

Анализ работы МОУ СОШ №23

по организации наставничества в 2021 году

«В каждом человеке есть солнце. Только дайте ему светить» (Сократ)

«Наставничество является инвестицией в долгосрочное развитие организации, ее «здоровьем» (Дэвид Майстер, профессор, писатель и эксперт в области управления)

Явление наставничества в МОУ СОШ №23 г. Комсомольска-на-Амуре уже давно является неотъемлемой частью всего образовательно-воспитательного процесса, всей школьной жизни огромной школьной «семьи» и все чаще мы ассоциируем его с понятиями «сотрудничество» и «сотворчество».

В школе создано единое пространство здорового открытого взаимодействия – УЧАЩИХСЯ и УЧАЩИХ, объединенных общей идеей, общими делами, общими традициями. При этом каждую из этих позиций, в определенных видах и формах деятельности, может занимать как ученик, так и учитель, родитель, социальный партнер. А деятельность каждого участника направлена на эффективную реализацию основных направлений школьной жизни, целью которых является формирование у обучающихся умений позволяющих эффективно проектировать свое будущее.

При такой модели организации образовательного процесса наставническая деятельность является одной из самых важных. Именно от способности наставника видеть перспективы развития наставляемого им ученика, помогать ему предвидеть сложности и проблемы на пути становления и развития, находить оптимальные решения, учитывая ресурсы и время зависит не только успех каждого реализуемого ребенком проекта, но успехи в его дальнейшей жизни.

В своей работе мы опираемся на понимание следующих **составляющих эффективного наставничества:**

- каждый реализуемый в школе проект решает реальные задачи, пути достижения которых, инструменты и средства для их достижения,

определяются наставником и его наставляемым (или группой наставляемых) самостоятельно исходя из их возможностей;

- наставник, под руководством куратора (заместителя директора школы) обеспечивает методологическое, информационное и технологическое сопровождение реализуемого проекта;

- совместная работа, возможность реального воплощения и реализации продуктов проектной деятельности обеспечивают взаимную заинтересованность сторон;

- административный контроль за процессом наставничества обеспечивает согласованность деятельности всех участников образовательного процесса, соблюдения принципов эффективного сотрудничества, своевременную корректировку, помощь при возникновении противоречий и подбор необходимых инструментов для их решения;

- оценка эффективности наставнической деятельности. Основными методиками оценки результатов наставнической деятельности являются: критериальный анализ и мониторинг; самооценка и рефлексия. Одной из методик, позволяющих провести разностороннюю оценку наставнической деятельности в школе, является модель американского учёного и менеджера Дональда Кирпатрика.

Он предложил оценивать обучение по четырём уровням:

1. Оценка реакции наставляемого, т.е. оценка эмоциональной удовлетворённости (Reaction);

2. Оценка полученных знаний и умений или оценка изменений уровня знаний и умений (Learning);

3. Оценка изменения поведения (Behavior);

4. Оценка результатов для организации (Results).

Важно: *«Достичь высоких результатов по всем критериям невозможно без простоты, активности и показательности внутри системы».*

- все вышеприведенные условия эффективного наставничества позволяют определить и предъявлять обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника.

Основные принципы наставничества:

Наставничество реализуется по классическим принципам педагогики.

Основные этапы:

«Я скажу — ты послушай» → «Я покажу — ты попробуй» → «Сделаем вместе» → «Сделай сам — я подскажу» → «Сделай сам и расскажи, что сделал».

На всех этапах важна поддержка наставником и доверительное общение. Конечно, нужно учитывать, что в любом обучении и сопровождении присутствует человеческий фактор, и каждый эксперт работает в своей манере: кто-то является мастером объяснений, кто-то прекрасно передает кейсы, а кто-то блестяще организует практику.

1. ПРИНЦИП УВАЖЕНИЯ и ЛИЧНОСТНЫЙ ПОХОД К НАСТАВЛЯЕМОМУ

- ✓ Проявлять уважение к окружающим;
- ✓ Ценить труд окружающих;
- ✓ Быть логичными в том, что говорите и делаете;
- ✓ Быть преданным своему делу и профессии;
- ✓ Любить, понимать, принимать, сострадать, помогать.

2. ПРИНЦИП ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Для того чтобы установить связь с подопечными, наставнику необходимо:

- ✓ Быть уверенными в своих убеждениях и жить согласно им;
- ✓ Указывать направление подопечным и быть сконцентрированными на них, а не на себе;
- ✓ Говорить открыто и искренне, на одном языке с подопечными;
- ✓ Подстраиваться под культуру и интересы подопечных;
- ✓ Узнать своих подопечных ближе и верить в них – самый важный пункт.

3. ПРИНЦИП ДОВЕРИЯ

Доверие — это связующее звено между наставником и наставляемым. Для того чтобы построить доверительные отношения, наставникам

необходимо постоянно демонстрировать свою компетентность. Наставник не может влиять на подопечных, если он не оправдывает доверия. Ему важно быть примером. Знания важны, но честность играет не меньшую роль.

