

Министерство образования Белгородской области
ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования»



НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Сборник методических материалов

Белгород 2022

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Областное государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Белгородский институт развития образования»
(ОГАОУ ДПО «БелИРО»)

Центр сопровождения деятельности общеобразовательных организаций

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Сборник методических материалов

Белгород
2022

УДК 37
ББК 74.204
Н 32

Печатается по решению редакционно-издательского совета
ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования»

Рецензенты:

Д.С. Гудов, кандидат исторических наук, заместитель начальника отдела МБУ «Научно-методический информационный центр» г. Белгорода;

Л.В. Серых, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой дошкольного и начального общего образования ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования».

Ответственные за выпуск:

Ж.М. Яхтанигова, доктор сельскохозяйственных наук, доцент, заведующий центром сопровождения деятельности общеобразовательных организаций ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования»;

Е.А. Фатнева, кандидат географических наук, доцент, старший методист центра сопровождения деятельности общеобразовательных организаций ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования»;

К.С. Лагода, старший методист центра сопровождения деятельности общеобразовательных организаций ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования»;

Е.В. Чуприкова, старший методист центра сопровождения деятельности общеобразовательных организаций ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования».

Н 32 Наставничество в образовательных организациях : сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; ответственные за выпуск Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Е. А. Фатнева. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2022. – 193 с.

В сборнике представлены материалы педагогических работников, осуществляющих функции наставника в образовательных организациях Белгородской области.

Материалы сборника представляют интерес для руководителей и педагогических работников общеобразовательных организаций, специалистов муниципальных органов управления образованием, методистов муниципальных методических служб.

УДК 37.01
ББК 74.204+74.58

СОДЕРЖАНИЕ

I. Направление «Наставничество как эффективное средство адаптации и профессионального развития молодых специалистов»

<i>Базарова Е.С., Ковалева Е.А., Новикова Н.В.</i> Социальный проект «Создание условий для социальной адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности»	7
<i>Белая Н.Е., Коптева М.А.</i> Наставничество как эффективный инструмент помощи молодым педагогам	11
<i>Букреева Ю.В.</i> Перспектива роста молодых кадров	14
<i>Воропаева О.В., Пахомова Н.И., Божкова Н.П.</i> Наставничество как средство профессиональной подготовки молодых специалистов в ДОО	16
<i>Гаврилуца И.Р., Зубкова О.В.</i> Наставничество, как значимый компонент развития профессиональных качеств начинающего педагога в условиях дошкольной образовательной организации	19
<i>Дворниченко Т.А., Щуров Ю.В.</i> Роль наставника в становлении молодого специалиста	23
<i>Дорошенко Н.В.</i> Наставничество как эффективное средство профессионального развития молодых специалистов	27
<i>Захаренко Т.В., Донская О.В., Козловская М.С.</i> Наставничество как ступень педагогического роста	30
<i>Климовская С.И., Ставрова Е.А.</i> Наставничество, как путь к профессиональному успеху молодого учителя	34
<i>Кулик О.А., Кузьминова Н.В., Кравченко Л.В.</i> Внедрение системы наставничества в образовательных организациях	37
<i>Махова Б.А., Посиделова Т.Ю.</i> Наставничество как эффективная форма методической работы с педагогами в ДООУ	40
<i>Павленко С.Ю., Дугина В.М., Рындина В.В.</i> Наставничество-процесс повышения профессиональной компетенции молодых учителей	43
<i>Прокопенко Е.М., Гребенькова Н.В.</i> Педагогическое общение наставника и подопечного как эффективный способ адаптации	46
<i>Пяташова Л.В., Пяташов А.А., Щербак М.В.</i> Наставничество как эффективное средство адаптации и профессионального развития молодых специалистов	49
<i>Рубежанская Ю.В.</i> Наставничество в школе: мода или необходимость?	53
<i>Скорородова Т.Н.</i> Наставничество как эффективное средство адаптации молодых специалистов	56
<i>Славгородская Е.Я., Сероштан С.А., Потемкина А.А.</i> К вопросу об общении педагога-наставника и его партнеров	60
<i>Соколова В.А., Тащеева Т.Н.</i> Наставничество как один из важных элементов качественной подготовки педагогических кадров	63

<i>Стебловская Л.С., Шайдорова И.А., Евсюкова Е.В.</i> Психолого-педагогическое сопровождение молодых специалистов	66
<i>Токарева Е.М., Токарев Е.А., Красноруцкая Л.А.</i> Молодой педагог – это да, а вот без наставника – никуда	70
<i>Федорова Н.В., Керженцева Т.В., Донских Е.В.</i> Наставничество как стратегия непрерывного образования	74
<i>Харченко А.И.</i> Учитель рождается в хорошем коллективе	77
<i>Хохлова Р.А., Орищенко Р.С.</i> Наставничество как одна из эффективных форм профессиональной адаптации воспитателя в дошкольном образовательном учреждении	80
<i>Щербинина Е.А., Литовченко Э.В., Коньшина В.И.</i> Роль наставника в становлении молодого специалиста	84
<i>Щипотина Н.С., Сергеева Л.А., Соловьёв В.И.</i> Наставничество как вид педагогической деятельности в дошкольной образовательной организации	86

