Министерство образования и науки Республики Марий Эл

Государственное бюджетное профессиональное

образовательное учреждение Республики Марий Эл

«Оршанский многопрофильный колледж им. И.К. Глушкова»

*ПМ.01 Преподавание по программам начального общего образования*

**Организация индивидуального наставничества**

 **в совместной деятельности учителя и студента**

*Курсовая работа*

Студента:

Летовой

 Елизаветы Евгеньевны

курс – 3

группа «НК»

специальность – 44.02.02

«Преподавание в начальных классах»

Научный руководитель:

Летова Ольга Владимировна

преподаватель профессиональных

модулей ОПОП специальности

«Преподавание в начальных классах»

Дата:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оршанка

2024

**Содержание**

[Введение 3](#_Toc164065278)

[1 Теоретическое обоснование проблемы организация индивидуального наставничества в совместной деятельности учителя и студента 6](#_Toc164065279)

[1.1 Понятие наставничества, виды и формы наставничества 6](#_Toc164065280)

[1.2 Функции и задачи профессиональной образовательной организации по внедрению и реализации целевой модели наставничества 10](#_Toc164065281)

[1.3 Порядок организации целевой программы наставничества в профессиональной образовательной организации 12](#_Toc164065282)

[1.4 Обучение наставников в рамках организации целевой модели наставничества 15](#_Toc164065283)

[2 Организация наставничества в совместной деятельности учителя и студента 17](#_Toc164065284)

[2.1 Индивидуальный план наставника 17](#_Toc164065285)

[2.2 График встреч учителя и студента 18](#_Toc164065286)

[2.3 Дневник наставляемого 21](#_Toc164065287)

[2.4 Конспекты уроков 22](#_Toc164065288)

[2.5 Конспекты внеурочных занятий 24](#_Toc164065289)

[Список использованных источников 28](#_Toc164065291)

[Приложение курсовой работы 30](#_Toc164065292)

**Введение**

В условиях системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции.

На данный момент наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и умений от более опытного сотрудника менее опытному или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность.

Наставничество является составляющей программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов и может реализоваться как индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в организации или на предприятии.

Программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой, благодаря структурному плану задач, функций и их реализации, раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: молодых специалистов, представителей организаций региона, учителей, студентов, родителей, а также широкого круга читателей, интересующихся проблемами педагогики.

Для того чтобы реализовать целевую модель наставничества в образовательных организациях, включающую в себя комплекс мероприятий, формирующих определённые действия, направленные на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого, необходимо следовать общепринятым образовательной организацией положениям и последовательному плану организации деятельности наставника и наставляемого.

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказание помощи педагогическим работникам образовательной организации в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Методология наставничества представляет собой систему концептуальных взглядов, принципов и подходов, методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Индивидуальное наставничество практикуется, как правило, с детьми в сложных жизненных ситуациях и другими учениками, которым действительно нужен именно индивидуальный подход. Организация назначает куратора из системы образования, вокруг него создаются тандемы: наставник + наставляемый. Общение происходит один на один, участие является добровольным. Важно, чтобы участникам тандема было комфортно работать друг с другом. Если по какой-то причине тандем распадается, куратор находит другого наставника.

В рамках курсовой работы на тему: «Организация индивидуального наставничества в совместной деятельности учителя и студента» деятельность осуществляется через модель индивидуального наставничества. Наставник – классный руководитель 3 «В» класса, Коновалова Татьяна Николаевна, в данном случае помогает выстроить индивидуальную образовательную траекторию обучающегося, представить свой практический опыт, актуальный для наставляемого, оказать психоэмоциональную поддержку. Наставляемый – студентка 3 курса школьного отделения, при этом быстрее и легче усваивает новую информацию, прорабатывает ошибки, достигает результатов.

На современном этапе наставничество является стратегически значимым элементом системы развития кадров, который является ресурсом личностного и профессионального развития, позволяет осмысливать педагогическую деятельность, обновлять ее, осознать свои ценности и убеждения, оставаться в профессии и быть в ней удовлетворенным, развивается как профессионалу, совершенствоваться.

