение наставляемого в различные виды деятельности, поручение, демонстрация образца проведения занятий, мероприятий, совместное выполнение действий, демонстрация собственных достижений;
- участие в мероприятиях по наставничеству на муниципальном уровне:
 - совещание «Включение в реализацию модели наставничества», 17.11.2022,
 - семинар «Как вовлекать и мотивировать наставников и наставляемых?», 08.12.2022,
 - совещание «Реализация целевой модели наставничества», 16.05.2023.

Основную идею эффективности системы наставничества мы видим в переходе от неосознанной некомпетентности к неосознанной компетентности (рис.2,3).

При этом, наставнику необходимо осуществить возврат к «осознанной компетентности». Опытный педагог (наставник) осуществляет свою педагогическую деятельность, находясь в состоянии неосознанной компетентности, простыми словами, действует «на автомате». При взаимодействии с наставляемым наставнику важно вернуться в состояние «осознанной компетентности» - проговаривать и проделывать с подопечным все шаги и этапы деятельности.

Таким образом, единая цель наставнической пары состоит в максимально быстром достижении наставляемым состояния «осознанной компетентности» и выход на перспективу достижения «неосознанной компетентности».



Рис. 2

Модель ситуационного руководства Херси Бланшира

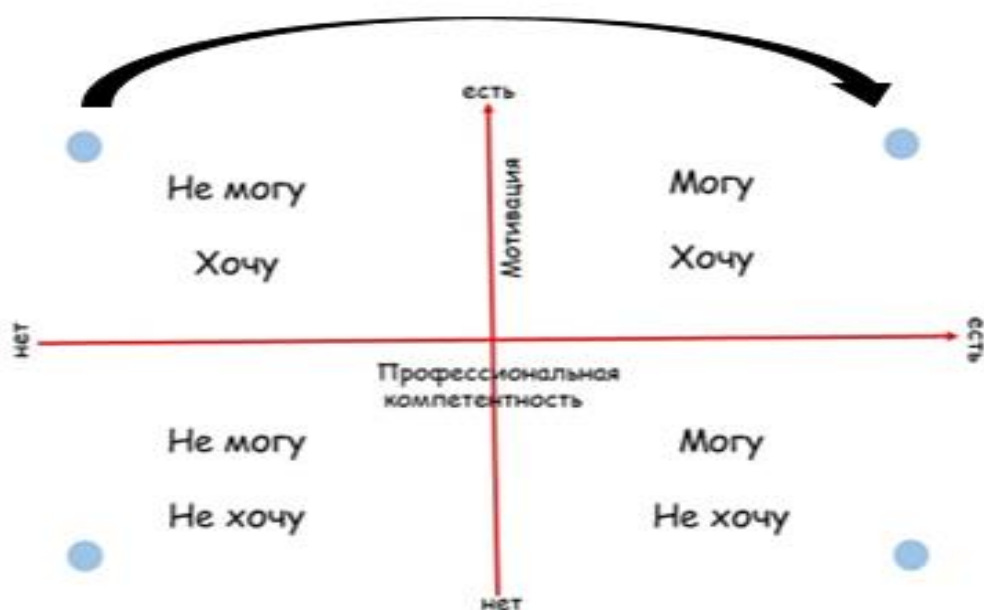


Рис. 3

Важно отметить, что наставляемый чётко осознает свой дефицит и знает, чего он хочет: стать профессионалом-хореографом. В данный момент он не является таковым в силу отсутствия опыта и компетенций. Вместе с наставником, благодаря чёткому механизму реализации программы наставничества и совместных усилий, он обязательно со временем добьётся поставленной цели.

Организационная модель практики

Тип наставничества: прямое (непосредственный контакт наставника и наставляемого), открытое (согласованное двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого), индивидуальное (наставничество направлено на одного наставляемого).

Форма наставничества: педагог-педагог.

Модель взаимодействия: опытный педагог-молодой специалист.

Вид наставничества: традиционное («один на один»).

Нормативное обеспечение практики

- Распоряжение Министерства просвещения России от 25.12.2019 №Р - 145
- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
- Концепция наставничества в Российской Федерации от 29.06.2023
- Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 №590-11-03 «О внедрении Региональной целевой модели наставничества»
- Положение о муниципальной целевой модели наставничества от 16.05.2022
- Приказ №71-б от 19.10.2023 «О внедрении системы наставничества педагогических работников»;
- Приказ №62-в от 30.05.2023 «О завершении персонализированных программ наставничества».

Условия реализации практики

• Кадровые условия: наставник, куратор, педагог-психолог совместно обеспечивают психологическое, методическое и профессиональное сопровождение. Психологическое сопровождение обеспечивает для наставника и куратора предупреждение профессионального выгорания, для наставляемого повышение психологической компетентности, а самое главное предупреждение профессиональных конфликтов. Атмосфера сотрудничества в коллективе.

