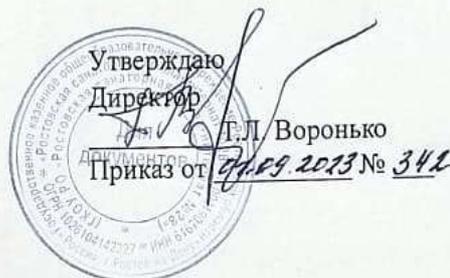


Министерство общего и профессионального образования
Ростовской области
государственное казенное общеобразовательное учреждение
Ростовской области «Ростовская санаторная школа-интернат № 28»
(ГКОУ РО «Ростовская санаторная школа-интернат № 28»)

14 линия ул., д.64/69, Ростов-на-Дону, 344019

тел./факс 8(863)251-92-13,251-83-33
e-mail: gooust_rost_28@rostobr.ru



Методические рекомендации к программе наставнической деятельности
«Наставник – путь к успеху»
(Организация наставнического сопровождения участников
образовательного процесса с целью создания образовательной среды для
детей с ОВЗ и инвалидностью направленной на развитие
их функциональной грамотности)

Автор-составитель: Попова Ирина Александровна,
учитель начальных классов

Ростов-на-Дону

Методические рекомендации к программе наставнической деятельности
«Наставник – путь к успеху»
(Организация наставнического сопровождения участников
образовательного процесса с целью создания образовательной среды для
детей с ОВЗ и инвалидностью направленной на развитие их функциональной
грамотности)

Пояснительная записка

Данное пособие предназначено для методистов муниципальных методических служб, руководителей, заместителей руководителей и педагогов образовательных организаций.

Организация наставнической деятельности учителя играет важную роль в создании социализирующей среды для детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью. Цель этой деятельности заключается в развитии функциональной грамотности у данных детей, что позволяет им успешно адаптироваться в обществе и достигать своих потенциальных возможностей. Важно поддерживать и стимулировать развитие каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей и потребностей, чтобы обеспечить полноценное и гармоничное развитие личности.

Содержание любого образования, в том числе и педагогического, опирается на проверенные временем постулаты. В лучшем случае мы учим детей и студентов тому, что было вчера, но жить им придется в завтрашнем дне, в условиях быстро меняющегося мира.

В каждодневном взаимодействии с коллегами и учащимися мы постоянно попадаем в ситуации, когда нам необходимо стать для кого-то наставником или с благодарностью перенять чей-то полезный для нас опыт. Ведь не даром считается, что учитель теряет свою квалификацию за срок от 6 месяцев до года, если он не учится сам.

В современном быстро меняющемся мире цель школы помочь сегодняшним детям в недалеком завтра стать успешными взрослыми. Необходимые для современного успешного человека компетенции это: коммуникативность, креативность, способность к самообразованию, умение быстро перестраиваться и овладевать новыми IT-технологиями. Для решения задач подготовки школьников к успешной жизни необходимо развивать не только познавательную и эмоционально-волевую сферу, но и формировать нужные компетенции начиная с начального этапа обучения.

В Послании Президента Федеральному Собранию Владимир Владимирович Путин подчеркнул важную роль наставничества в деятельности учителей: «Предлагаю консолидировать позитивный опыт в сфере молодежной политики и уже в этом году запустить новый национальный проект – «Молодежь России». Это должен быть проект о будущем и для будущего нашей страны. Именно так понимают свое призвание, свою высокую миссию и ответственность за молодые поколения наши школьные учителя. Огромное вам спасибо за ваш подвижнический

труд. В том, чтобы ребята чувствовали себя единой командой, обрели опору в жизни, велика роль наставников».

Наставничество является двусторонним процессом и основным условием эффективности обучения профессиональным знаниям, умениям и навыкам. Педагог-наставник должен на личном примере способствовать раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Но наставничество необходимо не только молодым учителям, но и современным родителям, как помощь в воспитании их детей, и самим детям в их сложной работе по самоопределению в современном мире.

Каждое новое поколение цивилизованных жителей земли отличается от предыдущего весьма разительно. Современный ритм жизни заставляет родителей часть времени, которое просто необходимо посвятить общению с ребенком, отдать различным высокотехнологичным гаджетам. Но эти инструменты высокотехнологичного окружающего мира могут как помочь самообразованию и воспитанию, так и принести вред. Необходимо научить новое поколение задавать правильные вопросы, находить исчерпывающие и достоверные ответы на них, воспринимать смартфон как инструмент, а не как статусный маркер, повышающий авторитет в коллективе. И вот в этой ситуации вспоминается хорошо забытое старое словосочетание «учитель и наставник».

Цель программы «Наставник-путь к успеху» заключается в организации наставнического сопровождения всех участников образовательного процесса и создании образовательной среды, направленной на развитие функциональной грамотности детей с ОВЗ и инвалидностью.

Задачи программы «Наставник-путь к успеху».

1. Создание индивидуализированных траекторий для каждого участника программы, учитывающих их индивидуальные потребности и способности.

2. Организация регулярных наставнических мероприятий с целью построения единой образовательной среды, в которую включены все участники образовательного процесса.

3. Проведение наблюдений и оценки динамики развития каждого участника программы для корректировки наставнического процесса в соответствии с их потребностями.

4. Содействие в интеграции детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в общественную жизнь и обучение навыкам самостоятельности и адаптации.

5. Повышение осведомленности общественности о проблемах детей с ОВЗ и инвалидностью и создание благоприятной образовательной среды, способствующей их полноценному участию в жизни общества.

6. Формирование системы для непрерывного обновления и приобретения новых профессиональных навыков учителями -участниками программы.

7.Создание условий для развития наставничества, поддержки образовательных проектов.

Понятийный аппарат и методология

В каждой школе России существует программа наставничества, в некоторых учебных заведениях она охватывает работу с учениками, в других усилия направляют на помощь молодым педагогам. Программа для учебного заведения — это фундамент деятельности, и она необходима. Деятельность каждого отдельно взятого учителя не всегда можно уложить в программу, так как запросы наставляемых могут меняться по мере развития наставнического взаимодействия. Я сторонница осознанного моделирования возможных направлений деятельности и дневниковых записей о проделанной работе. Это творчество и анализ успешных и не очень мероприятий разного объема и охвата. Кстати, неудачный опыт — это тоже материал для анализа и трансформирование его в новые достижения и победы.

Чтобы деятельность учителя стала не только педагогической, но и наставнической, необходимо владеть некоторым инструментарием, как понятийным, так и практическим.

Все принципы наставничества хорошо сформулированы в Письме Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 “О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций...”

Принципы наставничества

Наставники слушают	Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда - на характере
Наставники	Независимо от того, насколько болезненный опыт

поддерживают	имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники равнодушны	Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Пользуются уважением в своих организациях и обществе

Эти принципы очень точны, но для успешного применения требуют переосмысления в личную инструкцию по применению. Для каждого наставника она может быть своя, например такая:

1. Основа наставничества - доверие наставляемых и личный пример наставника “Нельзя ничему научить, но можно научиться”.
2. Для наставнического взаимодействия нужно планировать и выделять время, выбирать форму взаимодействия удобную для обеих сторон.
3. Для постоянного общения не обязательно встречаться лично, переписка с применением любых цифровых средств тоже эффективна, но периодические реальные встречи необходимы.
4. На любую интересующую тему необходимо задавать вопросы. Умение задавать вопросы приходит не сразу, этому надо учить и учиться.
5. На все вопросы должны быть получены ответы. Нельзя давать советы на ходу, лучше взять время на формулирование точного ответа.
6. Вопросы могут задавать как наставники, так и наставляемые.
7. Тот, кто задал вопрос, сначала должен предложить свою версию ответа.
8. Если в паре наставник - наставляемый ответа никто не знает или ответ сильно не удовлетворяет хотя бы одну из сторон, то необходимо привлечение авторитетного эксперта.
9. Любой успех вознаграждается похвалой перед коллективом. Это укрепляет ситуацию успеха и самооценку наставляемых.

Чтобы наставническая практика была эффективной, необходимо встроить наставнические мероприятия в постоянную каждодневную практику. Для этого надо точно представлять все возможные формы и методы организации наставничества, чтобы каждый педагог-наставник смог выбрать для себя те практики, которые будут для него наименее энергозатратны и удобны. Точной схемы всех форм, методов и технологий наставничества составить нельзя, так как практика постоянно развивается, но можно повысить свой уровень информированности на эту тему.

Наставничество реализуется в различных формах, типах, моделях и техниках.