II. Направление «Организационно-методическое обеспечение реализации системы наставничества в рамках образовательной организации»

<i>Горленко Т.Н., Савина Л.Н., Керженцева Т.В.</i> Формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях	90
<i>Закутская Л.Е., Шевченко Л.М., Голевко Е.А.</i> Системный подход в наставничестве над молодым педагогом в ДОО	93
<i>Сырых И.В., Глушко С.А.</i> Наставничество в профессиональном самоопределении учащихся 8-11 классов	96
<i>Фищенко Е.А.</i> Организационно-педагогические условия становления профессионального опыта молодого учителя	98
<i>Шпилова С.П., Купцова Л.В., Сальникова Е.А.</i> Методическое сопровождение молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении	101

III. Направление «Внедрение системы наставничества в образовательных организациях»

<i>Арнаутова О.В., Кочетова Н.И., Цыпкина Н.А.</i> Психолого-педагогические аспекты организации системы наставничества детей с ОВЗ в общеобразовательной школе	105
<i>Кондратьева С.И., Кочеткова Т.В.</i> Система работы наставника с молодыми специалистами	110
<i>Литовкина О.Н., Новикова Т.М., Хоркина С.В.</i> Работа педагога-наставника с молодым воспитателем в ДОО	114
<i>Малей Ю.В., Мишневa С.О., Деркачева С.И.</i> Наставничество – залог успеха в системе образования	117

<i>Мамедова Е.А., Фатьянова О.В., Скиданова А.А.</i> Дистанционное наставничество как средство поддержки педагогов в цифровой образовательной среде	120
<i>Осипова Л.В., Сунцова М.И., Глотов К.И.</i> Система наставничества и работа с наставником в общеобразовательном учреждении	123
<i>Судацова М.Н., Бутенко И.А., Гладко С.А.</i> Организация системы работы наставничества в образовательном учреждении	125
<i>Шкирман Н.Н., Крагель Т.П., Железнякова Т.В.</i> Использование методического приема «Дети – детям» в организации взаимодействия обучающихся основной и средней школы	129

IV. Направление «Формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

<i>Бредихина М.О., Азарова Ж.Д.</i> Развитие ИКТ-компетенций в профессиональной деятельности педагога-наставника	133
<i>Голякова С.И., Титенок О.Я., Удянская В.В.</i> Организация разных форм наставничества в образовательном учреждении	136
<i>Дятлова Г.А., Сухорукова Е.Н.</i> Формы наставничества в процессе организации работы учебно-методического объединения музыкальных руководителей ДОО	140
<i>Климовская С.И., Ставрова Е.А.</i> Использование дистанционной формы наставничества с целью повышения ИКТ-компетентности молодого учителя	143
<i>Лихоманова Е.Р.</i> Совершенствование педагогического мастерства молодого учителя через использование современных форм наставничества	147
<i>Луханина Ю.В., Димчева Н.Б., Лукашева Ю.А.</i> Наставничество в сфере профессионального развития педагогов дошкольного образования как инструмент повышения качества образования	149
<i>Молчанова В.А., Сильченко С.Н., Молчанов Ю.А.</i> Система наставничества как инструмент наращивания профессиональных компетенций педагога	152
<i>Новохатская Г.К.</i> Роль детской общественной организации в формировании направленности личности школьника	154
<i>Песоцкая А.В., Тверитинова О.Н., Вознюк О.Н.</i> Теоретические основы форм и видов наставничества педагогов в образовательных организациях Российской Федерации	160
<i>Писарева Л.М., Мотынга Е.А., Калинина Е.И.</i> Развитие креативности – путь реализации творческого потенциала начинающего педагога в образовательной организации	164
<i>Селина Л.А., Иванова А.В., Лихоманова Н.Н.</i> Формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях	167
<i>Серикова О.С.</i> Совместное составление дидактических материалов к урокам как форма наставничества	170

<i>Чехлыстова Т.Ю., Галуцкая М.Ю., Абрамова Т.С.</i> Ресурсный центр дошкольной образовательной организации для воспитателей групп компенсирующей направленности как групповая форма наставничества	173
<i>Чурсина Н.В.</i> Особенности проведения методического коучинга, современный подход к анализу урока	177

