


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Курский государственный техникум технологий и сервиса»

СОГЛАСОВАНО

Заведующий
Региональным центром
наставничества


/Н.В.Нащекина/
21.03.2023

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОБПОУ «КГТТС»


/Е.Н.Брежнев/
Приказ № _____ от 17.03.2023 г.



РАССМОТРЕНО

на заседании педагогического совета
Протокол № 4 от 10.02 2023 г.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ

«Технология творческих мастерских в наставничестве»
(форма наставничества «педагог-педагог»)

Руководитель проекта:

Никитова Екатерина Валерьевна,
заместитель директора по учебной
работе ОБПОУ «КГТТС»

Курск, 2023

2. Паспорт проекта

№ п/п	Структурные элементы	Содержание структурных элементов инновационного проекта
1.	Наименование проекта с указанием формы наставничества	Технология творческих мастерских в наставничестве/форма наставничества «педагог-педагог».
2.	Руководитель и разработчики проекта	<p>Руководитель проекта: Никитова Екатерина Валерьевна, заместитель директора по учебной работе ОБПОУ «КГТТС».</p> <p>Разработчики проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Косинова Жанна Васильевна, заместитель директора по учебным и инновационным технологиям ОБПОУ «КГТТС»; - Мышко Елена Олеговна, заведующий методическим кабинетом ОБПОУ «КГТТС»; - Агеева Ольга Ивановна, начальник отдела документооборота, кадровой и архивной работы ОБПОУ «КГТТС»; - Положенцева Вита Владимировна, главный бухгалтер ОБПОУ «КГТТС».
3.	Участники проекта и их роли	<p>Участниками проекта являются педагогические работники техникума (преподаватели профессионального учебного цикла и профессиональных модулей, мастера производственного обучения), среди которых сформированы наставнические пары «наставник-наставляемый».</p> <p>Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, готовый поделиться необходимыми навыками для успешной самореализации наставляемого.</p> <p>Наставляемые - педагогические работники имеющие профессиональные затруднения.</p> <p>В зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника выделены различные вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных компетенций (организационных, коммуникационных и пр.); - взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого более молодой специалист помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными, как правило, цифровыми технологиями; - взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

4.	Решаемая проблема и ее масштаб	<p>Согласно результатам самообследования образовательной организации, за последние 3 года для работы в техникуме привлечено 19 молодых педагогов в возрасте до 30 лет. При этом 37% от общего числа штатных педагогических работников составляют выпускники учреждения, не имеющие педагогического образования.</p> <p>В связи с чем, возможны проблемы закрепления специалистов в педагогическом коллективе организации, а так же формирования индивидуальной траектории их профессионального развития.</p>
5.	Ведущая идея проекта	<p>Реализация проекта создаст внутри образовательной организации комфортную профессиональную среду, позволяющую осуществить конструктивное профессиональное взаимодействие в педагогическом коллективе, совершенствовать профессиональное мастерство.</p>
6.	Новизна проекта	<p>Проект «творческих мастерских» объединяет возможности двух форм наставничества: «педагог-студент» и «педагог-педагог».</p> <p>При этом данная технология позволяет каждому из ее участников включиться в «самостроительство» своих знаний через критическое отношение к имеющимся сведениям, поступающей информации и самостоятельное решение профессиональных задач.</p>
7.	Период реализации и этапы проекта	<p>Период реализации проекта: 2023-2025 годы.</p> <p>Технология творческих мастерских предполагает реализацию 6 основных этапов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 этап (январь - июнь 2023 г.) - индукция, суть которого выявление профессиональных затруднений молодого специалиста и его эмоциональный настрой на приобретение практических навыков педагогической деятельности; - 2 этап (июль - декабрь 2023 г.) - основной - нацелен на формирование информационного поля. Наставляемый накапливает знания по вопросам педагогики и психологии посредством управляемой самостоятельной работы; - 3 этап (январь - май 2024 г.) - реконструкция - предполагает, что наставляемый в ходе реальной или смоделированной педагогической ситуации, находит пути решения поставленных задач, выдвигая гипотезы и предлагая различные способы действий. При этом важным является анализ ситуации, ее корректировка или изменение с целью придания новых направлений в будущем; - 4 этап (июнь - декабрь 2024 г.) - афиширование, в ходе которого наставляемый сопоставляет полученный опыт с результатами работы наставника, делает выводы, обнаруживает закономерности, устанавливает связи;