Вышесказанное подтверждает актуальность нашей курсовой работы и позволяет выделить:

**Цель:** Организация индивидуальной наставничества в совместной деятельности учителя и студента.

Для выполнения цели поставлены следующие общие **задачи**:

1. Изучение, анализ и систематизация доступной информации по проблеме организации индивидуального наставничества в совместной деятельности учителя и студента, в её рассмотрении последующим частным вопросам:

- понятие наставничества, виды и формы наставничества

- функции и задачи профессиональной образовательной организации по внедрению и реализации целевой модели наставничества

- порядок организации целевой программы наставничества в профессиональной образовательной организации

- обучение наставников в рамках организации целевой модели наставничества

1. Организация индивидуального наставничества в совместной деятельности учителя и студента
2. Формулирование выводов на основе анализа полученных результатов и разработка рекомендаций соответствующим группам лиц, заинтересованных в организации индивидуального наставничества

**1 Теоретическое обоснование проблемы организация индивидуального наставничества в совместной деятельности учителя и студента**

* 1. **Понятие наставничества, виды и формы наставничества**

Для образовательного сообщества программа наставничества – это полноценный канал обогащения опытом. Такая технология позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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 обучающимися") предоставляет список терминологии и определений по данному направлению деятельности, в котором мы рассмотрим одно из главных, и определяющих суть работы определение [2].

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогощающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

В педагогической литературе существует большое количество определений понятий «наставничество» и «наставник».

Наставничество – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных лиц, в отношении которых осуществляется наставничество [6].

Также было рассмотрено ещё два определения из письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций", которые описывают участников программы наставничества:

1. Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".
2. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого [14].

В практике наставничества выделяют различные виды, способы реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основой деятельностью и позицией участников [5].

Наставничество, как вид деятельности, предусматривает:

1. Традиционную вид наставничества

Он определяется как взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного, продолжительного времени.

Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию будущих лидеров компании;

1. Групповое наставничество

При данном виде деятельности наставник взаимодействует с группой наставляемых;

1. Краткосрочное или целеполагающее наставничество

Предполагает встречи наставника и наставляемого по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определённые краткосрочные результаты.

 Проблема состоит в нехватке личного общения, поэтому данная модель не подходит для молодых специалистов, нуждающихся в более тесном взаимодействии с наставником, но может быть с успехом применена, если подопечный уже имеет опыт работы и его развитие может быть переведено в область саморазвития;

1. Реверсное наставничество

Подобно традиционному наставничеству, предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом более опытный профессионал становится подопечным младшего, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т. д.

Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций;

1. Прямое и опосредованное наставничество

Прямое наставничество – это непосредственный контакт с наставляемым, подразумевающий общение не только в учебное время, но и в неформальной обстановке.

Опосредованное наставничество – это контакт наставника и наставляемого в формальной обстановке, происходящее путём советов, рекомендаций. При этой форме наставничества к минимуму сводятся и личные контакты, и влияние его на окружающую среду;

1. Виртуальное наставничество

Организовывается с использованием информационно-коммуникационных технологий (видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.)

Виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития, может помочь построению карьеры, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников;

1. Ситуационное наставничество

В данном случае роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

1. Скоростное наставничество

Подразумевает однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами [6].

Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития, а также наладить отношения «наставник — подопечный» («равный — равному»).

Такой вид деятельности как наставничество имеет и свои формы.

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

Каждая из форм предполагает решение определённого круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

Среди самых распространённых форм наставничества выделяют:

1. «Студент – студент»

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

1. «Студент – ученик»

Данная форма наставничества подразумевает взаимодействие обучающегося общеобразовательной организации и обучающегося профессиональной образовательной организации, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному развитию;

1. «Педагог – педагог»

Предполагается взаимодействие молодого специалиста или нового сотрудника с опытным и располагающим ресурсами и навыками 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;

1. «Работодатель – студент»

Цель – получение обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем [12].

Таким образом, наставничество является составляющей программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов и может реализоваться как индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в организации, является стратегически значимым элементом системы развития кадров, который является ресурсом личностного и профессионального развития, позволяет осмысливать педагогическую деятельность, обновлять ее, осознать свои ценности и убеждения, оставаться в профессии и быть в ней удовлетворенным, развивается как профессионалу, совершенствоваться.

* 1. **Функции и задачи профессиональной образовательной организации по внедрению и реализации целевой модели наставничества**

Настоящая целевая модель наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в субъектах Российской Федерации в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) образовательной организации в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей [7].

Целевая модель наставничества имеет перечень задач, которые необходимо выполнить профессиональной образовательной организации по внедрению и реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Эти задачи могут быть решены через разработку стратегического плана, обучение персонала и постоянное улучшение процесса на основе обратной связи и данных об эффективности [15].

Внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;

- ежегодная разработка, утверждение и реализация программ наставничества;

- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения целевой модели в ОО;

- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль их деятельности;

- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;

- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности школы;

- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества программы наставничества в образовательную организацию;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в образовательную организацию;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Профессиональная образовательная организация выполняет функции по разработке, внедрению и сопровождению системы наставничества, а также развитию профессиональных компетенций педагогов и обучающих [3].

Таким образом, программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой, благодаря структурному плану задач, функций и их реализации, раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: молодых специалистов, представителей организаций региона, учителей, студентов, родителей, а также широкого круга читателей, интересующихся проблемами педагогики.

* 1. **Порядок организации целевой программы наставничества в профессиональной образовательной организации**

При организации текущей программы наставничества руководством образовательной организации совместно с кураторами должны быть определены и учтены формы наставничества; процедуры отбора и обучения наставников; процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого; процесс закрепления наставнических пар; формы и сроки отчётности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества; формы и условия поощрения наставника; критерии эффективности работы наставника; условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации.

В колледжах ежегодно формируют базу наставников и базу наставляемых – список обучающихся, которым требуется наставник по определённым направлениям наставничества и список молодых специалистов, которым требуется наставник по определённым направлениям наставничества.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;

- педагогические работники, вновь принятые на работу в школу;

- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

Наставниками могут быть:

- учащиеся;

- выпускники;

- родители (законные представители) обучающихся;

- педагоги и иные должностные лица школы;

- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели [9].

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора образовательной организации являются:

наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);

авторитетность в среде коллег и обучающихся;

высокий уровень развития ключевых компетенций:

* + способность развивать других,
	+ способность выстраивать отношения с окружающими,
	+ ответственность,
	+ нацеленность на результат,
	+ умение мотивировать и вдохновлять других,
	+ способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества «Учитель-учитель»:

− опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров),

− педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества;

− обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

 А также обладать опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMART-цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами образовательной организации [12].

Этапы наставнической деятельности в ОО осуществляются в соответствие с «Дорожной картой» внедрения целевой модели и включают в себя семь этапов.

Этап 1. Подготовка условий для запуска целевой модели;

На первом этапе происходит информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей образовательной организации.

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

- согласия на обработку персональных данных от тех участников программы наставничества в образовательной организации;

- согласия на участие в программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности.

Этап 3. Формирование базы наставников;

На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор. Выдвижение наставников и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников.

Для проведения отбора приказом руководителя образовательной организации создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет руководитель образовательной организации, и в которую входит куратор.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар/групп и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя образовательной организации утверждается программа наставничества на текущий учебный год [9].

При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников в формате «Школы наставников», которые включаются в программу наставничества.

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий программ наставничества.

Этап 7. Завершение внедрения целевой модели.

Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности [7].

Таким образом, для того чтобы реализовать целевую модель наставничества в образовательных организациях, включающую в себя комплекс мероприятий, формирующих определённые действия, направленные на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого, необходимо следовать общепринятым образовательной организацией положениям и последовательному плану организации деятельности наставника и наставляемого.

* 1. **Обучение наставников в рамках организации целевой модели наставничества**

С помощью наставников у молодых людей формируются определенные жизненные ценности, позитивные установки, они быстрее определяются и успешно реализуют себя во взрослой жизни.

Главная задача наставника — развитие трудовых навыков у новичков. Остальное либо способствует этому процессу, либо снижает эффективность. Поэтому, сначала стоит обучить наставников организовывать процесс отработки навыков у своих учеников. На этот блок в учебной программе должно быть отведено больше всего времени [14].

Дополнительно можно обучать приемам, которые повышают эффективность передачи опыта. Например, способам визуализации и запоминания информации. Такой пункт в программах для подготовки наставников встречается крайне редко.

При организации обучения рекомендуется использовать Методические рекомендации по внедрению 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 обучающимися.

Помимо использования дополнительных материалов и методических рекомендаций для обучения наставников в рамках организации целевой модели наставничества необходимо:

1. Определить трудоёмкость программы обучения и сроки ее проведения;
2. Составить или подобрать программу обучения наставников;
3. Определить организационно-педагогические условия реализации программы обучения;
4. Выбрать форму обучения и преподавателей.