Существует несколько типов форм организации наставничества, которые можно классифицировать по различным параметрам.

По содержанию деятельности можно выделить три наиболее широких типа наставничества

1. Корпоративное наставничество, которое предполагает знакомство с традициями, практиками, историей организации/предприятия, с лучшими специалистами учреждения/передовиками производства.

2. Социальное наставничество, направленное на решение социальных и психологических проблем молодых работников. Роль социального наставника может исполнять любой человек, обладающий способностью и готовностью помочь другому.

3. Квалификационное наставничество, ориентировано на профессиональное сопровождение молодых работников в процессе их корпоративного обучения, направленного на получение профессиональной квалификации.

По количеству участников наставничества можно выделить следующие типы:

1. Индивидуальное (персональное) наставничество, закрепление за наставником одного наставляемого, концентрация усилий на его воспитании и развитии.

2. Групповое наставничество, которое распространяется на группу обучающихся, специалистов.

3. Коллективное наставничество, когда наставник работает с целым коллективом обучающихся или педагогов/специалистов.

4. Коллективно-индивидуальное наставничество, когда наставничество над молодым работником осуществляет структурное подразделение, трудовой коллектив, группа сотрудников.

5. Коллективно-групповое наставничество, когда наставничество педагогического коллектива или группы специалистов осуществляется над группой молодых работников.

По степени открытости воздействия и взаимодействия выделяются следующие типы наставничества:

1. Прямое наставничество, непосредственный контакт наставника с опекаемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.

2. Опосредованное наставничество, осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций наставника.

3. Открытое наставничество, двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.

4. Скрытое наставничество, когда наставник воздействует на наставляемого незаметно.

По временным характеристикам наставничества можно разделить на:

1. Эпизодическое (ситуационное) наставничество, временное, фрагментарное осуществление наставничества.

2. Периодическое наставничество, дискретный характер осуществления наставничества.

3. Систематическое наставничество, постоянный и преемственный характер встреч между наставником и наставляемым.

По уровню формализации наставничества можно выделить формальное и неформальное наставничество. Формальное наставничество основано на формальных процедурах и правилах наставничества, в то время как неформальное наставничество предполагает добровольное шефство над обучающимся, коллегой, без документального оформления и финансового вознаграждения.

Методы организации наставничества тоже весьма разнообразны.

Традиционная/индивидуальная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником/обучающимся в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики. Традиционная модель наставничества может применяться по отношению к молодому специалисту, либо опытному педагогу, но вступившему в новую должность, осваивающему новый вид деятельности, исследовательской, например. Заслуживает внимания классическое наставничество при подготовке обучающихся к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям, походам, сборам. Причем наставниками могут быть не только педагоги, но и сверстники, имеющие значительные достижения в той или иной области. Стоит добавить, что не каждый школьник способен выступить в роли наставника, необходимо наличие у кандидата в наставники высокой мотивации, открытости, эмпатии, толерантности, навыков сотрудничества и этому тоже необходимо учить.

Виртуальное (дистанционное/онлайн/ электронное) наставничество

Дистанционная форма организации наставничества подразумевает письменное и устное общение наставника и наставляемых посредством цифровых средств связи. Эта форма позволяет находиться на связи практически всегда. При письменном взаимодействии все вопросы удобно фиксируются и у наставника есть время на обдумывание и формулировку исчерпывающего ответа. Чаты наставника и наставляемых должны подчиняться разумным правилам, в них нельзя допускать повторений и уходов от обсуждаемой темы. Если обсуждаемая тема вызывает вопрос, то он должен быть задан отдельно и на него формулируется отдельный ответ. Данная модель применима по отношению как к педагогам, так и обучающимся и их родителям. Обсуждаться могут самые разные вопросы, волнующие наставляемых, в том числе и социальные. Но не стоит забывать - чем моложе наставляемые, тем важнее для них реальная встреча. Если реальная встреча возможна, то она обязательно должна периодически

проходить. Если условия не позволяют встретиться, то периодически необходимо проводить дистанционные «встречи без галстуков» в форме посиделок или чаепития.

Наставничество в группе

Форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух до пяти, больше пяти уже не так эффективно) применима для группы педагогов или группы обучающихся, испытывающих схожие затруднения. Групповое наставничество реализуется в виде консультаций, мастерских, практических заданий, опытов, профессиональных (образовательных) проб, на время подготовки и участия в различных проектах, программах, долгосрочных мероприятиях. Каждое наставническое объединение решает, на какой временной период формируется подобная группа: на целый год, полгода, одну четверть или время проведения проекта. Модель группового наставничества применяется для экономии ресурсов наставников: когда все заняты в образовательном процессе, то имеет смысл привлекать к работе с молодыми специалистами опытного учителя. Или, например, наставник объясняет коллегам, как работать с ресурсами открытой науки в цифровой среде. В детском коллективе это могут быть занятия опытных лидеров с начинающими (резервом), подготовка вожатых для летней смены. Здесь так же можно использовать внутренний наставнический резерв группы, поручая работу над некоторыми вопросами в микрогруппах и временно делегируя роль наставника одному из наставляемых.

Коллективное/командное наставничество

Это организация наставничества в работе с коллективом (большой командой) обучающихся/педагогов, обладающих различными типами образовательных/профессиональных дефицитов. С командой может работать один специалист или могут быть привлечены несколько сотрудников. Иллюстрацией может послужить работа со спортсменами-олимпийцами, когда в подготовке к соревнованиям команды футболистов, например, задействована группа профессионалов: тренеры, медики, диетологи, психологи. Сегодня модель командного наставничества прочно пришла в образовательные организации, считается одной из современных за счет того, что участники обогащаются не только от наставника, но и друг от друга. Команда достигает невероятных высот за счет синергетического эффекта, когда аккумулируются все усилия и результат группы превосходит сумму результатов ее участников. Создаются команды для разработки и реализации инновационных проектов. При этом наставник может быть, как внутри команды, так и сторонним специалистом. В детской среде командное наставничество также популярно в волонтерской деятельности, добровольческих акциях, социальном проектировании, деятельности Российского движения школьников, клубов.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество

Это ситуация, при которой наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Важно четко сформулировать эти цели с подопечным, разбить на микроцели, построить дорожную карту по их достижению, определив сроки и ресурсы. Наставник вступает в действие в момент достижения микроцели своим наставляемым для подведения итогов и планирования следующих шагов. Для краткосрочного наставничества требуется высокая самоорганизация и самодисциплина подопечного, что позволяет ему направить собственные усилия на получение результата. Краткосрочное наставничество подойдет в работе с одаренными, высокомотивированными обучающимися, четко знающими то, чего они желают. Например, изготовление модели или освоение нового способа решения сложной задачи. Также рекомендуется модель краткосрочного наставничества при подготовке педагогом исследовательского проекта или открытого урока, выступления в конкурсе профессионального мастерства.

Реверсивное (взаимное) наставничество – профессионал/обучающийся младшего возраста становится наставником опытного работника/обучающегося старшего возраста по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог/старший обучающийся становится наставником молодого педагога/младшего обучающегося в вопросах методики, проектировании и организации учебно-воспитательного процесса. Реверсивное наставничество (наставничество «наоборот») полезно не только наставляемому для ликвидации трудностей, но и наставнику для повышения самооценки и формирования положительного имиджа в школе. Именно поэтому целесообразно привлекать к такой деятельности обучающихся с низкими результатами в обучении, для того чтобы они почувствовали себя успешными в роли наставников в той деятельности, где у них хорошо получается. Опытные педагоги охотно используют реверсивное наставничество для формирования положительной я-концепции «трудных» подростков, часто обращаясь к ним за практическим советом или помощью. Также ценным является взаимодействие между поколениями. Реверсивное наставничество используется в малых сплоченных группах: коллективах дополнительного образования детей, спортивных секциях, между педагогами одного методического объединения или кафедры. Такой вид наставничества актуален в кружках «Шахматы», туристических объединениях, при организации флешмобов, реализации дистанционных курсов и тд.

Ситуационное (оперативное) наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию или проблему, значимую для его подопечного, с которой он сам не в состоянии справиться. Иными словами,

наставнику необходимо всегда «держать руку на пульсе». Ситуационное наставничество имеет более конкретный сегмент применения. В качестве примера можно назвать подготовку к выступлению на защите проекта, проведение мастер-класса, добровольческой акции и др. При необходимости можно привлекать специалистов, в том числе родителей. Оперативное наставничество используется как действенное средство в работе с родителями в период адаптации обучающихся (особенно дошкольного и младшего школьного возраста) к УДО, школе, оно обязательно и необходимо; наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительные интуитивные способы сопровождения детей.