		<p>- 5 этап (январь - июнь 2025 г.) - разрыв -представляет собой кульминационный момент в творческом процессе: наставляемый шире смотрит на свои знания, на свои открытия и понимает, что все «разгадки» и выводы еще впереди, что пробуждает его интерес к новому углублению в проблему;</p> <p>- 6 этап (июнь 2025 г. - январь 2026 г.) - рефлексия. На этом этапе наставляемый «размышляет о своем внутреннем состоянии»: происходит осознание себя в собственной деятельности, анализ осуществленной деятельности.</p>
8.	Цель проекта	Создание условий, способствующих привлечению, успешной адаптации на более высоком профессиональном уровне и самореализации педагогических работников
9.	Задачи проекта	<ul style="list-style-type: none"> - разработка программ по выявлению затруднений в профессиональной деятельности наставляемых и их реализация; - включение в план проекта раздела, направленного на восполнение дефицита наставников мастеров производственного обучения и преподавателей; - обеспечить подготовку наставников для участия в проекте; - обеспечить участие педагогов из числа наставляемых в проведении декад предметно-цикловых комиссий; - создать банк лучших практик проекта; - сформировать у педагогических работников положительную мотивацию к непрерывному профессиональному самообразованию и саморазвитию.
10.	Результат (результаты) проекта	<ul style="list-style-type: none"> - успешное закрепление специалиста на месте работы в должности «преподаватель» / «мастер производственного обучения»; - создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей на высоком уровне реализовывать актуальные педагогические задачи; - высокий уровень включенности молодых специалистов в работу, усиление их уверенности в собственных силах, развитие личного, творческого и педагогического потенциала; - получение наставляемыми, необходимых для данного периода реализации, профессиональных компетенций; - профилактика профессионального выгорания; - построение индивидуальной профессиональной траектории развития.
11.	Критерии оценивания результатов проекта	В основу оценки эффективности «технологии творческих мастерских в наставничестве» (как для участников образовательных отношений, так и для системы образовательной деятельности в целом) заложена модель Дональда Киркпатрика, признанная

лучшей моделью профессиональной подготовки персонала во всем мире.

Оценка взаимодействия «наставник - наставляемый» осуществляется по четырем критериям:

– **оценка реакции наставника наставляемого, то есть оценка эмоциональной удовлетворенности** (необходимость такой оценки основывается на постулате, что человек учится успешнее и с большей охотой, если испытывает положительные эмоции от обучения. Для того чтобы оценить степень удовлетворения сотрудника от наставничества, используются анкеты. Вопросы анкеты отражают:

- информированность о наставничестве;
- время, место и условия проведения;
- полезность наставничества;
- квалификацию наставника;
- возможность и готовность применять полученные знания в повседневной деятельности.

Анкетирование проводится сразу по завершении обучения. Именно тогда есть возможность получить «чистую» информацию о качестве взаимодействия);

– **оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний** (оценка знаний путем сравнения того, что знал наставляемый до обучения и что усвоил в результате обучения. Наилучший способ оценки на данном уровне - тесты. При этом, имеет смысл использовать один и тот же тест до начала обучения и после его завершения. Это дает возможность наглядно показать, что усвоил наставляемый. Проводить оценку полученных знаний лучше всего наставнику);

– **оценка изменения поведения** (на этом этапе основной акцент смещается в сторону вопроса: изменилось ли поведение наставляемого после работы с наставником? Например, стали ли его уроки лучше/стал ли он лучше пользоваться образовательными сервисами и т. д. Результаты этого этапа дают информацию об эффективности наставничества. Кроме того, наставляемый, понимая, что его поведение оценивают, стремится показать себя с лучшей стороны. Это мотивирует человека к достижениям. Наблюдение за изменением поведения необходимо проводить:

- до начала взаимодействия с наставником;
- через 2 недели после его завершения;
- повторно через 2–3 месяца.

Оценка может проводиться с помощью анкет или метода «Тайный наблюдатель»);

– **оценка результатов деятельности наставляемого для организации** (этот этап наиболее сложный. Данная оценка, по сути, позволяет выявить взаимосвязь наставничества и результатов наставляемого и повли-

		<p>ять на заинтересованность руководителей и сотрудников в дальнейшем использовании такой формы обучения).</p>
12.	Перспективы проекта	<p>Результаты проекта могут быть тиражированы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на открытых заседаниях предметных (цикловых) комиссий в форме обмена опытом, дискуссий, представления и обсуждения, например, проекта сборника практических работ или методических рекомендаций по использованию современных видов оборудования в образовательном процессе и т.д.); - на педагогических чтениях в форме представления обобщенных материалов по инновационной деятельности; - на педагогическом совете в форме презентации лучшего опыта педагогических работников техникума; - посредством публикаций лучшего опыта на официальном сайте организации; - на научно-практических конференциях различного уровня и пр. <p>«Технология творческих мастерских в наставничестве» (форма наставничества «педагог-педагог») применима для реализации в профессиональных образовательных организациях Курской области.</p>
13.	Ссылка на интернет-ресурс, связанный с проектом	<p>Опыт реализации образовательной организацией технологии творческих мастерских был отмечен как одна из лучших практик наставничества в Курской области 2022 года.</p> <p>http://new.kiro46.ru/regionalnyj-nastavnicheskij-tsentr/meropriyatiya-3.html</p>