Обучение наставников должно быть направлено на:

1. Поддержание и повышение профессионального уровня наставника;
2. Формирование и развитие умения выявлять и оценивать особенности наставляемого;
3. Формирование и развитие навыков планирования и контроля постановки задач, передача полномочий;
4. Развитие коммуникационных навыков наставника [5].

Стоит отметить, что педагогам, желающим проявить себя, работать в такой сфере деятельности, как наставничество, необходимо понимать, что:

наставник не только умеет хорошо говорить, структурируя свои знания и опыт, но и слушать и слышать своего подопечного. Это навыки, а значит, их можно развить;

наставник умеет или учится давать обратную связь. Не просто: «плохо», «хорошо», «молодец», «правильно», «не правильно», а давать развивающую конструктивную обратную связь, делать это без оценочно. Чтобы подопечному она была полезна, услышана им, помогала двигаться вперед к мастерству;

наставник не боится и просить у наставляемого обратную связь о своей работе, он прислушивается к сказанному. Потому что заинтересован в собственном саморазвитии, думает, как сделать еще эффективнее процесс передачи знания и навыков;

наставник умеет создавать комфортную психологическую обстановку для развития своего подопечного [15].

Обучение наставничеству является важным элементом профессионального развития каждого педагога особенно в свете того, что в настоящее время идет глубокое переосмысление роли, содержания и формы наставничества в образовании.

Таким образом, одним из важных этапов организации наставничества в профессиональной образовательной организации является обучение наставников. Особое внимание следует уделить наставникам, которое можно реализовать с помощью внутренних ресурсов профессиональной образовательной организации.

# **2 Организация наставничества в совместной деятельности учителя и студента**

# **2.1 Индивидуальный план наставника**

Индивидуальный план осуществления наставничества:

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Летова Елизавета Евгеньевна
2. Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество: студент
3. Фамилия, имя, отчество наставника: Коновалова Татьяна Николаевна
4. Наименование должности наставника: учитель начальных классов
5. Период наставничества: с « 1 » сентября 2023 г. по « 16 » мая 2024 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование и содержание мероприятий** | **Период выполнения** | **Ответственный за выполнение** |
| 1. | Организация наставничества.Практикум «Цель урока и его конечный результат»Изучение нормативных правовых документов об организации образовательного процесса | 1 – 30 сентября | Коновалова Татьяна Николаевна |
| 2. | Консультация «Советы молодому специалисту по подготовке к уроку. Ведение школьной документации. Разработка индивидуальных рекомендаций по учёту возрастных и психологических особенностей учащихся» 1. Основные этапы организации урока.2.Организация учебной работы с учащимися | 1 – 31 октября | Коновалова Татьяна Николаевна |
| 3. | Практикум «Контрольно-оценочная деятельность на уроке.  Использование рефлексии в образовательном процессе. Самоанализ урока»1.Оценка и отметка как средства взаимодействия на ученика. 2.Последовательность в действиях учителя*.*3.Использование рефлексии в образовательном процессе.4.Методика определениярезультативности урока*.* | 1 – 30 ноября | Летова Елизавета Евгеньевна |
| 4. | Консультация«Современный урок. Требования к организации» 1. Учитель в классе и проблемы дисциплины.2.Искусство педагогического общения с учащимися.3.Разрешение конфликтных ситуаций в ходе образовательного процесса. | 1 – 31 декабря | Коновалова Татьяна Николаевна |
| 5. | КонсультацияЗнакомство с новинками педагогической, психологической и методической литературы. | 1 – 31 января | Коновалова Татьяна Николаевна |
| 6. | Практические занятия «Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей» | 1 – 29 февраля | Летова Елизавета Евгеньевна |
| 7. | Подведение итогов работы.Диагностика педагога | 1 – 31 марта | Коновалова Татьяна Николаевна |
| 8. | Консультация и практикум по проведению внеурочных занятий с обучающимися в деятельности классного руководителя | 1 апреля – 16 мая | Коновалова Татьяна Николаевна, Летова Елизавета Евгеньевна |

В данном индивидуальном плане наставника представлены: наименование и содержание мероприятий, в основном консультаций, которые были проведены своевременно; указан период выполнения и ответственный за выполнение (см. Приложение 1).