4. ПРИНЦИП ВДОХНОВЕНИЯ или ОПТИМИСТИЧЕСКАЯ ГИПОТЕЗА

Способность подопечных достигать поставленных целей определяется умением наставника укреплять их веру в собственные возможности. Только настоящие наставники будут удовлетворены результатами своей работы, видя, что их подопечные достигают успеха и превосходят их самих. Вера в наставляемого, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам».

5. ПРИНЦИП ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ

Способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами социально-психолого-педагогического сопровождения (администрацией школы, педагогами, родителями, врачами, социальными педагогами, психологами, юристами, федеральными и местными властями и другими категориями) для быстрого нахождения средств социально-педагогической и других видов помощи наставляемому.

Наставнику важно говорить убедительно и вразумительно. Подопечные воспримут информацию лучше, если он будет говорить о конкретных вещах, а не произносить нескончаемую речь. Перед тем как говорить, ожидая, что окружающие будут слушать, необходимо первым научиться слушать. Наставники должны слушать с целью понять, а не ответить.

Специалисты выделяют три модели общения между наставником и подопечными: общение-коррекция, общение-поддержка и общение-снятие психологических барьеров.

6. СИСТЕМНОСТЬ - необходимость всестороннего анализа возникающих проблем наставляемого и применения системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике.

7. **ОБЪЕКТИВНОСТЬ** - знание многообразных аспектов жизнедеятельности школьного коллектива и каждой личности, выработка непредвзятых рекомендаций, учет особенностей личности (возрастных, индивидуальных черт, склонностей, нравственной позиции).

Роли участников наставнической деятельности:

Реализация наставнической деятельности предполагает выполнение её участниками трех основных ролей. Определение того, кто из субъектов образовательных отношений будет выполнять ту или иную является прерогативой образовательной организации и зависит от задач, решаемых в каждой конкретной ситуации.

- **Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставляемым может стать любой обучающийся школы, педагог, родитель.

- **Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставниками могут быть учащиеся школы, студенты-практиканты, представители сообществ выпускников, педагоги и иные должностные лица школы, родители, сотрудники организаций-партнеров, изъявивших готовность принять участие в реализации модели наставничества.

- **Куратор** – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Куратор назначается решением директора школы или курирующим завучем, планирующим реализовать ту или иную форму наставничества. Куратором может стать любой представитель образовательной организации,

организации-партнера, член управляющего совета и/или родительского комитета.

В задачи куратора входит сбор и работа с наставниками и наставляемыми, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

Модели наставничества, реализуемые в МОУ СОШ №23

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- **подростка**, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- **одаренного ребенка**, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- **ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья**, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются **педагоги**, в том числе: - проблемы молодого специалиста в новом коллективе, - проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий

или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Наставничество в МОУ СОШ №23 г.Комсомольска-на-Амуре способствует решению **следующих задач**:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- 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.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

● плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Решение задач наставнической деятельности возможно при правильном определении формы наставничества.

Форма наставничества – это способ реализации модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

При реализации любой формы наставничества важно помнить, что нет явного разделения на обучающего и обучаемого. Ментор (наставник), как правило, только задает тон «благородного профессионализма», делает наводящие замечания и подталкивает менти (наставляемого) к необходимым выводам и значимым решениям.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий программы, выделяются пять:

- «ученик – ученик»
- «учитель – учитель»
- «студент – ученик»
- «работодатель – ученик»
- «работодатель – студент»

В своей деятельности мы используем различные модификации трех форм наставничества.

Раскроем их более подробно:

Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся школы, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- ✓ помощь в реализации лидерского потенциала,
- ✓ развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- ✓ оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- ✓ создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации,
- ✓ формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Ученик – ученик



Рисунок 1. Графическое представление взаимодействия по форме «ученик – ученик»

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы, создание и

поддержание положительного влияния на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Портрет участников

Наставник. Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся ниже по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в образовательном процессе школы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Интеграция в «классные часы», реализация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьные сообщества (особенно важно для задач адаптации), волонтерство.

Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной

профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- ✓ способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ✓ развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ✓ ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ✓ прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ✓ ускорить процесс профессионального становления учителя;
- ✓ сформировать (развивать) школьное сообщество (как часть учительского).



Рисунок 2. Графическое представление взаимодействия по форме «учитель – учитель»

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной

организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Область применения. Форма наставничества «учитель – учитель» используется как часть реализации в школе профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в школе: «Творческая декада педагогов», «Публичные лекции», «Педагогическая олимпиада», творческие мастерские-лаборатории педагогов, школа молодого учителя, школьные методические объединения педагогов, «Педагогические чтения», разработка методических материалов к урокам, подготовка выступлений на мероприятиях различного уровня, помощь в подготовке к проверкам, консультации по ведению личного блога на сайте школы и др.