Партнерское наставничество

– подразумевает взаимодействие между субъектами, имеющими одинаковое положение, одинаковый статус: обучающийся – обучающийся, родитель – родитель, педагог – педагог. В последнем случае речь идет о специалистах примерно одного возраста и стажа. В партнерстве всегда складываются равные отношения, где никто не доминирует. Эта модель интересна тем, что каждый участник может выступать в качестве наставника в различных видах деятельности. Так, например, начинающему педагогу требуется помощь со стороны наставника в организации родительского собрания. В свою очередь, он может поддержать коллегу в подготовке к творческому конкурсу. Партнерское наставничество появляется там, где в коллективе проводится в системе диагностика и выявляются затруднения субъектов, где управленческие кадры оперативно реагируют на потребности работников, а педагоги умеют откликаться на нужды своих подопечных. Такие коллективы характеризуют открытость, командный дух, наличие инновационного типа организационной культуры, ориентированной не только на высокий результат, но и на человека. Поэтому такое наставничество не осуществляется «из-под палки», к нему идет долгий путь развития всей образовательной организации в целом.

Скоростное наставничество – разовые встречи наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом, продвинутыми специалистами, консультантами) с целью построения взаимоотношений с другими работниками. Главное в этих встречах – не передача знаний, опыта, а воодушевление людей энергией, желанием развиваться, вступать во взаимодействие с другими членами коллектива. В этом смысле модель действует подобно коучингу: работает со скрытым потенциалом подопечного, помогая сформулировать цели личностного роста. Для скоростного наставничества характерны партнерские отношения, взаимообмен и взаимообогащение. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным

опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»). Скоростное наставничество подойдет тем коллективам, где есть яркий лидер, способный повести за собой, либо профессиональный коуч, психолог. В школах, это скорее всего взрослый, в субъект-субъектных отношениях «обучающийся – обучающийся» модель будет скорее всего неэффективна в силу того, что дети не имеют такого опыта психологического воздействия на других.

Саморегулируемое наставничество – подразумевает добровольное выдвижение своей кандидатуры в качестве наставника. Таким образом, формируется сообщество наставников, а тот, кому требуется помощь, сам выбирает кандидатуру, которая, по его мнению, лучше всего подойдет. Принимаются во внимание и личностные характеристики будущего наставника, то, насколько они могут соответствовать ожиданиям подопечного. Модель саморегулируемого наставничества подойдет инновационным образовательным организациям, коллективы которых характеризуются стремлением к новому, амбициозностью замыслов, постоянным самосовершенствованием.

В области наставничества мы часто встречаем названия, которые несколько режут слух заимствованными словами. Я постараюсь это сделать в своей книге русифицировать названия, иногда с юмором, чтобы отечественным педагогам эти методы стали ближе.

Флеш наставничество (Flash Mentoring) (Русский вариант: «Несущий факел») – взаимодействие с профессионалом высокого уровня в определенной области деятельности или известный в своей отрасли, творческом кругу человек-«звезда». Ментор (факелоносец) делится опытом по достижению своего успеха и дает рекомендации наставляемому. Взаимодействие может быть краткосрочным и регулярным, возможно общение с двумя и более наставниками, с каждым из которых наставляемый имеет одно решающее взаимодействие, позволяющее определиться с продолжением или окончанием менторства. Флеш наставничество уместно в больших образовательных организациях, где присутствуют различные категории сотрудников/обучающихся – опытные и начинающие, титулованные (победители олимпиад, конкурсов, соревнований) и рядовые.

Тьюториал (Русское название: «Измельчитель гранита науки»)

Это вид взаимодействия, при котором обучающий материал или информации, преподносятся наставляемым в самой простой форме. Все передаваемые при этом данные обычно оформляется в виде пошаговой инструкции, схем или пособий, что обеспечивает простоту их восприятия. Эту книгу тоже можно считать своеобразным тьюториалом, в котором я попыталась преподнести всю информацию в наиболее простой и систематизированной форме.

В педагогической деятельности – это активное групповое обучение, направленное на развитие мыслительных, коммуникативных и рефлексивных обучающихся. Например, открытое занятие с применением методов интерактивного и интенсивного обучения.

Тьюториал также имеет своей целью разнообразить процесс обучения, активизировать деятельность обучающихся, вызвать проявление творческих способностей, теоретических знаний на практике. В роли ведущих тьюториала выступают наставники, осуществляющие сопровождение наставляемых. Иногда ведущими тьюториала могут быть старшие обучающиеся, имеющие опыт в данной области знаний. Такая работа способствует овладению индивидуальной и групповой рефлексии; выработке критериев оценки результатов эффективности индивидуальной и групповой работы.

Сторителлинг (неформальный метод корпоративных историй) (Русское название: «Балаболинг») – его суть заключается в рассказывании историй из прошлого профессионального опыта. Иногда, история, рассказанная с намёком наставником во время неформальной обстановки, могут помочь новому сотруднику в разрешении текущей проблемы больше, чем двухчасовое чтение свода методологических концептуальных тезисов, корпоративных правил, директив или инструктажа. Данный метод обычно интегрирован в какую-либо программу (тренинг, электронный курс, коучинг, блог и т.д.). Истории более выразительны, увлекательны, интересны и легче ассоциируются с личным опытом наставляемых, так как они лучше запоминаются, им придают больше значения и их влияние на поведение людей сильнее. Корпоративные истории предполагают, как описание лучших, так и неудачных примеров работы сотрудников организаций/ предприятий. Иногда сторителлеры выступают в роли мотивационных спикеров, вдохновляющих своей личной историей сотрудников на достижение высоких результатов.

Тренинг (В русском языке это слово уже давно привычным и обозначает тренировочные мероприятия)

В последнее время тренинги всё активнее применяются и наставниками как одна из эффективных форм организации сопровождения. Освоение необходимых умений и навыков во время тренинга предполагает не только их запоминание, но и непосредственное использование на практике сразу же, в ходе тренинговой работы. В тренингах, так же, как и в тьюториалах, но только в гораздо более интенсивной форме широко используются различные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, работа с электронными определителями и определителями на печатной основе, моделирование, разбор конкретных ситуаций и групповые дискуссии. Необходимо помнить, что для проведения тренингов с обучающимися необходимы специальные знания и навыки. Образовательное событие. В отличие от воспитательного мероприятия, данная форма работы наставника с

обучающимися имеет целью развития образовательной мотивации, построение и реализацию индивидуальных программ, проектов и исследований. Это могут быть: экскурсии, экспедиции, полевые исследования, эксперименты, лабораторные практикумы и др. Образовательное событие включает различные виды деятельности и различных участников: кроме самих обучающихся, в нём принимают участие другие интересные, привлекательные, успешные люди («лидеры», «авторы», «эксперты»). События дают возможность преодолеть опасность фиксации наставляемых на наставнике и перехода наставника в позицию «консультанта», «руководителя». Выбор каждый раз конкретных форм, методов и технологий самой наставнической работы является строго индивидуальным выбором наставника и зависит как от возрастных и личностных особенностей обучающихся, так и от личностных и профессиональных предпочтений самого наставника.

Нетворкинг (Русское название: «Сеть рабочих знакомств») Метод организации контактов, сопровождаемых с актуально перспективно значимыми социальными партнерами (например, обучающихся с представителями профессиональных образовательных организаций, вузов, предприятий, работодателей). Отраслевые выставки, форумы и конференции, где люди обмениваются опытом, делятся лучшими практиками и рассказывают о своих достижениях. Здесь можно познакомиться с интересными людьми, поделиться своим опытом и результатами, показать свои навыки в деле и посмотреть, на что способны другие. Создание и развитие сети полезных знакомств, обеспечивающий постоянный доступ к экспертам, которые выступают кратковременными наставниками: могут оперативно ответить на вопрос или посоветовать, к кому обратиться за помощью.

