

# ОТЧЁТ О РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА в форме «Работодатель- студент»

**Котельникова Марина Ивановна**

*ЗДУВР МОУ « Репецкая средняя общеобразовательная школа» Мантуровского района,  
Курской области*

**Аннотация.** В отчёте описан опыт работы реализации программы наставничества в форме «Работодатель- студент» ролевая модель «Учитель- студент педагогического вуза». В отчёте описаны 6 этапов осуществления программы, цели, задачи и стратегии их реализации. Данный опыт наставничества содействует плавному вхождению в профессию, развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности; представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций .

**Ключевые слова:** программа наставничества, форма «Работодатель- студент», ролевая модель «Учитель- студент педагогического вуза», система ОО, нормативно-правовая база, эффективность работы, развитие личности, перспективная технология, модель трансляции знаний, метакомпетенция.

В качестве концептуального обоснования программы наставничества в колледже выдвигаются следующие положения:

1. наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
2. наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций;
3. технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Курской области и ОО и разработана с целью предоставления ОО методологических и концептуальных основ для успешной ее реализации.

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что студент педагогического вуза должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях учебной и практической деятельности. Являясь наставником студентки ЕГФ КГУ Котельниковой Светланы , я определила цели и основные задачи работы с наставляемой .

## План

**развития наставляемого под руководством наставника Котельниковой М.И.**

**Форма наставничества (проект) «Работодатель- студент»**

**Ролевая модель (микро-проект)**

**«Учитель- студент педагогического вуза»**

**Наставник (Ф.И.О. полностью, должность) Котельникова Марина Ивановна, учитель первой квалификационной категории , ЗДУВР**

## Наставляемый (Ф.И.О. полностью)

Котельникова Светлана Сергеевна

**Срок осуществления плана:** с «01» декабря 2021 г. по «31» мая 2022г.

**Цель программы:** Обеспечить успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, формирование педагогических компетенций наставляемого, повышение заинтересованности в развитии собственных талантов и навыков будущего педагога.

### Задачи программы:

- раскрытие потенциала наставляемого;
- формирование жизненных ориентиров;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, в том числе через участие в академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

**Таблица 1. План развития наставляемых под руководством наставника.**

№	Содержание (компетенции, метакомпетенции, мероприятия, проекты, задания, устранение пробелов, отработка умений и навыков и т.п.)	Сроки исполнения	Планируемые результаты наставничества	Отметка наставника о выполнении программы
1.	Первая встреча в качестве наставника и наставляемого. Представление наставника. Представление наставляемого Взаимный интерес Описание правил взаимодействия	Декабрь	наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.	Выполнено

2.	<p>Пробная рабочая встреча.</p> <p>Решение конкретной задачи.</p> <p>Беседы на тему «Проблемы общения».</p>	Декабрь	<p>наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат/успех, готовы к созданию долгосрочного плана.</p>	Выполнено
3.	<p>Планирование основного процесса работы.</p>	Декабрь	<p>определены ключевые договоренности между участниками наставнической программы, поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч.</p>	Выполнено
4.	<p>Совместная работа наставника и наставляемого.</p> <p>Работа над подготовкой и выполнением курсовой работы</p> <p>Участие в конкурсах, викторинах, олимпиадах.</p> <p>Творческая деятельность.</p> <p>Участие в конкурсе на замещение должности « Советник по воспитанию»</p> <p>Подготовка к работе с конструктором рабочих программ в соответствии с ФГОС на сайте edsoo.ru</p>	<p>Два раза в неделю</p> <p>Декабрь-май</p>	<p>беседа, участие в конкурсах , работа над курсовой работой, работа на сайте edsoo.ru, иная деятельность</p>	Выполнено
5.	<p>Итоговая встреча.</p> <p>Подведение итогов</p>	май	<p>Пара достигла необходимого результата, отношения</p>	Выполнено

	работы, выстраивание дальнейших отношений.		были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника.	
6.	Завершение программы наставничества. Фиксация результатов.	май	Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.	Выполнено

**Самооценка деятельности в процессе реализации программы (что получилось, над чем необходимо работать).**

Основываясь на планируемых результатах совместной работы (моей как наставника и обучающихся как наставляемых) можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности.

Важнейшим направлением дальнейшей работы считаю прохождение курсов повышения квалификации по теме «Наставничество в ОО».

**Подпись**

наставника

«31» 05 2021г.

**Подпись**

наставляемого

«31» 05 2021г.