Форма наставничества «работодатель – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов основной и средней школы и представителя предприятия/организации-партнера, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Среди основных **задач** деятельности наставника-работодателя в отношении ученика:

- ✓ помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- ✓ повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;

- ✓ развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- ✓ помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Работодатель – ученик

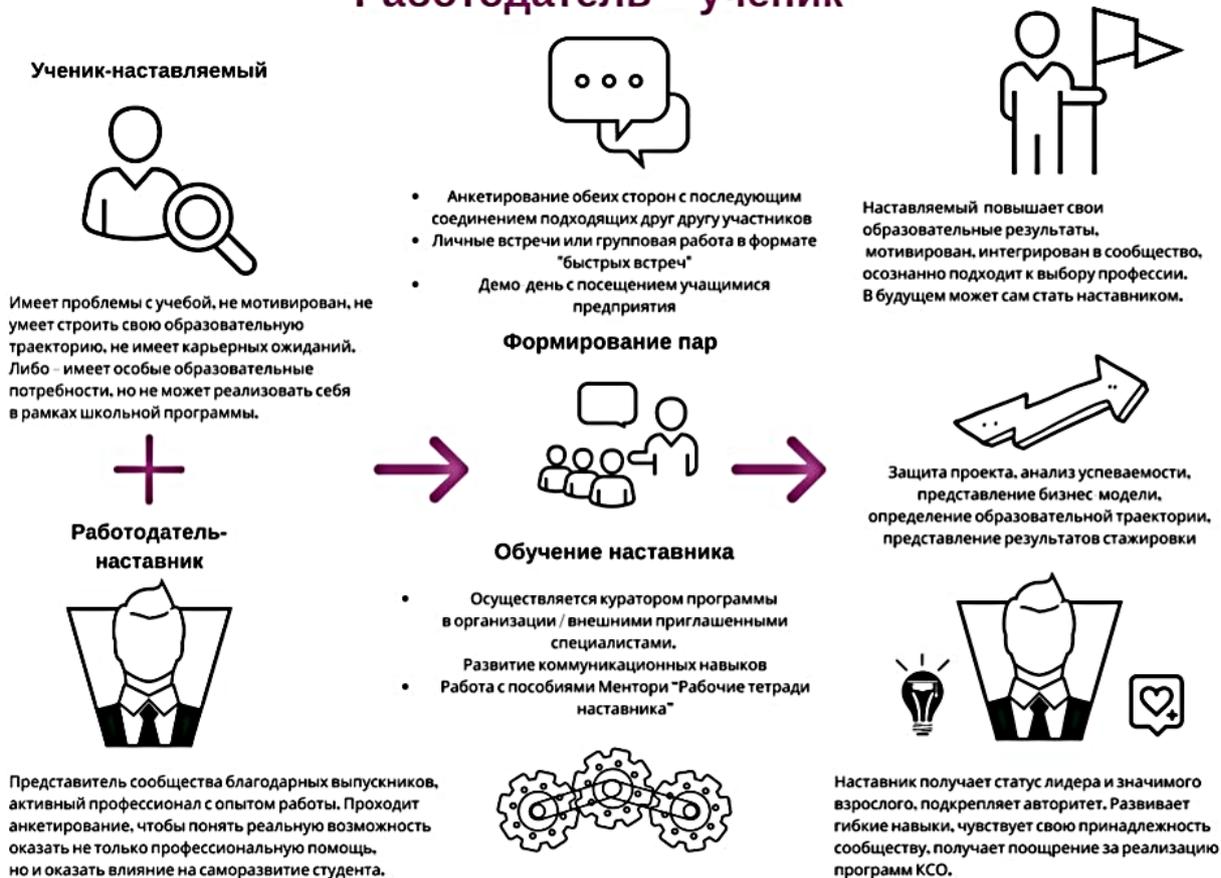


Рисунок 3. Графическое представление наставнического взаимодействия по форме «работодатель – ученик»

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы.

Портрет участников

Наставник. Нравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями/премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник школы, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – ученик»

могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- взаимодействие «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Область применения Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, проведение совместных конкурсов и проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и предпринимательское сообщества, профориентационные тесты, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки, гранты от предприятий.

Основные направления образовательно-воспитательной деятельности МОУ СОШ №23 для реализации программы наставничества

Исходя из вышесказанного, наставническая деятельность реализуется через различные направления образовательно-воспитательного процесса

школы. Они определяются «Программой развития школы», «Основной образовательной программой», «Программой воспитания».