Коворкинг (Русское название: «Сотворчество»)

В образовательной организации коворкинг – это зона обучения и воспитания в сотрудничестве; лекторий, предназначенный для проведения интерактивных лекций, общих сессий, тренингов; зона взаимодействия и развития способностей всех участников образовательных отношений, в которой наставляемые осваивают новые технологии, формы, приемы и методики под руководством наставника, выполняя поставленные задачи. В работе учреждений дополнительного образования востребованы: – образовательные коворкинги – это добровольное объединение родителей, детей и педагогов для позитивного общения, получения дополнительных знаний, творческой работы над общими проектами, мероприятиями; – методический коворкинг – это совместная творческая работа, в которой с одной стороны, расширяется сфера знаний педагогов о новых формах и методиках обучения и воспитания, с другой стороны, в ходе «проигрывания» в имитационном пространстве педагоги овладевают конкретными методическими практическими навыками. Происходит «погружение»

педагогов в изучаемую методическую модель. Спикерами и модераторам методических коворкингов выступают не только приглашенные специалисты, но и сами педагоги, что формирует новую культуру обмена знаниями, ориентированную на совместное методическое творчество. Методические коворкинги могут реализовываться в виде серии методических сессий, которые проводятся с педагогами каждый месяц (раз в триместр) и подготавливаются силами самих педагогов, администрации, приглашенных специалистов, родителей. Тематика методических коворкингов определяется на основе изучения практического опыта инновационной работы сотрудников УДО, а также бенчмаркинга инновационной методической работы в городе; – событийно-мероприятийные коворкинги. Многие практико-ориентированные мероприятия построены вокруг командной работы: например, кейс-чемпионаты и хакатоны. Курсы, тренинги, интенсивы и марафоны, даже проходящие в онлайн, часто включают блоки, в которых студенты, родители, обучающиеся, педагоги и наставники решают задачи совместно.

Бенчмаркинг (Русское название: «Поиск эталона») – это процесс тщательного измерения эффективности деятельности обучающихся и педагогов через сопоставление с лучшими достижениями других обучающихся и для использования анализа приближения и обгона лучших в УДО, в различных профессиональных сообществах. Концепция бенчмаркинга является вспомогательным средством для систематического сбора информации, необходимой педагогам и обучающимся, чтобы постоянно повышать свой профессиональный уровень. Данный метод направлен на то, чтобы улучшить образовательный процесс с помощью исследования лучших подходов и успешно применить их в собственной практике, а не просто измерения лучшей производительности и количественных показателей, это метод совершенствования имиджа образовательной организации.

Супервизия (Русское название: «Взгляд сверху»). Вид наставнического сопровождения, предусматривающий консультирование, анализ целесообразности и качества используемых практических и теоретических подходов в образовательном пространстве педагогов с целью их профессионального роста. Супервизия – это процесс, во время которого наставник и наставляемый вместе узнают что-то новое друг о друге и о себе. Здесь действует принцип «Каждый учит каждого». При групповой супервизии между всеми ее участниками осуществляется активное взаимодействие, взаимообмен опытом, мнениями, что создает синергетический эффект. Наставничество в выборе направления и стиля работы; обычно, это совместный поиск, подведение итогов, оценивание выполненной работы и позитивное подкрепление ресурсов молодого специалиста, способствующее развитию таких личностно-профессиональных качеств, как эмпатия, конгруэнтность, аутентичность, спонтанность, активность, способность к концептуализации.

Метод «Тень» – реализация данного метода подразумевает то, что подопечный следует за своим наставником безмолвной тенью в течение определенного периода времени. Так, молодой педагог может наблюдать за опытным коллегой, присутствуя на уроках, внеклассной деятельности, педагогических советах. Он фиксирует свои действия, размышляет, пытается уловить суть, становясь свидетелем профессиональной практики. Как в кинозале, только сюжет разворачивается в реальной жизни. Ценность метода «Тень» базируется на известном изречении «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать». Очевидно, что идеальных педагогов не существует, поэтому «тень», погружаясь в водоворот событий, учится и на отрицательных моментах, происходящих с каждым педагогом. Это неформализованное обучение, комфортное как для наставника, так и для подопечного. Метод используется для быстрого вхождения сотрудника в практическую деятельность учебных заведений. Подойдет и для оттачивания педагогической техники. Обучающимся можно предложить поиграть в тень опытного командира самоуправления, руководителя трудовой бригады в школьном лесничестве, выездном полевом лагере и т.д. с целью изучения стиля поведения успешного лидера.

Метод «Баддинг» – баддинг в переводе с английского языка означает «подающий надежды, перспективный». **(Русское название: «Проросток»)**

Это тоже неформальное наставничество, происходящее в процессе погружения пары на равноправных дружеских отношениях, где субъекты поддерживают друг друга для достижения цели и приобретения навыков, в новый вид деятельности. Этот метод максимально приближен к реальности, в нем отсутствуют заранее определенные алгоритмы взаимодействия. Метод будет востребован для мобильных, открытых коллективов педагогов, не боящихся нововведений, исследований в области образования. Метод – баддинг (buddying) основан на предоставлении друг другу информации, его основная цель – психологическая поддержка. За специалистом закрепляется «buddy», т.е. партнер (товарищ, приятель), задачей которого является установление постоянной честной и обратной связи о действиях и решениях конкретного сотрудника в период освоения новых навыков, а после – при выполнении текущих профессиональных обязанностей. Согласимся, что в ходе интенсивной работы не удастся достоверно отследить свой профессионализм и грамотность в тех или иных ситуациях. «Buddy» предоставляет возможность взглянуть на свои действия и реакции со стороны, получив при этом поддержку и помощь от другого человека. Если в наставничестве или коучинге есть категории «старший и младший» («обучающий» и «обучаемый»), то в «buddying» участники абсолютно равноправны, а информация предоставляется в двустороннем порядке. Бережливые технологии (одним из лидеров внедрения бережливых технологий в нашей стране является Государственная корпорация «Росатом») – использование подходов, методов и приемов бережливых технологий позволяет улучшить качество преподавания и усвоения обучающимися

изучаемого практического и теоретического материала за счет устранения потерь времени и повышения эффективности организации учебного процесса, удовлетворенность учащихся, их родителей, педагогов как общим уровнем организации наставнической деятельности, так и работой всего учреждения. Например, при планировании и реализации событийного или воспитательного блока работы учебного заведения, в технологии проектной деятельности, которая является одной из основных в инструментариим, обеспечивающем оптимальное внедрение.

В методологии наставничества широко применяется метод для отслеживания стадий выполнения наставляемыми проектов и персональных заданий, а также наглядного представления достижений поставленной цели: «получено задание», «подготовлен план», «в работе», «завершено» и тд.) **(Русское название: «Экран достижений»)** Мы можем встретить очень разные заимствованные названия: Канбан-доска; ТРМ (англ. Total Productive Maintenance) находит отражение в организации экскурсий для педагогов и обучающихся на предприятия, использующие метод ТРМ в своей работе; диаграммы Исикавы (причинно-следственные связи); Рыбья кость; диаграмма Гантта (ленточная диаграмма) и многие другие.

Метод «secondment» (переводится с английского как «Командирование» и для русского языка это наиболее точное название). При такой форме обучения педагогического работника направляют («командируют») на другое место работы (в другое структурное подразделение, отдел) на время, где он под шефством наставника приобретает новые знания и навыки. После чего сотрудник возвращается на свое прежнее место работы, к своим прежним обязанностям, где он применяет полученный опыт. Временное перемещение сотрудников может быть как краткосрочным, так и более длительным.

Кейс-метод. Метод конкретных ситуаций, ситуационного анализа (Русское название: “Прикладной ситуативный метод”) – техника обучения, использующая описание реальных социальных, учебных, поведенческих, экономических и бизнес-ситуаций. Наставляемые должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них (допускается множество решений и альтернативных путей). Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Форсайт – (переводится с английского как “Взгляд в будущее”). Это интеллектуальная технология по созданию желаемого образа будущего и определение стратегий его достижения. Широко используется на этапах планирования наставнической деятельности.

Митап (англ. Meet up – встреча «на ногах») **(Русское уже давно устоявшееся название: «Летучка»)** – встреча специалистов

единомышленников для обсуждения тех или иных вопросов, обмена опытом в неформальной обстановке.

Квиз (от англ. quiz) – означает соревнование, в ходе которого один или несколько участников отвечают на поставленные им вопросы. **В русском языке аналогом этого слова является «Викторина»**, в которую включают вопросы часто прикладного характера, примеры на понимание в формате «Что? Где? Когда?». В квизах могут содержаться вопросы на знание фактов, на соотнесение с другой информацией, конкретные теоретические вопросы (перефразирование базовой информации).

Хакатон (англ. Hack – хакер и marathon – марафон) (Русское название «Слёт») – это площадка встречи разных специалистов из одного направления деятельности, где они могут познакомиться друг с другом, обменяться знаниями и идеями или придумать совместный проект, над которым будут работать в дальнейшем.