• Нормативно-правовые условия: в Организации разработано и утверждено Положение о системе наставничества, приказом назначен куратор наставничества, назначены наставники и сформированы наставнические пары, наставническая деятельность организована согласно разработанной и утвержденной Дорожной карте, наставник и наставляемый предоставили свои согласия о деятельности в рамках наставничества, ежемесячно за фактически выполненную работу в рамках системы наставничества наставнику начисляются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

• Организационно-методические условия: наставническая пара сформирована с учетом желания обеих сторон, совместимости темпераментов и с учетом личностных качеств. Куратор обеспечивает методическое сопровождение в оформлении документации, сдачи отчетности, консультирует по этапам реализации персонализированной программы, её корректировки, организует повышение квалификации через участие в семинарах, совещаниях и вебинарах разного уровня.

- Материально-технические условия: педагоги Организации являются участниками официальных групп ВКонтакте «Региональный центр наставничества», «Педагог и наставник 2023», «Сообщество наставников», входят в состав районного сообщества наставников.

- Мотивационно-стимулирующие условия: на отчетном концерте театра танца «Эдельвейс» наставляемый представил собственную постановку танца «Лесные нимфы», наставник перед родителями обучающихся обозначил значимость данного танца, представив это как достижение наставляемого. Это был, своего рода, «звездный час» молодого специалиста: признание со стороны руководителя Организации и опытных коллег, слова искренней благодарности со стороны родителей обучающихся. Наставляемый включен в районную ассоциацию молодых педагогов.

- Психолого-педагогические условия: в Организации созданы комфортные условия для взаимодействия всех участников наставнической деятельности.

Ресурсы реализации практики

- Кадровые ресурсы: для организации наставнической деятельности в области хореографии в Организации есть ещё один хореограф с опытом руководства детским танцевальным коллективом более 30 лет. Это педагог, который также включается во взаимодействие с наставником, наставляемым и куратором, даёт ценные советы.

Имеется многолетний опыт работы коллектива бального танца «Гармония», большое количество фото и видеоматериалов, что тоже можно использовать как ресурс для наставляемого.

- Нормативно-правовые ресурсы: приказы, положения, дорожные карты, согласия, меры стимулирования.

- Организационно-методические ресурсы: формирование наставнических пар, разработка персонализированных программ, консультационная, методическая помощь, повышение квалификации.

- Материально-технические условия: чаты/группы наставников.

- Мотивационно-стимулирующие ресурсы: благодарности, публичное признание, повышение статуса.

- Психолого-педагогические ресурсы: психологическая поддержка и помощь, создание атмосферы комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения.

2.5. Описание результатов практики

Критерии эффективности практики:

- устойчивая внутренняя мотивация наставляемого к профессиональному росту;

- положительная динамика обучающихся в освоении дополнительной общеразвивающей программы;

- наставляемый обеспечивает обучающимся рост, уделяет внимание воспитанию самостоятельности и инициативы;

- отсутствуют конфликтные ситуации среди обучающихся;

- наставляемый демонстрирует высокий уровень коммуникации и стрессоустойчивости.

В результате реализации практики наставничества успешно решены поставленные задачи и достигнуты ожидаемые результаты.

Наставляемый:

- наладил доброжелательные и доверительные взаимоотношения с коллегами и наставником,
- планирует и проводит учебные занятия с учётом предметных и метапредметных результатов, с использованием эффективно подобранных дидактических материалов и разнообразных методов и приемов, использует широкий арсенал современных способов и приемов мотивации обучающихся,
- самостоятельно и совместно с наставником анализирует результаты своей деятельности,
- использует опыт наставника и передовой педагогический опыт в своей деятельности,
- включен в педагогическую работу и культурную жизнь Организации,
- совместно с наставником создаёт хореографические композиции и постановки,
- совместно с наставником проводит открытые мероприятия для родителей и коллег,
- проявляет уверенность в собственных силах.

Наставник:

- расширил профессиональные компетентности;
- научился осуществлять возврат «к осознанной компетентности»: при взаимодействии с наставляемым контролирует и осознает свои знания и умения по принципу последовательного обучения;
- получил опыт наставнической деятельности;
- получил профессиональное одобрение, закрепленный лидерский статус, развитые гибкие навыки,
- на уровне Организации объявлена благодарность за качественную работу по реализации персонализированной программы наставничества, ответственное отношение к наставнической деятельности и творческий подход к работе;
- присвоено звание «Лучший наставник района».

Куратор:

- расширил профессиональные компетентности;
- получил опыт внедрения в Организации системы наставничества;
- по итогам совещания «Реализация целевой модели наставничества в Кежемском районе» от 16.05.2023 года объявлена благодарность за реализацию программ наставничества, за проделанную работу в 2022-2023 учебном году.