## Анкета для наставников

### 1. Кто я, чем занимаюсь?

- Преподаватель (работаю в учебном заведении)
- Работодатель (работаю в организации, на предприятии)
- Студент (обучаюсь в вузе)
- Другое

### 2. Почему я хочу быть наставником?

- У меня большой потенциал
- Уверен, что могу быть полезен наставляемому
- Хочу поделиться опытом
- Другое

### 3. Как бы я описал себя как личность?

- Я всегда добиваюсь поставленных целей
- Я харизматичный и уверенный в себе человек
- Я всегда готов к переменам
- Другое

### 4. Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым?

- Необходимыми профессиональными навыками
- Способами адаптации к коллективу, процессам и правилам
- Решениями возникших проблем
- Другое

### 5. Готов ли я взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества?

- Готов
- Есть сомнения
- Затрудняюсь ответить
- Другое

### 6. Что мне важно видеть в наставляемом?

- Желание к сотрудничеству
- Старания
- Заинтересованность

Другое

**7.Какой наставляемый интересен для меня?**

Терпеливый

Активный

Более спокойный

Другое

## **Анкета для наставляемых**

**(Котельникова Светлана)**

### **1. Кто я, чем занимаюсь?**

- Преподаватель (работаю в учебном учреждении)
- Работодатель (работаю в организации, на предприятии)
- Студент (обучаюсь в вузе)
- Другое

### **2. Почему мне хочется принять участие в программе?**

- У меня большой потенциал
- Интересно попробовать
- Хочу перенять опыт
- Другое

### **3. Как бы я описал себя как личность?**

- Я всегда добиваюсь поставленных целей
- Я не всегда добиваюсь поставленных целей
- Я всегда готов к переменам
- Другое

### **4. Какой тип наставничества наиболее приемлем для меня?**

- Скрытое наставничество (наставник действует на наставляемого незаметно)
- Открытое наставничество (двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого)
- Индивидуальное наставничество (все силы направлены на одного наставляемого)
- Другое

### **5. Насколько я нуждаюсь в помощи наставника?**

- Нуждаюсь
- Не нуждаюсь
- Затрудняюсь ответить
- Другое

### **6. Что мне важно увидеть в наставнике?**

- Желание к сотрудничеству
- Заинтересованность
- Затрудняюсь ответить
- Другое

## 7. Какими качествами, по моему мнению, должен обладать наставник?

- Лидерские качества
- Принятие чужого мнения и опыта
- Коммуникабельность
- Все варианты ответов

## 8. Какого наставника я бы выбрал для себя?

- Терпеливого
- Активного
- Более спокойного
- Не принципиально

### Итоги работы с наставляемым.

Работа с наставляемой проводилась в течение 2021-2022 учебного года. За время работы Светлана проявила себя как очень заинтересованный, ответственный наставляемый. Светлана вела активную волонтерскую деятельность, вела активную просветительскую деятельность - проводила занятия в региональном центре «Успех», лицее № 6 имени Героя Советского Союза М. Булатова. Кроме того Светлана приняла участие в конкурсе на замещение должности «Советник по воспитанию» и вошла в реестр.

По итогам встречи совместно с наставляемой подвели итоги работы. Пришли к выводу, что на данном этапе достигли необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, планируется продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества.

В результате работы программы наставничества получены следующие результаты:

- наличия положительной динамики влияния программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности,
- достижение поставленных целей и задач.

В свою очередь, педагог-наставник должен соответствовать определенным требованиям и обладать профессиональными умениями:

- обладать хорошей теоретической базой, практическими навыками и достаточным опытом работы;
- всегда находить контакт с наставляемым и в первую очередь заботиться

о создании благоприятной обстановки для работы;

- полностью понимать цели наставничества и всегда получать нужный результат;
- составлять четкие, прозрачные и достижимые планы работы с наставляемым;
- владеть разнообразными методиками педагогической работы и применять их в соответствии с индивидуальными особенностями наставляемого;



- постоянно заниматься своим саморазвитием, поиском новых форм обучения и развития;
- иметь высокую степень заинтересованности в воспитании специалиста

и передаче ему своего опыта.

Но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков.

Важнейшим направлением дальнейшей работы считаю прохождение курсов повышения квалификации по теме «Наставничество в ОО».

1. «Вхождение в профессию». Знакомство с оборудованием.



Составление технологической карты урока.



Работа на сайте edsoo.ru с конструктором рабочих программ