Дебаты (Русское название «Истина в споре») – игровая технология, предполагающая определенный уровень состязательности (команда утверждения против команды отрицания). Важно, что побеждает тот, кто смог выстроить наиболее логичную линию доказательств, так как в дебатах не может быть безоговорочной правоты одной из сторон. Это, на первый взгляд, противоречит дидактическим принципам, но роднит дебаты с жизнью и социальной практикой: у каждой проблемы есть две стороны, по крайней мере, у каждого решения есть свои сторонники и противники. Различают: – командные дебаты (дебаты Карла Поппера; парламентские дебаты; дебаты Линкольна Дугласа); – индивидуальные дебаты (импровизационная речь; авторское исполнение); – иные форматы (свободные дебаты; обсуждение в форме дебатов; экспресс-дебаты; модифицированные дебаты; мини-дебаты).

Сетевой проект (название полностью русское) – учебно-познавательная, исследовательская, творческая или игровая деятельность, организованная на основе компьютерной телекоммуникации (электронная почта, социальная сеть, Web-сайт). Это один из моих любимых методов учебного и наставнического взаимодействия и о нем будет рассказано ниже.

Геймификация (Игровое обучение) — использование игровых подходов, которые широко распространены в компьютерных играх, для неигровых процессов, что позволяет повысить вовлеченность участников в решение прикладных задач, использование продуктов, услуг, усилить лояльность клиентов.

Хайтек (Высокие технологии) — специализированное учебно-познавательное пространство общего пользования, организованное с применением цифровых технологий. Проектируется с учетом свободного доступа к имеющемуся оборудованию всеми образовательными

направлениями, включенными в реализацию поставленной наставнической цели.

Методические рекомендации по наставническому взаимодействию с разными группами наставляемых

Предпосылкой создания концепции проекта стали особые образовательные потребности одного класса ГКОУ РО «Ростовская санаторная школа-интернат № 28», получающих образование в дистанционной форме. В 2021 году был сформирован первый класс, в котором обучались два ученика по АООП НОДА 6.1 со сходными особыми образовательными потребностями. Учащиеся в системе посещали реабилитационный центр, и у них было сформировано ответственное отношение только к занятиям, предполагающим физическую нагрузку. Родители так же были ориентированы на улучшение физического состояния детей, образовательный процесс в системе ценностей этих семей был не на первом месте. В этих условиях демонстрировали низкую познавательную активность в силу большой нагрузки физическими занятиями. Именно поэтому было принято решение использовать наставнические практики, которые исподволь, незаметно, через неформальное общение должны были изменить систему приоритетов учащихся и родителей.

Наставническая работа с родителями

Учитель по роду своей деятельности взаимодействует с семьёй своих учеников. Родители учеников с ОВЗ или/и инвалидностью также нуждаются в наставнической помощи учителя. Каждый учитель, которому предстоит обучать первоклассников с ОВЗ или/и инвалидностью должен представлять себе, через какие трудности и сомнения родителей ребенок с ОВЗ или/и инвалидностью пришел в первый класс, ведь родители, как законные представители, должны сами выбрать ту форму обучения, которая будет наиболее адекватной именно для их ребенка, а знаний часто не хватает. Как правило уровень доверия к учителю у таких родителей очень низкий. Они уже шесть или семь лет справляются со всеми сложными проблемами самостоятельно и часто, воспринимают советы очень враждебно.

Целесообразно оказывать консультационную помощь родителям ещё до поступления их детей в первый класс, причем эта помощь должна быть в опосредованной и скрытой форме. Хороший эффект имеет длительный телефонный разговор с учителем, которого посоветовал кто-то из таких же родителей детей ОВЗ или/и инвалидностью. Поэтому наставник должен ненавязчиво сообщать наставляемым родителям, что его телефон можно дать людям оказавшимся перед сложным выбором формы обучения их ребенка. Разговор должен проходить в дружелюбном и неформальном ключе, чтобы снизить напряжение родителей. Но для проведения таких разговоров-консультаций учитель наставник-должен владеть исчерпывающей информацией о содержании и типах адаптированных программ и учебных заведениях города и области, которые успешно реализуют эти программы.

Если в первый класс уже зачислен ребенок с ОВЗ или инвалидностью, то необходимо скорректировать работу с родителями всего класса так, чтобы не возникало точек напряжения в общении. Например, организовать родительский клуб, в который войдут родители особенных и нормотипичных детей.

Примерный план работы родительского клуба для инклюзивного 1 класса

№ п/п	Форма проведения	Тема	Адресная аудитория
1.	Час общения	Беседа- презентация о деятельности клуба «Необычные дети - кто они?»	Для всех родителей класса.
2.	Консультация	Как помочь ребенку в учебе.	Для родителей детей с ОВЗ обязательно, для других родителей класса по желанию.
3.	Собрание	Индивидуальность, самобытность, способность, потребность ребёнка.	Для всех родителей класса.
4.	Индивидуальные беседы или круглые столы в малых группах.	Выявление проблем, с которыми сталкивается семья в воспитании и образовании ребёнка.	Для родителей детей с ОВЗ обязательно, для других родителей класса по желанию.
5.	Консультация приглашенного психолога.	Особенности воспитания ребенка мамой и папой.	Для всех родителей класса.
6.	Совместные проекты	Поделки из овощей и фруктов и природного материала.	Для родителей и детей класса. Возможна работа в малых группах.
7.	Консультация приглашенного психолога	Эмоциональный компонент отношения матери к ребенку.	Для родителей детей с ОВЗ обязательно, для других родителей класса по желанию.
8.	Индивидуальные беседы	Детско-родительские взаимоотношения в семьях.	Для родителей детей с ОВЗ обязательно, для других родителей класса по желанию.
9.	Круглый стол	Формирование трудовых навыков у «обычных» и «необычных» детей	Для всех родителей класса.
10.	Внеклассная деятельность	Семейная викторина о школьной жизни.	Для родителей и детей класса.
11.	Семинар – практикум	«Скоро, скоро Новый год» (изготовление поделок к новому году со своими детьми).	Для всех родителей класса.
12.	Конкурс изобразительного искусства для детей «обычных» и «необычных» детей.	Рождественские фантазии.	Для всех родителей и детей класса
13.	Собрание	Учим ребенка общаться.	Для родителей детей с ОВЗ.
14.	Литературная гостиная	Расскажи мне сказку.	Для детей с ОВЗ и их родителей обязательно, для других родителей и детей класса по желанию.
15.	Кулинарная гостиная	Ждём друзей на огонек. Совместное празднование Дня защитника Отечества и 8 Марта.	Для родителей и детей класса
16.	Внеклассное мероприятие	День птиц! Экскурсия-наблюдение.	Для детей с ОВЗ и их родителей обязательно, для других родителей и детей класса по желанию.
17.	Диспут	Ценностные ориентации и мотивационные установки родителей.	Для всех родителей класса.
18.	Итоговое заседание клуба	Мониторинг динамики отношений детей ОВЗ и родителей с другими членами классного коллектива.	Для всех родителей класса.

Хорошие результаты дает наставническое реализуемой по методу Сторителлинг, для родителей нормотипичных детей такое взаимодействие тоже будет интересно. Программа «Наставничество-путь к успеху» в работе с родителем первоклассников предполагает выстраивание системы неформального незаметного наставнического взаимодействия с родителями, основанного на обсуждении обезличенных ситуаций. Это периодичные, запланированные встречи онлайн, на которых родители могут высказать все возникающие проблемы, а учитель готовит ситуационный кейс, в котором рассказывает ситуацию, сходную с событиями, происходящими в классе, но при этом все герои ситуации названы произвольно выбранными именами. Родителям предлагается найти выход из сложившейся ситуации. Обычно решение чужих проблем кажется более простым. Наставнику не обязательно упоминать, что сходная ситуация уже сложилась в классе. Родители сами её со временем увидят и применят те действия, которые были признаны эффективными и адекватными при обсуждении кейса. Эта технология не дает быстрых результатов, но повышает уровень доверия родителей к учителю. Проведение обучающих семинаров на тему: «Конструктивное взаимодействие с ребенком при выполнении творческих заданий» учит родителей не выполнять задания за ребенка, а вступать в творческое взаимодействие, поддерживая и помогая. В ГКОУ РО «Санаторная школа-интернат» ежегодно проходят сетевые проекты, поэтому обучающие семинары тоже могут быть построены на основе неформального общения и незаметного наставнического воздействия.