# **График встреч учителя и студента**

Нами был составлен график встреч учителя и студента, который состоит из даты проведения занятия, назначенном времени, тематики встречи и формы проведения занятия или предмета проведённого урока. График утверждён методистом и согласован с классным руководителем.

|  |
| --- |
| График встреч учителя и студента |
| Дата | Время | Тематика встреч | Форма/предмет |
| 4.09.2023 | 13:00 – 14:00 | Организация наставничества. | Практикум «Цель урока и его конечный результат» |
| 29.09.2023 | 14:00 – 15:00 | Изучение нормативных правовых документов об организации образовательного процесса | Консультация |
| 05.10.2023 | 11:50 – 13:00 | «Иван Захарович Суриков «Детство»  | Урок литературного чтения / консультация по проведённому уроку |
| 13.10.2023 | 14:00 – 15:30 |  Советы молодому специалисту по подготовке к уроку. Ведение школьной документации. Разработка индивидуальных рекомендаций по учёту возрастных и психологических особенностей учащихся | Консультация / практикум |
| 27.10.2023 | 11:50 – 13:00 | «Что такое почва» | Урок окружающего мира / консультация по проведённому уроку |
| 10.11.2023 | 14:00 – 15:30 | «Контрольно-оценочная деятельность на уроке. Использование рефлексии в образовательном процессе. Самоанализ урока» | Практикум |
| 13.11.2023 | 13:00 – 14:00 | Оценка и отметка как средства взаимодействия на ученика. Последовательность в действиях учителя. Использование рефлексии в образовательном процессе.Методика определениярезультативности урока. | Консультация |
| 13.11.2023 | 8:00 – 8:50 | «Россия: Взгляд в будущее» | Внеурочное занятие для обучающихся 3-4 классов / консультация по внеурочному занятию |
| 24.11.2023 | 10:50 – 13:00 | «Правописание слов с безударными гласными в корне» | Урок русского языка / консультация по проведенному уроку |
| 8.12.2023 | 11:50 – 13:00 | «Доли» | Урок математики / консультация по проведённому уроку |
| 11.12.2023 | 13:00 – 14:00 | «Современный урок. Требования к организации»  | Консультация |
| 13.12.2023 | 10:50 – 13:00 | «Животные на страницах книг» | Урок ИЗО / консультация по проведённому уроку |
| 22.12.2023 | 10:50 – 13:00 | «Поделка на Новый Год»  | Урок технологии / консультация по проведённому уроку |
| 12.01.2024 | 13:00 – 14:00 | Знакомство с новинками педагогической, психологической и методической литературы. | Консультация |
| 30.01.2024 | 10:50 – 13:00 | «Звери и птицы» | Урок ИЗО / консультация по проведённому уроку |
| 9.02.2024 | 13:00 – 14:00 |  «Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей» | Практическое занятие |
| 20.02.2024 | 9:50 – 11:00 | «Проверка деления с остатком» | Урок математики / консультация по проведённому уроку |
| 26.02.2024 | 13:00 – 14:00 | «Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей» | Практическое занятие |
| 05.03.2024 | 9:50 – 11:00 | «Изменение имён прилагательных по падежам» | Урок русского языка / консультация по проведенному уроку |
| 15.03.2024 | 14:00 – 15:30 | Подведение итогов работы. | Консультация |
| 19.03.2024 | 10:50 – 13:00 | «Вышивка и вышивание: тамбурным швом» | Урок технологии / консультация по проведённому уроку |
| 31.03.2024 | 13:00 – 14:00 | Диагностика педагога | Практическое занятие |
| 02.04.2024 | 14:00 – 16:00 | «Внеурочные занятия, как вид деятельности классного руководителя» | Консультация |
| 02.04.2024 | 11:50 – 12:10 | «Кто создаёт музыкальный спектакль: Моцарт «Волшебная флейта» | Урок музыки / Консультация по проведённому уроку |
| 11.04.2024, 18.04.2024, 25.04.2024, 16.05.2024 | 13:35 – 14:50 | Разработка парного проекта с обучающимися 3 «В» класса0020 | Практическое занятие |

Большая часть встреч является практической и включает в себя: практикумы по заданным темам, проведение уроков и внеурочных занятий. Занятия наставника и наставляемого проходили 2-3 раза в неделю. Результаты проведённых практических занятий зафиксированы в дневнике наставляемого (см. Приложение 2).