Таковыми направлениями в 2021 году стали:

- Проектная деятельность всех участников образовательно-воспитательного процесса школы, в рамках общешкольного «Портфеля проектов»;



Структура «Портфеля проектов школы»

| Образовательный муниципальный проект «Дети-детям» | | | | |
|--|----------------|-------------------------------|--|---|
| Для дошкольников Краски дальневосточного леса | До 2023 г. | Коллективный, разновозрастной | Фильмы, выставка гербариев, макеты нанайского стойбища; мастер-классы; информационные палатки; Виртуальные экскурсии по макетам кедрово-широколиственных лесов | http://www.school23kms.ru https://www.youtube.com/watch?v=YH0MgCELe9o |
| Сказка о прославленном шамане Хэзкчире. | До 2023 г. | Коллективный, разновозрастной | Фильмы. Рукописная и аудио-книга «Сказочный мир Приамурья», Мастер-классы «Рыбка, нанайская девушка» | http://www.school23kms.ru https://www.youtube.com/watch?v=7c8lRtrvPEs |
| «Времена года» | До 2023 г. | Коллективный, разновозрастной | Дневники фенологических наблюдений, фильмы, экскурсии , в том числе виртуальные | http://www.school23kms.ru |
| «Братья наши меньшие» | До 2023 г. | Коллективный, разновозрастной | Сборник рисунков и стихов о домашних животных. Квест-игра; Виртуальная экскурсия | http://www.school23kms.ru https://www.youtube.com/watch?v=aAjp8kHy1hI https://www.youtube.com/channel/UC4st24zWTNfDqzZbGhR0Vlg/featured |
| Тематические мастер-классы «Учимся вместе» | ежегодно | Коллективный, разновозрастной | Коллекция видео мастер-классов, созданных детьми, по разным темам | https://www.youtube.com/watch?v=XHueSCfoAjo https://www.youtube.com/watch?v=idPITs_3Rs https://disk.yandex.ru/i/0_ykQmxfknivw https://www.youtube.com/watch?v=zZ3D7Uwoc0 https://www.youtube.com/watch?v=4hXlg6JlOHY https://www.youtube.com/watch?v=iF_4A_oQbpQ https://www.youtube.com/watch?v=1TOVfHdAF_c |
| Для школьников других школ Многоцветная палитра Дальневосточной природы | До 2023 г. | Коллективный, разновозрастной | Фильмы, мастер-классы, виртуальные экскурсии; передвижные выставки; информационные палатки | http://www.school23kms.ru https://izi.travel/ru/a53b-virtualnyy-muzey-mou-sosh-no23-g-komsomolsk-na-amure/ru |
| Воспитательно-образовательный просветительский проект «У семейного очага» | | | | |
| Трехмерное иллюстрирование литературных произведений о семейных ценностях | Сент-окт. 2020 | Коллективный | Иллюстрации к произведениям в различных техниках и материалах. Викторина, конкурс поделок | http://www.school23kms.ru |
| Семейное древо | ежегодно | детско-взрослый | Мастер-классы по созданию семейного древа, конкурс | http://www.school23kms.ru |
| Письмо маме | ежегодно | Коллективный | Мастер-класс, конкурс открыток и писем | http://www.school23kms.ru |
| Воспитательно-образовательный проект «У истоков русской души» | | | | |
| Рождественские встречи | ежегодно | Коллективный, разновозрастной | Мастер-классы, конкурсы творческих работ: Рождественские вертеп; колядки, рассказы, постановки | http://www.school23kms.ru https://www.youtube.com/watch?v=tn2jGJABDM https://www.youtube.com/watch?v=lmWk22Q0T |

Структура «Портфеля проектов школы»

| Профориентационный проект «ПроеКТОрия» | | | | |
|--|-----------|---|---|--|
| Творческие мастерские | 2021 | Коллективный, разновозрастной | Мастер-классы: 8Б -Шоколадный скульптор; 8К – Мастерская истории; 8Ф – Мастерская китайской каллиграфии | http://www.school23kms.ru/ |
| Детско-взрослый проект: «В мире профессий» | ежегодно | Коллективный, разновозрастной детско-взрослый | Презентация наиболее перспективных профессий 21 века (формы представления: видеосюжет, интерактивная презентация, кейс, бизнес-проекта, ментальных карт, путеводитель в мире профессий и пр.) | https://www.youtube.com/watch?v=LH-lszQyPxw |
| Психолого-педагогический просветительский проект Семья и школа – территория здоровья | | | | |
| Кейсы для решения психологических задач родителями | ежегодно | Коллективный, разновозрастной детско-взрослый | Комплекты методик для диагностики личностных затруднений. Кейсы для работы с родителями. | http://www.school23kms.ru/ https://www.youtube.com/watch?v=lCi14mWFR9w |
| Воспитательно-образовательный проект «На едине с искусством» | | | | |
| Культура.рф | постоянно | Коллективный, разновозрастной | Размещение материалов на портале Культура.рф | |
| Экспериментальная лаборатория | постоянно | Коллективный, разновозрастной | Выставка работ, экскурсии и мастер-классы в Краеведческом музее, Музее искусств города, Центральной городской библиотеке им. Н. Островского | http://www.school23kms.ru/ |
| Уроки философии | ежегодно | Коллективный, разновозрастной | Диспуты, дискуссии, образовательные кейсы. | https://www.youtube.com/watch?v=FovHSeVlq7w |
| Издательский дом «Радуга» | постоянно | Коллективный, разновозрастной | Журнал «Проектное бюро», Буклеты к проектам и мероприятиям Литературный конкурс «Легкокрылый пегас» | https://www.youtube.com/watch?v=dUcqY01GdHl https://www.youtube.com/watch?v=K4VDyGCjT_I&t=2s |
| Школьная газета | постоянно | Коллективный, разновозрастной | Газета «Пластилинное небо», информация на сайт школы | http://www.school23kms.ru/ |
| Видеостудия «Начало» | постоянно | Коллективный, разновозрастной | Новостные выпуски, информационные видеоролики о проводимых мероприятиях, запись мастер-классов, тематические видеоматериалы. | http://www.school23kms.ru/ https://www.youtube.com/watch?v=hZnpMAfX3o&t=3s |
| Методическая сеть инновационной площадки по организации проектной деятельности | | | | |
| Сетевой проект «Сообщество учителей по реализации проектной | ежегодно | Коллективный, педагогический | Создание кабинета сообщества на портале «ВсеВместе» | http://vsevteme.ru/network/3295 https://www.youtube.com/watch?v=xvWxGWPFpu8 |