Для родителей второго класса начинается реализация наставнической практики «Ресурсный киноклуб» в которой обезличенные кейсы заменяются на просмотр фильмов и последующее их обсуждение. Все фильмы рассказывают о сложных, драматических ситуациях, связанных с воспитанием особенных детей или жизнью взрослых людей, имеющих необычные особенности. Начиная с третьего класса целесообразно приобщать детей к семейному просмотру интересных фильмов и экранизаций изучаемых авторов или литературных произведений. Как правило дети с ОВЗ и инвалидностью в 10 лет уже способны спорить с родителями и моделировать ситуации. На первых этапах освоения практики наставник учит родителей как смотреть фильмы с детьми: необходимо останавливаться и обсуждать все не понятные события, выслушивать вопросы, отвечать на них самостоятельно или фиксировать, чтобы задать вопрос наставнику. Киноклубы проходят в электронной форме, во внеурочное время с применением видеоконференций или при личных встречах. Ведь общение с искусством всегда поднимает уровень внутреннего резерва, а также помогает увидеть собственную ситуацию со стороны и даже наметить решение проблемы, а значит преодолеть эмоциональное выгорание.

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) - не усталость и не плохое настроение. Это официальный диагноз, который зарегистрирован в Международной классификации болезней под кодом QD85 и считается фактором, влияющим на здоровье.

Об эмоциональном выгорании в медицинских карточках не пишут, но от этого состояния можно серьезно пострадать. Проявление рассматриваемого синдрома можно наблюдать как в системе профессиональной деятельности, так и в ситуации, когда работа отходит на второй план. На первый план выходят обстоятельства, связанные с рождением ребёнка, имеющего особенности развития. Развитие СЭВ при воспитании детей с ограниченными возможностями здоровья имеет свои особенности и появляется необходимость более тщательного рассмотрения этой проблемы, как со стороны служб психологической поддержки семьи, педагогического коллектива так и со стороны общества. Формирование рассматриваемого синдрома происходит не только из-за накопления негатива, но и в результате одиночества и однообразия.

Формированию СЭВ, предшествует период повышенной активности, когда родители сконцентрированы на заботе о ребёнке, нередко забывают о собственных нуждах (отдых, еда и так далее). При дальнейшем формировании синдрома перестают интересоваться профессиональной деятельностью, у них почти ничего не вызывает эмоционального отклика: ни положительные обстоятельства, ни отрицательные. Родители не видят перспектив в своей деятельности, снижается удовлетворение работой. Заниженная самооценка, чувство вины и депрессивные состояния свидетельствуют о низкой эмоциональной грамотности. Личность не способна разобраться в себе и в причине своих чувств, она ограничивает эффективное взаимодействие с внешним миром. Это формирование полной личной и социальной неудачи.

Забота о ребенке с особыми потребностями - тяжелая работа. Хотим мы верить этому или нет, но забота о себе имеет не меньшее значение для благополучия и успеха наших детей и семьи.

Киноклуб — это вид социального взаимодействия и коллективной поддержки, в котором в качестве ключевого метода воздействия используется просмотр кино (роликов, мультфильмов, сериалов).

По определению эффект Киноклуба — не только наставнический, но и терапевтический. Это значит, что просмотр тематических фильмов с последующим коллективным обсуждением как метод воздействия в ситуации, когда у человека есть проблема (болезнь, стресс, кризис в семье или на работе или др.) и он хочет с нею "справиться" (исцелиться) может иметь эмоционально оздоравливающий эффект. Допустим вариант, когда перед человеком стоит конкретная жизненная задача (смена места работы, увеличение или удержание стабильных оборотов, увольнение, рождение здорового ребенка, возвращение к «образу жизни здорового человека» после болезни или др.) и человек с использованием взаимодействия с группой Киноклуба мобилизует свои силы для более гармоничного и оптимального ее решения.

Конечно, для разрешения проблемной ситуации нужна определенная степень готовности человека, посещающего Киноклуб.

Применимо ли посещение Киноклуба для матерей, ухаживающих за маленькими детьми или детьми с ОВЗ, или/и инвалидностью? Да, и здесь нужно сделать несколько комментариев. Первое. Мама маленьких детей склонны откликаться на просмотр кинофильмов по здоровью детей. Это допустимо (возможна работа с матерью для восстановления здоровья ребенка), так как у них высока взаимозависимость. У психологов-практиков существует мнение, что до 7 лет жизни болезни ребенка надо лечить через мать, то есть для маленьких детей это хороший способ поправить ситуацию. Корректно было бы поставить такой вопрос: «Что мне сделать со своей жизнью и с собой, чтобы мой ребенок был здоровым», но это высший пилотаж, если мать готова говорить о жизни и здоровье ребенка с такой степенью ответственности. Тем не менее, наблюдались случаи, когда мать проходила программу кинотерапии, и врачи констатировали улучшение состояния ребенка с аутическими состояниями. Очень приблизительно можно сказать, что «спокойная и довольная мама – лучший фактор выздоровления ребенка», хотя это и упрощение. Второе. Мама маленьких детей (особенно, если детей двое) склонны жаловаться на отсутствие времени и недосыпы («вместо фильма я лучше посплю»). Многодетные мамы намного спокойнее, они обычно могут организовать свою жизнь так, чтобы иметь паузы для самовосстановления, иначе «на длинной дистанции» они бы давно бы «выдохлись». Обычно главный смысл Киноклуба в этом случае: помочь женщине найти баланс между временем для дел и временем для себя, поймать ритм, в котором будут оставаться паузы. Тогда возможность посмотреть хороший фильм воспринимается как пауза и награда, а периоды, когда все валится из рук и такого времени нету – как явный индикатор кризиса. Третье. Киноклуб требует систематического выполнения небольшой практики. Сама по себе практика невелика, но она становится неприятной, если ребенка оставить не с кем и мама выискивает для нее время, пока ребенок спит (когда у нее и так каждый день есть длинный список дел «для успевания»). Рекомендуемое нами решение — делать практику вместе с ребенком (по крайней мере предложить и объяснить ему это, чтобы не пугался). Ряд фильмов рекомендован именно для семейного просмотра, но некоторые я рекомендую только для родителей, и мы их обсуждаем отдельно от детей. Предлагаю вам список фильмов с небольшими ремарками, которые помогут выстроить данную работу с родителями.

Список рекомендуемых фильмов

№ п/п	Название	Краткое содержание
1	Аме и Уке - дети волка.	Мультфильм о самоотверженной матери, которая смогла вырастить очень непохожих на других детей и принять их счастье. Обсуждая этот мультфильм с детьми и родителями, концентрируем своё внимание на трудностях и неожиданных решениях проблемных ситуаций.
2	Тайна Коко	Мультфильм о семейных ценностях и преемственности поколений. Встреча с другой культурой обогащает внутренний мир.