# **Дневник наставляемого**

В рамках курсовой работы нами был оформлен дневник наставляемого, который включает в себя:

1. Сведения о базе практики;
2. Цели и задачи учебной и производственной практики;
3. Обязанности студентов – практикантов;
4. Сведения об обучающихся;
5. Индивидуальный план наставника;
6. График встреч учителя и студента;
7. Анализы теоретических занятий с наставником;
8. Анализы проведённых уроков;
9. Анализы проведённых внеурочных занятий.

Базой практики является МОУ «Оршанская средняя общеобразовательная школа», наша деятельность в рамках курсовой работы велась в 3 «В» классе классный руководитель – Коновалова Татьяна Николаевна.

Цель практики: формирование у студентов умений приобретение первоначального практического опыта. Моими обязанностями во время прохождения практики являлись: выполнять задания, предусмотренные программами практики; соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности. Присутствуют сведения об обучающихся 3 «В» класса, который был изучен. Разработаны и согласованы индивидуальный план и график встреч учителя и студента. А также присутствуют анализы теоретических занятий, проведённых уроков и внеурочных занятий (см. Приложение 3)

# **2.4 Конспекты уроков**

 **Конспект №1**

1. Тема урока: Изменение имён прилагательных по падежам
2. Класс: 3
3. Время проведения: 45 минут
4. Тип урока: открытие новых знаний.
5. Цель: организовывать деятельность обучающихся по изучению знаний о начальной форме падежа имени прилагательно и формированию умения различать прилагательные в единственном и во множественном числе, определять падеж имён прилагательных.
6. Задачи:
	1. Образовательные:
		1. Закрепить знания обучающихся об имени прилагательном как части речи;
		2. Закрепить знания обучающихся о числе имени прилагательного;
		3. Формировать умения определять падеж имён прилагательных.
	2. Развивающие:
		1. Способствовать формированию учебного интереса к предмету;
		2. Формированию умения самоконтроля;
		3. Развитию умений взаимодействовать в парах;
		4. Развитию умения участвовать в коллективной работе.
	3. Воспитательные:
		1. Создать условия для воспитания культуры общения, прилежности, дисциплинированности, активности на уроке;
		2. Способствовать нравственному развитию личности;
		3. Способствовать уважительному отношению к одноклассникам.
7. Методы обучения:
	1. Основной дидактический метод: практический
	2. Частные методы: показ, объяснение, помощь, словесный.
8. Планируемые результаты:
	1. Предметные:

- Знают об имени прилагательном, как о части речи;

- Знают о склонении по числам имени прилагательного;

- Умеют определять падеж имени прилагательного;

8.2. Метапредметные:

8.2.1. Познавательные

- Умеют взаимодействовать в парах, сотрудничать с учителем и одноклассниками;

- Усваивают информацию и свободно ориентироваться в теме;

- Поиск и выделение необходимой информации;

8.2.2. Коммуникативные

- Умеют слушать и понимать других;

- Корректно и аргументировано высказывают свое мнение;

- Строить речевое высказывание в соответствии с поставленной задачей;

8.2.3. Регулятивные

- Планируют, контролируют и оценивают учебные действия в соответствии с поставленной задачей и условиями ее реализации;

- Самостоятельное выделение и формулирование познавательной цели;

- Корректировать свои учебные действия для преодоления ошибок;

8.3. Личностные

- Проявляют дисциплинированность и уважение к окружающим

- Проявляют ценностное отношение к богатству русского языка;

- Проявляют уважительное отношение к одноклассникам и учителю.

10. Ресурсы: Интерактивная доска, колонки, карточки, компьютер.

(см. Приложение 4)

**2.5 Конспекты внеурочных занятий**

Тема: «РОССИЯ: ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ»

Цель занятия: знакомство обучающихся с понятием технологический суверенитет, расширение представлений младших школьников о важных открытиях, сделанных российскими специалистами, развитие познавательного интереса к науке и технологиям, к профессиям завтрашнего дня, воспитание чувства гордости за технологическое развитие России.

Формирующиеся ценности: любовь к Родине, развитие, самореализация.

Основные смыслы: будущее страны невозможно без суверенитета. Суверенитет государства – это его независимость при решении внешних и внутренних вопросов своего развития. Развитие транспортной сферы, космической промышленности, информационных технологий и энергетического сектора сегодня стратегически важно для будущего страны, поэтому профессии в этих направлениях очень перспективны и востребованы. Технологический суверенитет необходимо защищать так же, как границы государства.

Планируемые результаты.