- Деятельность школьного «Полипредметного профильного центра», направленная на работу с детьми с высокой мотивацией к обучению в разных предметных областях;

МОДЕЛЬ ПОЛИПРЕДМЕТНОГО ПРОФИЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА МОУ СОШ №23



- Создание и развитие Центра военно-исторического центра «Ступени Памяти» - как основной площадки историко-культурного воспитания школьников, поисковой и реконструкторской деятельности;

Военно-исторический центр «Ступени Памяти»



Военно-исторический центр «Ступени Памяти»



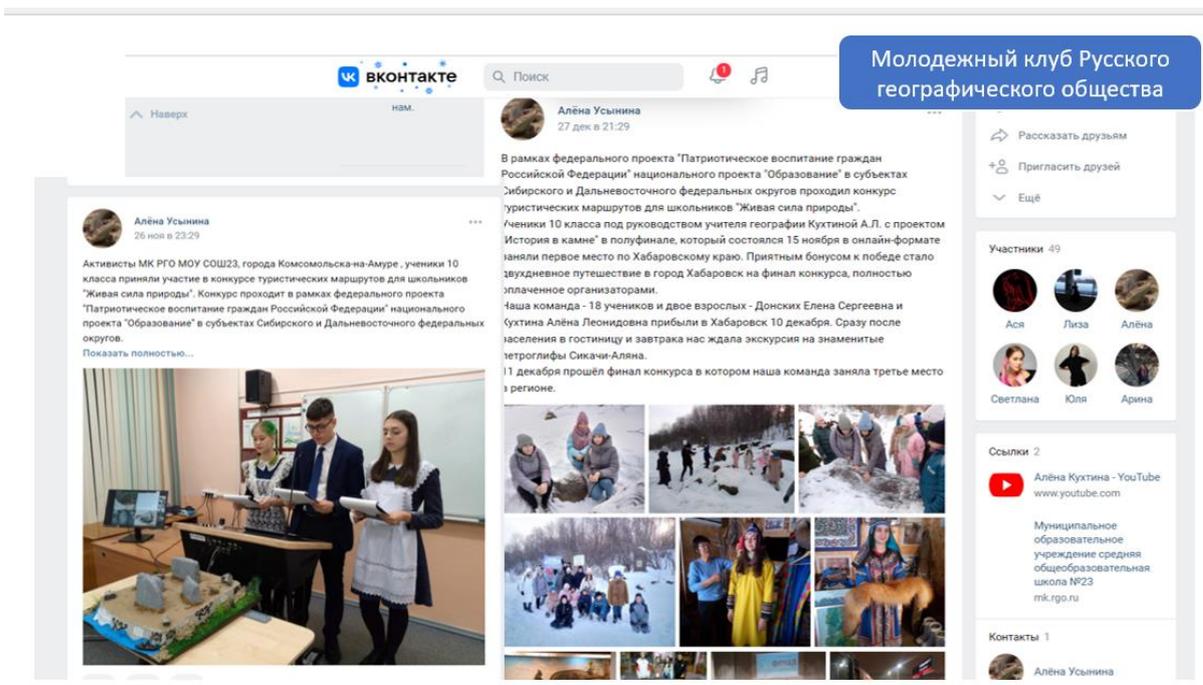
Историческая реконструкция «Партизанский отряд «Красное знамя»



- Деятельность Молодежного клуба Русского географического общества;

Молодежный клуб
Русского географического общества

Ссылки: <https://mk.rgo.ru/club/municipalnoe-obrazovatelnoe-uchrezhdenie-srednyaya-obshcheobrazovatel'naya-shkola-no23>
<https://vk.com/club193860636>



**Виртуальные экскурсии и музеи к общешкольному проекту
«Заповедные места Приамурья»**

Амурские столбы <https://izi.travel/ru/68a3-amurskie-stolby/ru#5d30ca30-60a2-4289-90d0-ce4094cb0d95>

Петроглифы Сикачи-Аляня <https://izi.travel/browse/de4c5e1b-7f39-464e-b79b-c8bd01d2de59/ru>

Тропюю Арсеньева <https://izi.travel/ru/d58b-ekologicheskaya-tropa-putyom-arseneva/ru>