3	Рататуй	Мультфильм о необычном жизненном выборе и о том, как можно найти своё место в жизни.
4	Как приручить дракона	Мультфильм о взаимопонимании совсем непохожих людей и других живых.
5	Внук Нурарихьёна	Мультсериал основан на японском эпосе и рассматривает сложности в жизни подростков.
6	Готика	Мультсериал - детектив о конфликте культур и мировоззрений. Главная героиня – девочка с очень высоким интеллектом, который тоже становится препятствием в общении со сверстниками.
7	Ходячий замок Хаула	О жизненных трудностях, которые преодолеваются упорным трудом, изменяют мировоззрение героев и делают их счастливыми. Ходячий замок нарисован по описанию нашей отечественной «избушки на курьих ножках» Именно так её увидели японские мультипликаторы.
8	Лабиринт	Игровой фильм, в котором играют живые актёры и куклы. О дружбе, ответственности, последствиях необдуманных поступков и помощи друзей.
9	Человек дождя	У Чарли, грубоватого и эгоистичного молодого повесы, в наследство от отца остались лишь розовые кусты да «Бьюик» 49-го года. Внезапным «сюрпризом» для него стало открытие того, что львиная доля наследства оставлена отцом его больному аутизмом брату Раймонду. Задавшись целью отобрать свою «справедливую долю» семейного достояния, Чарли похищает старшего брата и держит его заложником. Но то, что было задумано им из эгоизма, перерастает в волшебную одиссею дружбы и самоосмысления, которая разводит границы обособленного мира Раймонда, а Чарли позволяет вырваться из оков своей некогда бесчувственной души.
10	Звёздочки на Земле	Маленький мальчик 8 лет Ишан Авасти с рождения немного отличается от других детей. Ему дается с трудом то, что у других получается очень легко. Мир не понимает этого ребенка, как и его собственные родители. Когда Ишан в третий раз проваливает экзамены в школе, его отец в наказание отправляет мальчика в школу-интернат. Одиночество губит ребенка, он осуждает себя за расставание с родителями, но и их не может простить. Однажды в жизни Ишана появляется временный учитель рисования Рам Никум - единственный, кто понимает этого ребенка. Рам ставит перед собой цель изменить жизнь мальчика и отношение к нему.
11	Тэмпл Грандин	Биографический фильм про Тэмпл Грандин, аутистку, которая стала одной из ведущих учёных в области сельскохозяйственной промышленности по гуманному обращению со скотом. Матери предлагали поместить ребенка в психиатрическую лечебницу, но ее огромная вера в своего ребенка, а также интеллектуальные способности Темпл, ее наблюдательность и необычное восприятие мира помогли ей адаптироваться в обществе. В настоящее время Темпл Грандин ведет активную просветительскую деятельность и её лекции можно найти на просторах Интернет.
12	Я – Сэм	Сэм Доусон, 40-летний мужчина с уровнем интеллекта 7-летнего ребёнка, работающий официантом. Ему трудно было бы выжить с такими данными, если бы не дочь, плод случайной связи. Люси выросла вполне нормальным человеком и могла бы заботиться о своём отце, но местная социальная служба забрала её у отца. Сэм хочет вернуть свою дочь. Для ведения этого дела он нанимает адвоката Риту Харрисон. По мере работы над этим делом Рита сама получает несколько уроков о том, что значит быть родителем...
13	Меня зовут Кхан	Ризван Кхан, мусульманин из Индии, переезжает в Сан-Франциско и живет со своим братом и невесткой. Ризван, страдающий от Синдрома Аспергера, влюбляется в Мандиру. Несмотря на протесты его семьи, они женятся и начинают вместе небольшой бизнес. Они живут счастливо до 11 сентября 2001 года, когда отношение к мусульманам резко меняется. Когда происходит трагедия, Мандира оказывается раздавленной и их отношения дают трещину. Ризван растерян и очень расстроен тем, что любовь всей его жизни покинула его. Чтобы вернуть ее, он предпринимает трогательное и вдохновляющее путешествие через всю Америку.

14	Рай океана	Главный герой узнает, что неизлечимо болен раком. Его сын - беспомощный аутист. И умирающий отец должен успеть как-то устроить его жизнь до своего ухода туда, откуда не возвращаются...
15	Мозг Юго	Софи Ревиль написала сценарий своего фильма на основе подлинных свидетельств о детях, страдающих аутизмом, совместив их в один рассказ о судьбе вымышленного персонажа, пианиста-виртуоза Юго, показав его судьбу от самого детства до взрослой жизни.
16	Антон тут рядом	Как почувствовать боль другого человека? Герой этой картины — мальчик-аутист. Он живет между облупленной квартирой на окраине большого города и больницей для умалишенных. В поле зрения камеры Антон попадает в тот момент, когда не сегодня-завтра он станет пациентом психоневрологического интерната — места, где люди с таким диагнозом, как у него, долго не живут. Автор — камера — герой. Расстояние между ними с каждой минутой сокращается, автору приходится войти в кадр и стать действующим лицом этой истории. Но это история не о том, как один человек помог другому человеку, а о том, как один человек узнал себя в другом. О том, что в каждом из нас живет другой, которого ежедневно приходится убивать в себе, чтобы выжить.
17	Космос между нами	Межпланетная история любви земной девушки и Гарднера Эллиота, выросшего в экспериментальной колонии на Марсе. Их роман начался в интернете, и теперь Эллиот летит на Землю, чтобы встретиться с возлюбленной...
18	Гостья	Земля – в опасности! Наше место скоро займут “Души” – лишенные плотской оболочки пришельцы, вытесняющие из человеческих тел разум и замещающие его разумом собственным. Большая часть человечества уже погибла. Немногие выжившие скрываются в жалкой попытке отсрочить неизбежное... Теперь “Душа” пытается захватить тело юной Мелани. Однако происходит неожиданное: Мелани и ее “Душа” вынуждены сосуществовать в одном теле. Гостье надлежало выследить и выдать землян-повстанцев, с которыми связана Мелани, но она помогает своей носительнице.
19	Мальчик, который умел летать	Милли, Льюис и их недавно овдовевшая мама переезжают в новый район. Жизнь идет своим чередом, но однажды Милли знакомится с Эриком, мальчиком страдающим аутизмом, который живет по соседству. Между Эриком, который никогда ни с кем не входил в контакт, и Милли возникает тонкая душевная связь, которая навсегда изменит их жизни.
20	Мост (сериал)	Только для взрослых! Этот сериал можно рекомендовать для просмотра родителям нестандартно-одаренных детей, он рассказывает о том, что необычные люди тоже могут быть успешными. На самой середине Эресуннского моста, связывающего Швецию с Данией, происходит краткое отключение электроэнергии. Появление освещения сопровождается обнаружением незнакомого объекта: тела женщины, обращенного головой к Швеции, ногами — к Дании. Чья полиция должна руководить расследованием убийства подброшенной за несколько минут мертвой женщины? Главным следователем становится девушка из полиции Сага Норен, которая имеет аутичность во всех сферах ее жизни. Хотя в самом сериале ни где не упоминается про ее диагноз, однако зритель может проследить, что у главной героини имеется как минимум синдром Аспергера. Однако это не мешает ей виртуозно раскрывать самые сложные дела, скорее наоборот, ее заикленность на своей работе и умение видеть детали ставит ее на ступеньку пьедестала среди остальных. Этот сериал можно действительно считать одним из шедевров. Жанр в стиле нуар, драматический, но держащий зрителя в постоянном напряжении и предвкушении.
21	Нелл	Девушка никого не знала, кроме матери. Разговаривать, как люди, она не умела, общаясь сама с собой на одной ей понятном языке. Врач, обнаруживший Нелл, предлагает оставить девушку в покое, но у психолога на этот счет свое мнение...

22	Вселенная Стивена Хокинга	История большой любви и больших открытий. Молодой студент-физик Стивен Хокинг знакомится с будущим искусствоведом Джейн Уайльд. Стивен подает большие надежды, профессора видят в нем будущее английской космологии. Веселые свидания, прогулки с друзьями, танцы в вечерних огнях и разговоры о физике, Боге и искусстве остаются в прошлом — Хокингу ставят страшный диагноз — болезнь Лу Герига. Его жизнь может оборваться через 2 года, но это не пугает Джейн.
23	Меркурий в опасности	Сотрудник ФБР Арт Джеффрис защищает от безжалостных федеральных агентов Саймона, девятилетнего мальчика, сумевшего вскрыть новый, «не поддающийся дешифровке» правительственный код. Саймон может читать «Меркурий», так же легко, как другие дети читают книги. Эти способности ставят под угрозу сам смысл существования новейшей разработки стоимостью миллиард долларов, особенно если враги Соединенных Штатов узнают о необыкновенном мальчике и захватят его. Глава Программы Ник Кудроу приказывает устранить «угрозу безопасности страны», но он не учитывает, что в дело вмешивается Джеффрис. Преследуемые кровавыми убийцами, Саймон и Джеффрис понимают, что никому доверять нельзя. Время работает не на них, и детектив решает, что единственная надежда на спасение - использовать удивительные способности Саймона и призвать убийц к ответу.
24	Хороший доктор (сериал)	История молодого талантливого врача с синдромом Саванта, обладающего уникальными способностями - невероятной памятью и фантастической чувствительностью к проблемам, всплывающим внутри человеческого организма. Парень становится блестящим хирургом, но несмотря на это, в личностном плане его развитие соответствует уровню десятилетнего ребёнка.
25	Остров Ним	Девочка по имени Ним живет на удаленном острове со своим отцом. Ее друзья — это игуана Фред, морской лев Селки, черепаха Чика и спутниковая тарелка для выхода в Интернет. И когда отец неожиданно исчезает, она должна проявить всю свою храбрость, чтобы разыскать его с помощью своих старых и новых друзей...
26	Перед классом	О мальчике, страдающем синдромом Туретта, который не сумел побороть свою проблему, но при этом стал успешным и любимым детьми учителем.
27	Фартовая девчонка	Две новеллы о сложном мире ребенка не оставят вас безучастными.
28	Азирис Нуна	Фантастический фильм о приключении двух братьев и путешествиях во времени. Для этого фильма мы с родителями и детьми строим графическую петлю времени и пытаемся выстроить последовательность событий для разных героев. Эта деятельность позволяет расширить горизонты восприятия окружающего мира.