Личностные:

• интересоваться достижениями и открытиями российских учёных и исследователей;

• проявлять инициативу и самостоятельность в применении имеющихся представлений о достижениях науки и техники;

• активно участвовать в выполнении творческих и проектных заданий при знакомстве с профессиями будущего.

Метапредметные:

• развивать умения эффективно взаимодействовать со сверстниками и взрослыми в различных ситуациях;

• работать с информацией: сравнивать информацию, представленную в текстовом и иллюстративном виде;

• учиться выделять значимые характеристики различных профессий, учитывать их в обсуждении, формулировании своего мнения.

Продолжительность занятия: 30 минут.

Рекомендуемая форма занятия: познавательная беседа.

Занятие предполагает также использование презентации и выполнение интерактивных заданий.

Комплект материалов:

– сценарий,

– методические рекомендации,

– видеоматериалы,

– интерактивные/игровые задания,

– презентация

(см. Приложение 5)

**Заключение**

Начиная педагогическую деятельность в школе, молодые специалисты сталкиваются с проблемами, связанными с их профессиональным становлением и личностным развитием. Подготовка начинающего педагога к сложной полифункциональной деятельности – это целостный, длительный и непрерывный процесс, который должен быть ориентирован не только на развитие его профессиональных компетенций, но и на формирование личностных качеств. Наставничество подразумевает под собой передачу не только знаний и опыта, но и нравственных ценностей и моральных ориентиров от старшего поколения учителей к младшему. Чрезвычайно важным в наставничестве является то, что характер отношений должен быть двусторонним: с одной стороны – мотивация наставника осуществлять свою деятельность на добровольной основе, осознание важности и ценности данного процесса. Молодой педагог, в свою очередь, должен быть не только наблюдателем, но и активным участником деятельности, который способен привносить в нее новые идеи и нестандартные решения. Такое взаимодействие способствует профессиональному становлению молодого учителя, формированию у него мотивации к саморазвитию, самосовершенствованию, а значит, к самореализации в профессии.

Наставничество является составляющей программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов и может реализоваться как индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в организации, является стратегически значимым элементом системы развития кадров, который является ресурсом личностного и профессионального развития, позволяет осмысливать педагогическую деятельность, обновлять ее, осознать свои ценности и убеждения, оставаться в профессии и быть в ней удовлетворенным, развивается как профессионалу, совершенствоваться.

Программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой, благодаря структурному плану задач, функций и их реализации, раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: молодых специалистов, представителей организаций региона, учителей, студентов, родителей, а также широкого круга читателей, интересующихся проблемами педагогики.

Для того чтобы реализовать целевую модель наставничества в образовательных организациях, включающую в себя комплекс мероприятий, формирующих определённые действия, направленные на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого, необходимо следовать общепринятым образовательной организацией положениям и последовательному плану организации деятельности наставника и наставляемого. Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план наставничества, по которому реализуется программа наставничества. Одним из важных этапов организации наставничества в профессиональной образовательной организации является обучение наставников. Особое внимание следует уделить наставникам, которое можно реализовать с помощью внутренних ресурсов профессиональной образовательной организации.

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

Современный урок по обновленным ФГОС – это урок, характеризующийся следующими признаками:

* главной целью урока является развитие каждой личности, в процессе обучения и воспитания;
* на уроке реализуются идеи гуманизации и гуманитаризации образования;
* на уроке реализуется системно-деятельностный подход к обучению;
* организация урока динамична и вариативна;
* на уроке используются современные педагогические и цифровые технологии.

Мной, как наставляемым в рамках организации индивидуального наставничества в совместной деятельности учителя и студента, был проведен ряд уроков по таким предметам, как литературное чтение, окружающий мир, математика, русский язык, технология, изобразительное искусство, музыка, по итогам которых обучающиеся усвоили весь материал, что можно увидеть в результатах проведённой рефлексии каждого урока. Были проведены внеурочные занятия: «Разговоры о важном». Так же планируется реализация парного проекта с обучающимися 3 «В» класса, в рамках практики по ПМ.02 Организация внеурочной деятельности и обобщения младших школьников, в период с 11.04.2024 года по 16.05.2024 года.

В связи с этим хочется сказать, что в рамках данной курсовой работы была проведена плодотворная деятельность с наставником, Коноваловой Татьяной Николаевной. Результаты которой представлены в виде документации по курсовой работе и дневника наставляемого.

Данная работа подтверждает актуальность нашей темы, поставленные цель и задачи достигнуты.