В царстве водолюбов <https://izi.travel/ru/browse/27113979-7690-4fa3-a0a0-af4f5a736130>

Болонский заповедник <https://izi.travel/browse/1c2c3a59-c098-4409-ab33-56eb43a81c29/ru>

Буреинский заповедник <https://izi.travel/ru/browse/f097706e-de1f-40e5-ab82-cd9b7b44726d>

Пойменные луга. Жизнь между паводками <https://izi.travel/ru/browse/0c8b94ea-0092-4387-9eef-6565231de55c?passcode=gxpaqw>

Озеро лотосов <https://izi.travel/browse/065c1010-e140-48f4-8e80-4392ed33ada5?lang=ru>

Комсомольский заповедник <https://izi.travel/browse/ee9bf4db-586a-406e-9a40-544eba324b3f/ru>

Кастровые пещеры <https://izi.travel/ru/browse/173001b8-709f-4bdc-a126-c5ffe5ff8cea>

Шантарские острова <https://izi.travel/ru/browse/1cbbb579-39cd-471e-846e-af2654f883e5?passcode=vyzkre>

Озеро Гассии <https://izi.travel/ru/browse/7ff9a431-342a-4dd7-8f77-acd49e2b1a96>

Лotosовые озера <https://izi.travel/ru/browse/c2822a83-1fc6-4fef-9920-df496826889c>

Животные Хабаровского края (фил. школа) <https://izi.travel/en/browse/f0c4694f-2271-4cd7-acf6-fde98a9ba7f3>

Кедрово-широколиственные леса Хабаровского края <https://izi.travel/ru/browse/856d5810-b05e-4816-8154-e85a1a1b4ae8>

Ботаническая живопись <https://izi.travel/ru/5528-virtualnaya-ekskursiya-botanicheskaya-zhivopis/ru>

- Активная информационно-просветительская и издательская деятельность в рамках школьных СМИ: Видеостудии «Начало» и «Формат», блоги «Виртуальные экскурсии», «Блогосфера» на школьном сайте, школьные газеты «Спектр+», «Пластининовое небо», журнал «Проектное бюро», на порталах информационных партнеров школы: Всероссийский портал Культура.рф, Молодежный клуб на портале Русского географического общества, аудиогид «Izi Travel», Канал Ютуб и др.

ПРЕЗЕНТАЦИЯ, РЕАЛИЗАЦИЯ и РАЗВИТИЕ идей

СТАТИСТИКА

Добавлено: 6 / Подтверждено: 6

Выставки
Виртуальный музей зоологической живописи
 Виртуальная экскурсия по страницам альбома «Зоологическая живопись», выполненного школьниками
 Школа № 23 города Комсомольск-на-Амуре / Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре, ул. Дикопольцева, д. 34
 Живопись, Искусство, Живопись, Бесплатно, Культура онлайн
 22 сентября 2021 г. – 30 сентября 2022 г.

Обучение
Виртуальный мастер-класс по созданию макета села Периского
 Посетители узнают о селе на месте которого построен город Комсомольск-на-Амуре и создадут его макет
 Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре, ул. Дикопольцева, д. 34
 История, Для детей, Архитектура, Мастер-классы, Бесплатно, Культура онлайн
 27 сентября 2021 г. – 30 сентября 2022 г.

Выставки
Виртуальный музей ботанической живописи
 Виртуальная экскурсия по страницам альбома «Ботаническая живопись», выполненного школьниками
 Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре, ул. Дикопольцева, д. 34
 Естественные науки, Декоративно-прикладное искусство, Для детей, Живопись, Бесплатно, Культура онлайн
 1 октября 2021 г. – 1 октября 2022 г.

ЛИЧНЫЙ КАБИНЕТ ШКОЛЫ на ПОРТАЛЕ КУЛЬТУРА.РФ
<https://pro.culture.ru/new/events?shortcut=actual>

55 лет МУЗЕЙ ИЗОБРАЗИТЕЛЬНЫХ ИСКУССТВ

Выставка работ учащихся
 МОУ СОШ с углублённым изучением предметов
 художественно-эстетического цикла № 23

«С любовью о России»
 проектное искусство

МАКЕТИРОВАНИЕ
 ДЕКОРАТИВНО-ПРИКЛАДНОЕ ИСКУССТВО
 ЖИВОПИСЬ
 ГРАФИКА
 АППЛИКАЦИЯ

19 февраля - 14 марта

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫСТАВКИ РАБОТ

МОУ СОШ №23 Школа успешных учеников

Организационно-правовая форма: Муниципальная

Учредитель: Муниципальное образование городской округ «Город Комсомольск-на-Амуре» (функции и полномочия учредителя от имени муниципального образования городского округа «город Комсомольск-на-Амуре» в установленном порядке осуществляются Управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края)

Год основания: 1984

Юридический адрес: 681032, Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре, ул. Дикопольцева, 34, корпус 5

Телефон: (4217)527215 e-mail: info23kms@vandex.ru

График работы образовательной организации:
 пн-пт: 7.30 - 19.00, сб: 7.30 - 16.00

ФИО руководителя: Паздникова Любовь Андреевна
 график работы: пн-чт: 09:00-18:00, пт: 09.00 – 13.00

Часы приёма граждан: вторник: с 16.00 до 17.00

В соответствии с пунктом 1 Указа Президента Российской Федерации от 02.10.1992 № 1157 "О дополнительных мерах государственной поддержки инвалидов" инвалиды I и II групп имеют право на обслуживание вне очереди.