Наставляемым проведены методические и культурно-массовые мероприятия:

- открытое занятие «Погружение в современный танец», ноябрь 2022 г.,
- показ авторской постановки на концерте в Районном Доме культуры «Нас встречает Новый год», январь 2023 г.,

- показ авторской постановки «Лесные нимфы» на отчетном концерте Театра танца «Эдельвейс», апрель 2023 г.,
- итоговые аттестационные открытые занятия в двух группах в рамках дополнительной общеразвивающей программы «Радуга танца», май 2023 г.,
- экзаменационные занятия по дополнительным общеразвивающим программам «Радуга танца» и «Я хочу танцевать», май 2023 г.,
- выступление на итоговом педсовете с сообщением «Как научиться проводить учебные занятия для родителей и коллег?», май 2023 г.

Используемые **инструменты замера** эффективности практики:

- наблюдение,
- опрос и анкетирование родителей обучающихся,
- самоанализ и самооценка,
- рефлексия.

2.6. Алгоритм, этапы внедрения практики

Этапы:

- планирование, подготовка нормативных документов,
- отбор наставников,
- подготовка наставников,
- реализация системы наставничества,
- анализ и обобщение опыта,
- обозначение «точек роста».

Алгоритм:

- выявление конкретных дефицитов, формирование запроса,
- анализ имеющейся ситуации,
- целеполагание, ожидаемые результаты,
- разработка персонализированной программы
- реализация персонализированной программы (проведение мероприятий),
- промежуточный анализ персонализированной программы и коррективки (при необходимости)
- анкетирование и составление отчета в рамках реализации персонализированной программы.

2.7. Риски реализации практики включают недостаточное стимулирование и мотивирование, «эффект узнавания», формализм, низкое взаимодействие двухконтурной системы (внутренний и внешний контур).

2.8. Возможность тиражирования практики

Представление практики педагогическому сообществу района и края в рамках:

- тематического педсовета на уровне Организации;
- районного Августовского педагогического совета;
- заседания районного методического объединения;
- семинара районного методического центра;

- участия в краевом конкурсе практик наставничества,
- размещения в региональном атласе образовательных практик;
- публикаций в региональных, федеральных сетевых профессиональных сообществах, периодических изданиях.

2.9. Возможность масштабирования практики

Увеличить количество участников практики возможно, если наставническая пара перерастет в наставническую группу. В наставническую группу смогут включиться молодые специалисты не только нашей Организации, но и других учреждений или других хореографических коллективов, в том числе за пределами муниципалитета. Это будет очень актуально, прежде всего, для таких танцевальных коллективов, где есть молодые специалисты, но отсутствуют опытные педагоги. В этой ситуации наша Организация будет выступать в роли внешнего контура, то есть может сложиться сетевое сотрудничество.

2.10. Перспективы развития практики

Развитие практики наставничества может осуществляться в контексте:

- совершенствования параметров оценки, замеров результативности практики (количественные и качественные показатели);
- увеличения количества наставнических пар;
- применения форсайт-технологии, флеш-наставничества;
- разнообразия видов наставничества (групповое, коллективное) через Клуб молодых педагогов и т.п.;
- использование внешних ресурсов (внешний контур);
- разработку и внедрение детского наставничества.

Работать вместе – это успех!



Приложения:

1. Положение о системе наставничества в МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества»
2. Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества
3. Приказ о внедрении системы наставничества, назначении куратора, утверждении наставнических пар
4. Меры стимулирования наставничества
5. Персонализированная программа наставничества
6. Отчет по реализации персонализированной программы
7. Приказ о завершении персонализированных программ
8. Письмо поддержки МКУ УО Кежемского района
9. Удостоверение о повышении квалификации Благодир А.В.
10. Удостоверение о повышении квалификации Казаркиной Л.В.
11. Презентация «Не рядом, а вместе!»
12. Фото мероприятий

Подтверждаю, что информация, содержащаяся в прилагаемых к заявлению документах, является достоверной.

Даю согласие на участие в краевом конкурсе «Лучшие практики наставничества 2023» и внесение сведений, указанных в Заявке, в региональную базу данных о практиках наставничества, в некоммерческих целях для размещения в Интернете, буклетах и периодических изданиях с возможностью редакторской обработки.

В случае победы в Конкурсе, прошу перечислить денежную премию, предусмотренную победителю краевого конкурса «Лучшие практики наставничества 2023» по следующим реквизитам (указывается счет лица получателя премии – наставника или куратора):

Получатель:	Казаркина Лариса Владимировна
ИНН получателя:	242000501040
Банк получателя:	КРАСНОЯРСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ №8646 ПАО СБЕРБАНК
ИНН/КПП банка получателя	7707083893/246602001
Кор. счет банка получателя	30101810800000000627
БИК банка получателя	040407627
Расчетный счет банка получателя	40817810131002024883
Назначение платежа (уточняется индивидуально в банке получателя)	

И.о. директора МБУ ДО
«Кежемский районный центр
детского творчества»

(наименование должности
руководителя Организации)



Карпенкова С.А.

(Фамилия, имя,
отчество)