В четвертом классе, как правило, родители уже полностью адаптировались в школьной жизни, поэтому наставническое общение больше ситуационное. Уровень доверия к учителю высокий и все возникающие вопросы решаются в адекватном и конструктивном ключе.

Наставническая работа с учащимися

Наставническая работа с учащимися должна быть выстроена на основе доверия и личной заинтересованности ребят. У детей с ОВЗ или/и инвалидностью познавательная деятельность в конструктивной форме часто проявлена низко или почти полностью отсутствует. Даже нормотипичным детям свойственно пропускать непонятные слова или ситуации, не заостряя на них внимание. Развитие функциональной грамотности предполагает прежде всего выделение затруднения, а потом уже решение проблемы с опорой на личные знания или навыки поиска информации и решений.

Поэтому наставническая программа «Наставничество- путь к успеху» во главу всех наставнических взаимодействий призвана научить детей выделять в поступающей информации моменты смыслового дискомфорта и формулировать вопросы для их разрешения. На уроке учитель, прежде всего, опирается на содержание учебного предмета, но линия наставнического взаимодействия не может быть прервана, и учитель в любой момент может получить вопрос, который очень волнует вопрошающего, но совершенно не относится к теме урока. Как же быть в такой ситуации? Ведь не один вопрос не должен оставаться без ответа, но ответ может сократить полезное время урока. Плановые внеклассные мероприятия тоже не всегда позволяют уделить время беседе, вопросам и ответам. Поэтому, как только учащиеся способны написать своё первое предложение, тут же надо предложить сформулировать его в форме вопроса. Так начинает действовать практика «Академия почемучек». Детей важно научить выделять те вопросы, которые выходят за рамки школьной программы и организации учебного взаимодействия. Именно такие вопросы адресуются учителю в личной переписке, не обязательно в печатной форме, это могут быть и аудиосообщения. В такой переписке идет очень глубокая работа по развитию речи, так как на первых порах дети не всегда могут четко сформулировать вопрос по волнующей их теме и сначала надо помочь им с точной формулировкой. Здесь происходит и модерация общего чата, в котором весь класс может прочитать интересные вопросы и ответы. Хочу подчеркнуть слово «прочитать». Современные дети не очень склонны к чтению, но такие чаты, как правило, читают. Если вопрос не должен быть представлен всему классу, то надо отвечать в личной переписке, а если вопрос и ответ на него могут быть интересны всем, то сообщить автору вопроса, что ответ будет в общем чате. Общий чат можно организовать в любой блогосфере, но только по согласованию с детьми и родителями. Родители детей с ОВЗ и инвалидов часто против открытых чатов. Самое простое решение – облачный текстовый документ с читательским доступом, в который учитель вносит откорректированные вопросы, имя автора и ответ. Ответ может быть иллюстрированным. Для детей 10 лет можно предлагать задавать не только вопрос, но и писать свои предположения в качестве ответа.

Но иногда наступает затишье, вопросов нет, ответов на них тоже и значит «почемучки уснули» и их «пора будить», подкинув новую интересную тему. Для этого можно использовать время урока, подкинув «почемучкам» проблемную тему. Удачнее всего это получается на уроках литературы и окружающего мира. Такие уроки я провожу периодически, вплетая в содержание предмета задания, заставляющие учеников опираться на свой опыт и общую эрудицию. Это уроки-расследования, уроки путешествия, творческие задания по изучаемому материалу или просто новая аудиокнига или экранизация. Вопросы может задавать и наставник, тогда большой стимул ответить на вопрос, заданный старшим, можно подкрепить элементами соревнования.

Для реализации практики «Я исследователь» необходимо подготовить описание нескольких выполнимых в домашних условиях опытов, ориентируясь на интересы наставляемых. В дистанционном классе мы проводили опыты, которые можно объединить общим названием «Кулинарная химия». Эти опыты нам помог подобрать и провести учитель химии и биологии. Это тоже семейная практика. Каждый наставляемый ребенок вместе с родителями выполняет опыт по описанию, задает вопросы в «Академии Почемучек» и делится своими результатами с другими участниками практики. Очень интересные опыты получаются при использовании сока краснокочанной капусты как индикатора определения кислотной и щелочной среды. Так же можно рекомендовать опыты по выращиванию и пересаживанию растений, выращиванию улиток ахатин и наблюдения за домашними животными.

Наставническая практика «Я писатель» хорошо развивает речевые компетенции. Каждый наставляемый в течение года задумывает и пишет хотя бы один фантастический рассказ. Некоторые наставляемые ограничиваются формальным выполнением задания, но все рассказы должны быть презентованы, причем не только текст, но и процесс написания. Например, для написания рассказа «Встреча с Пушкиным», в котором описано путешествие во времени, ученик имеющий проблемы сходные с дислексией, не только успешно написал текст, но и познакомился с модой того времени, понял, что его современная прическа будет неуместна, и придумал какой подарок из настоящего времени можно подарить поэту, не вызывая временных конфликтов.

Конечно, во всех этих практиках незримо присутствуют родители и надо внимательно следить, чтобы старшая группа наставляемых не мешала младшей.

Наставническая работа с учителями и студентами

Эта работа имеет отчетно-информационно-симптоматический характер. Учитель-наставник ведет широкую просветительскую работу, знакомя педагогическую общественность и студентов педагогических специальностей с результатами своей наставнической деятельности, вовлекая коллег в деятельность по программе. Работа состоит в организации и проведении обучающих семинаров, круглых столов, мастер-классов и последующем консультировании отдельных наставляемых по возникающим вопросам. Для педагогов. Для студентов это может быть проведением обучающих семинаров и мастер классов по тематике, согласованной с их преподавателями. Оказание помощи в выборе актуальных тем курсовых проектов и консультационная работа при написании этих проектов. Эта группа наставляемых, как правило, меняется ежегодно, так как взаимодействие с наставником согласуется с учебной программой и проводится для студентов одного года обучения.

С коллегами-педагогами наставническая практика со временем приобретает реверсивную направленность, так как при внедрении практики своими наработками делятся все педагоги, ведущие наставническую работу. Таким образом идет репликация, тиражирование и расширение практики.

Заключение

Наставническая практика по программе «Наставник – путь к успеху» Реализуется уже четвертый год. В эту работу включены все 1-3 классы центра дистанционного образования и один 4 класс, который в данной практике считается экспериментальным. За это время отмечено снижение нервозности и уменьшение конфликтных ситуаций, у родителей, активно включенных в практику наставничества. У учащихся отмечено повышение познавательного интереса в разных областях знаний и повышение уровня функциональной грамотности в разных направлениях.

Список литературы

1. Интернет-обучение: технологии педагогического дизайна/ Под ред. кандидата педагогических наук М.В. Моисеевой. - М.: Издательский дом «Камерон», 2004.
2. Пахомова Н.Ю. Метод учебного проекта в образовательном учреждении: Пособие для учителей и студентов педагогических вузов. - М.: АРКТИ, 2003.
3. Полат Е.С. Современные педагогические и информационные технологии в системе образования: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений/ Е.С. Полат, М.Ю. Бухаркина. - М: Издательский центр «Академия», 2007.
4. Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»;
5. Конвенция о правах ребенка; Закон РФ «Об основных гарантиях прав ребенка»;
6. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования;
7. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования;
8. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования;
9. Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении СанПиН 2.4.36478-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
10. Приказа Министерства Просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 г. № 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» №286;
11. Устав ГКОУ РО «Ростовская санаторная школа-интернат № 28»;
12. Программа развития ГКОУ РО «Ростовская санаторная школа-интернат № 28»;
13. Локальные акты ГКОУ РО «Ростовская санаторная школа-интернат № 28»;
14. Материалы конкурсных работ сотрудников ГКОУ РО «Ростовская санаторная школа-интернат № 28»;
15. Отчеты творческих групп ГКОУ РО «Ростовская санаторная школа-интернат № 28»;
16. Ольховская Н.И. Организация и проведение сетевых образовательных проектов в начальной школе. - М.: ООО «Донской издательский дом», 2020.

17. Полина Е. А. Программа внеурочной деятельности «Юный биолог» (Организация сетевого проекта с целью подбора, апробации и применения новых форм учебного взаимодействия в цифровой среде в рамках взаимодействия школа-ВУЗ), Ростов-на-Дону, 2022.