Школьный спортивный клуб
 Виртуальная экскурсия
 "Творческие работы учащихся"
 Видеостудия "Начало"

- Участие обучающихся и педагогов в конкурсах, выставках, олимпиадах, семинарах и других мероприятиях различного уровня.

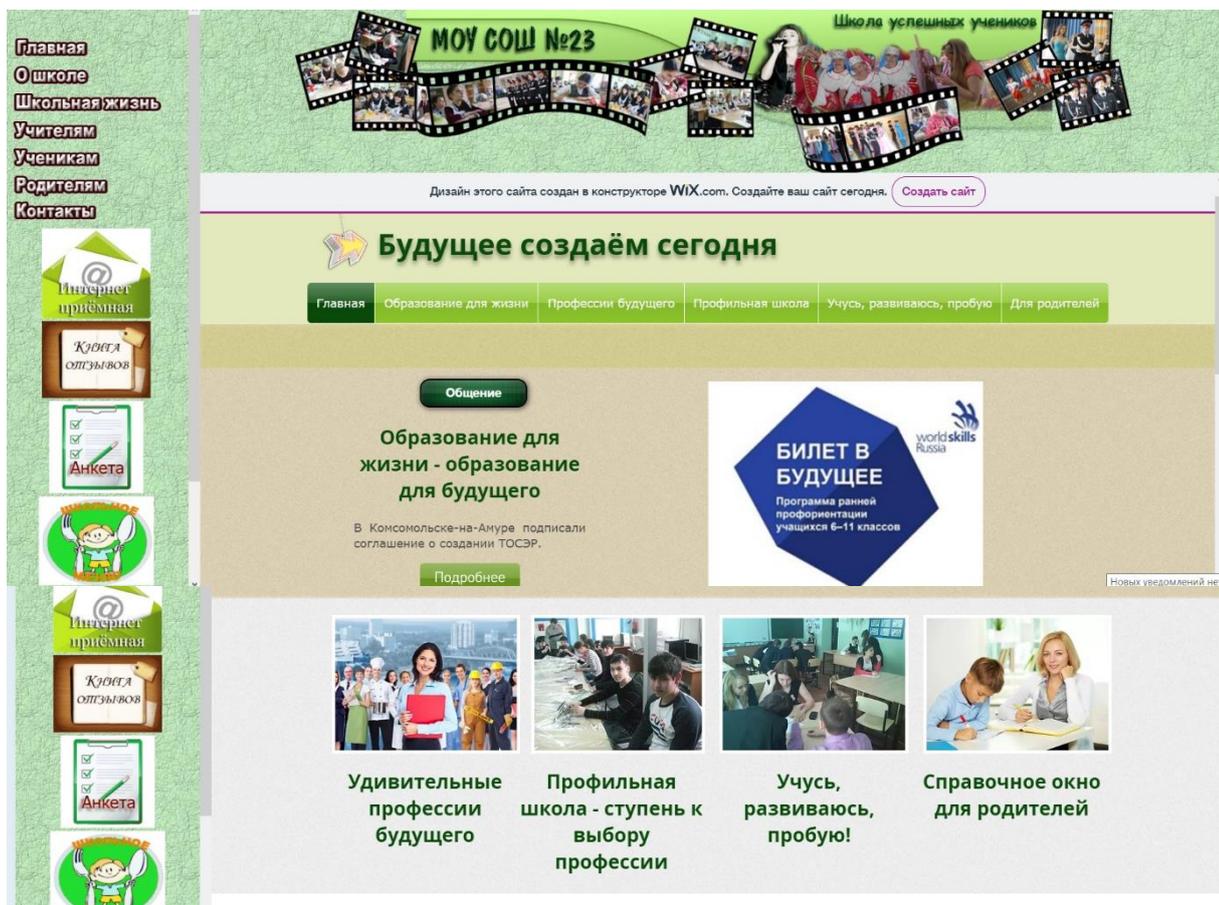
ТРАДИЦИИ ШКОЛЫ ОБЩЕШКОЛЬНЫЕ ДЕЛА



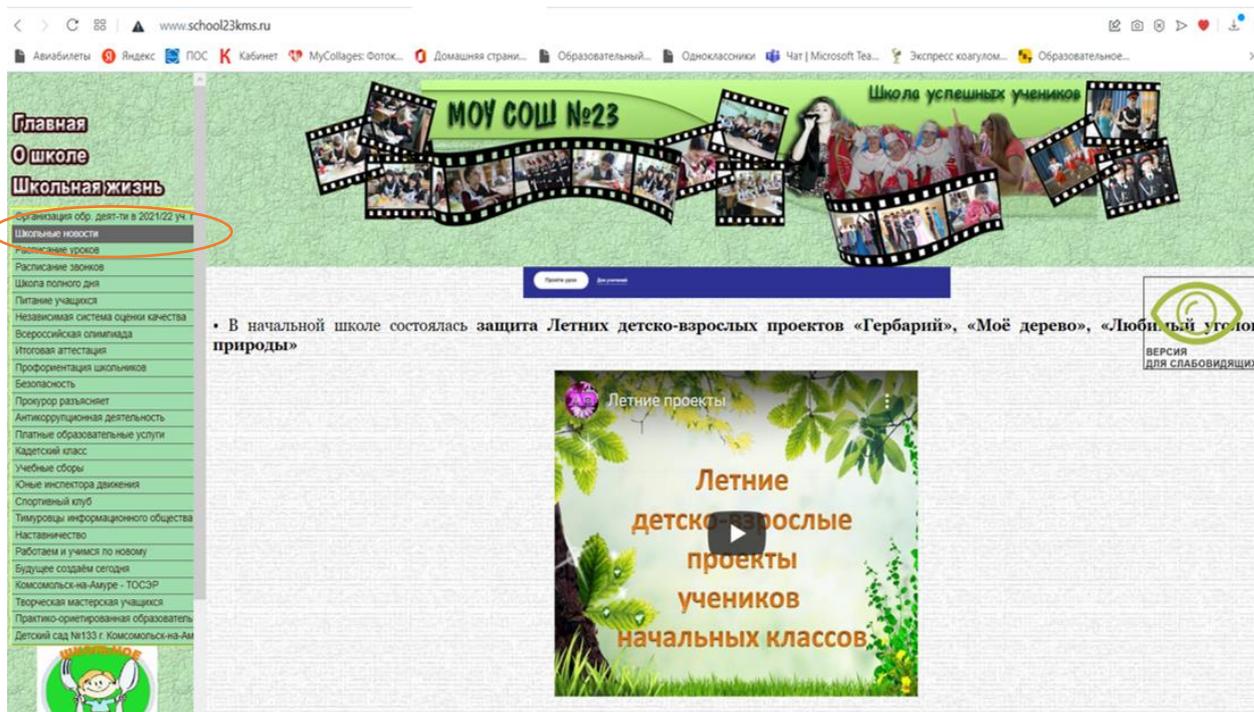
- Методическая работа и корпоративное обучение.



- Профориентационная работа, профессиональное самоопределение.



Реализация каждого из направлений широко представлена на странице «Школьные новости» сайта школы.



Таким образом, в МОУ СОШ №23 одним из основных видов деятельности является наставничество. Модель наставничества реализуется

через все виды и направления образовательно-воспитательного процесса, всеми его субъектами, в различных формах и направлениях.

Однако, существует ряд задач и направлений, которые планируется решить в 2022-2023 годах:

1. Корректировка нормативно-правовой базы реализации программы наставничества.
2. Более четкое определение показателей и критериев эффективности реализации модели наставничества.
3. Подготовка вспомогательных материалов куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности работы наставников.

Источники:

1. Абрамов А. Чему может научить проектное мышление: Электронный ресурс [Текст] <https://trends.rbc.ru/trends/education/5f27b8d59a79478d097ae293>