**Список использованных источников**

1. Волкова С. И., Степанова С. В., Бантова М. А., Бельтюкова Г. В. Математика. Методические рекомендации. 3 класс [Текст]: учеб. пособие для общеобразоват. организаций / С. И. Волкова, С. В. Степанова, М. А. Бантова, Г. В. Бельтюкова. — 3-е изд., дораб. — М. : Просвещение, 2017. — 172 с.
2. Волчек, В. А. Реализация целевой модели наставничества образовательными организациями Кузбасса [Текст]: методическое пособие / Волчек В. А., Шмакова Л. Е., Стальмакова Т. А. ; отв. ред. Л. А. Богданова. — Кемерово: ГБУ ДПО «КРИРПО», 2021. — 106 с.
3. Казаринова, О.В., Стебакова, Т.В., Лучинина, Н. А. Реализация целевой модели наставничества на базе профессиональных образовательных организаций Кировской области [Текст]: методические рекомендации / авт.-сост. О.В. Казаринова, Т.В. Стебакова, Н. А. Лучинина. – Киров: КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области», 2021. – 71 с.
4. Канакина В. П. Русский язык. Методическое пособие с поурочными разработками. 3 класс [Текст]: Учеб. пособие для общеобразоват. организаций. / В. П. Канакина. — 2-е изд., доп. — М. : Просвещение, 2017. — 192 с.
5. Маковецкая, Ю. Г., Грачева, Н. В., Серикова, В. И. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях [Текст]: методические рекомендации / сост. Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. - Челябинск: ЧИППКРО, 2021. – 92 с.
6. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет [Электронный ресурс]: 2023. URL: <https://kpfu.ru/staff_files/F1055387506/Nastavnichestvo_v_obrazovanii_chast_2_13.04.2023_s_oblozhkoj.pdf> (дата обращения: 18.10.2023)
7. Нугуманова, Л. Н., Яковенко, Т. В. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» [Текст]: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.
8. Плешаков А. А., Белянкова Н. М., Соловьева А. Е. Окружающий мир. Методические рекомендации. 3 класс [Текст]: пособие для учителей общеобразоват. учреждений / А. А. Плешаков, Н. М. Белянкова, А. Е. Соловьева. — М.: Просвещение, 2012. — 63 с.
9. Положение о наставничестве в МБОУ «Покровская СОШ №3 – ОЦ с УИОП» [Электронный ресурс]: Приказ № 01-02/231 от 20.09.2021 г. / Покровская СОШ №3 – ОЦ с УИОП.: 2021. URL: <https://psosh3.ru/Doki/normpravdok/2021-2022/pol_o_nast2021.pdf> (дата обращения: 18.10.2023)
10. Разговоры о важном [Электронный ресурс]: 2024. URL: <https://razgovor.edsoo.ru/> (дата обращения: 11. 11. 2023)
11. Сергеева Г.П. Уроки музыки. Поурочные разработки. 3 класс [Текст]: учеб. пособие для общеобразоват. организаций / Г.П. Сергеева. – М.: Просвещение, 2017. – 196 с.
12. Синягиной, Н. Ю., Райфшнайдер, Т. Ю. Наставничество в системе образования России [Текст]: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
13. Стефаненко Н. А. Литературное чтение. Методические рекомендации. 3 класс [Текст]: учеб. пособие для общеобразоват. организаций / Н. А. Стефаненко. — 2-е изд., доп. — М. : Просвещение, 2017. — 96 с.
14. ФГОС Начальное общее образование [Электронный ресурс]: 2024. URL: https://fgos.ru/fgos/fgos-noo/ (дата обращения: 18.02.2024)
15. Шакурова, М. В. Педагогическое сопровождение становления и развития социокультурной идентичности школьников: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук [Текст]: 13.00.01 / Шакурова Марина Викторовна. – Москва, 2007. – 47 с.

Министерство образования и науки Республики Марий Эл

Государственное бюджетное профессиональное

образовательное учреждение Республики Марий Эл

«Оршанский многопрофильный колледж им. И.К. Глушкова»

*ПМ.01 Преподавание по программам начального общего образования*

**Организация индивидуального наставничества в совместной деятельности учителя и студента**

# ***Приложение курсовой работы***

Студента:

Летовой Елизаветы Евгеньевны

курс – 3

группа «НК»

специальность – 44.02.02

«Преподавание в начальных классах»

Оршанка

2024