2. Методические рекомендации по организации наставничества в образовательной организации (для заместителей руководителей и педагогов ОУ), г. Тюмень, 2021г. Электронный ресурс [Текст] <https://imc72.ru/content/10112021/Методические%20рекомендации%20по%20организации%20наставничества%20в%20ОО.pdf>
3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с. Электронный ресурс [Текст] https://www.viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf
4. Организация наставничества и волонтерства в работе с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации. Методические рекомендации. Составители: педагог – психолог информационно-методического отдела М.В. Цыгановская, начальник информационно-методического отдела А.В. Кречетникова, г. Ханты-Мансийск, 2012г. Электронный ресурс [Текст] <https://depobr-molod.admhmao.ru/obrazovanie-v-yugre/vospitanie/metodicheskie-rekomendatsii/1668446/organizatsiya-nastavnichestva-i-volonterstva-v-rabote-s-detmi/#:~:text=Основными%20принципами%20наставничества%20являются%3A%20Личностный,мероприятий%2C%20адекватных%20выявленной%20проблематике%3B%20>

5. Пополитова О.В. Наставничество и менторинг в современных условиях управления образовательной организацией . Электронный ресурс [Текст]

<https://director.rosuchebnik.ru/article/nastavnichestvo-i-mentoring-v-sovremennykh-usloviyakh-upravleniya-obrazovatelnoy-organizatsiey/>

6. Саенко В.О. Наставничество как форма профессионального становления молодого специалиста (описание работы). Нерюнгри 2018г. Электронный ресурс [Текст]

<https://inpo.s-vfu.ru/wp-content/uploads/2018/12/Saenko-Vera-Olegovna.pdf>