V. Направление «Оценка результативности и эффективности реализации системы наставничества»

<i>Бондарева Е.В., Евдокимова И.В., Чернявская И.Д.</i> Способы организации профильно-ориентированного наставничества учителей иностранного языка	181
<i>Гетманова Т.А.</i> Феномен наставничества как значимое социально-педагогическое явление	184
<i>Малыгина А.С.</i> Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя	187
<i>Тихонова Т.В., Хазеева Н.В.</i> Наставничество при организации проектно-исследовательской деятельности школьников	190

I. НАПРАВЛЕНИЕ «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ»

*Е.С. Базарова,
Е.А. Ковалева,
Н.В. Новикова,
воспитатели*

МБДОУ ДС №71 «Почемучка» г. Старый Оскол
Старооскольского района Белгородской области

СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Данный проект ориентирован на создание условий по успешной адаптации молодых педагогов ДОУ через систему наставничества. Он подразумевает внедрение в работу с молодыми педагогами мероприятий, включающих в себя следующие формы и методы работы: взаимопосещения, мастер-классы, педагогическое проектирование, очное участие в конкурсном движении, которые побуждают «...молодых педагогов не только осваивать все новые и новые системы, технологии, методы, но и применять их на практике» и способствуют их профессиональному становлению.

В Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года отмечается, что состояние кадрового потенциала на всех уровнях образования затрудняет распространение современных эффективных образовательных технологий и определяет вектор в решении комплекса задач по повышению профессиональных навыков и мастерства молодого педагога. Кроме того, в программе указано, что внедрение перспективных технологий повышения профессиональных навыков и потенциала педагогических кадров, в которых остро нуждается наше общество, связано с недостаточным использованием потенциала профессиональных объединений на уровне дошкольных организаций, таких как «Школа профессионального мастерства», творческая мастерская, группа, методическая секция.

По статистике молодой педагог, не найдя поддержки и понимания у опытных коллег, часто меняет сферу своей деятельности. Хотя осознанный выбор профессии и места обучения многими молодыми педагогами был осуществлен еще в старших классах школы. В образовательных организациях не уделяют должного внимания созданию условий для психологического комфорта молодым педагогам, нет четко структурированной работы, ведущейся в этом направлении. В итоге, не получив морального удовлетворения от работы, молодой специалист зачастую уходит из сферы образования. Поэтому, крайне важно, чтобы

молодые кадры прошли адаптацию безболезненно и стали настоящими профессионалами, мастерами своего дела, любящими свою работу.

Таким образом, установка на разработку системы наставничества по адаптации молодых педагогических кадров – ее организации, структуры, содержания – должна стать одним из актуальных направлений в процессе методической работы любого дошкольного учреждения.

Цель проекта: Создание условий для успешной профессиональной адаптации молодого педагога через практику наставничества.

Задачи:

– выявить наиболее эффективные формы организации работы по наставничеству;

– способствовать укреплению авторитета молодых педагогов среди детей, родителей, коллег через совместные мероприятия;

– внедрить инновационные практики по активизации профессиональной деятельности молодых специалистов в работу «Школы педагогического мастерства».

МБДОУ ДС №71 «Почемучка» является стажировочной площадкой для студентов «Старооскольского педагогического колледжа», где созданы все условия для прохождения практики студентами: есть опытные наставники, создана развивающая предметно-пространственная среда, включающая такие помещения, как музыкальный и спортивный залы, бассейн, кабинет педагога-психолога и сенсорную комнату. Коллектив педагогов, работающих в дошкольном учреждении, за последние годы помолодел, за счет притока молодых специалистов, в настоящее время в МБДОУ ДС №71 «Почемучка» работает 5 молодых специалистов, что составляет 14% состава педагогического коллектива (36 педагогов), с которыми было проведено анкетирование по диагностической методике С.А. Езоповой, В.А. Новицкой. В ходе, которого выяснилось, что многие молодые педагоги испытывают трудности в адаптации к профессиональной деятельности.

В нашем детском саду функционирует «Школа педагогического мастерства», в которой педагоги-наставники, имеющие высшую квалификационную категорию и большой опыт работы, курируют профессиональную деятельность молодых воспитателей.

В работе методической службы нашего ДОУ для успешной адаптации молодых педагогов акцент делается на систему работы наставничества и реализацию таких мероприятий, которые включают в себя следующие формы и методы работы: взаимопосещения, мастер-классы, педагогическое проектирование, очное участие в конкурсном движении, данные мероприятия включены в рабочий план, отражающий всю совместную деятельность наставника и молодого педагога.

Современная система дошкольного образования предоставляет педагогу право свободы выбора содержания и форм обучения, разработки авторских образовательных программ и внедрения инновационных технологий.

В конце года молодые педагоги самостоятельно проводят открытые показы образовательной деятельности. В данном случае заранее, совместно с педагогом-наставником, составляется технологическая карта, которая предполагает четкое планирование:

- каждого этапа образовательной деятельности;
- форм, методов и приемов работы;
- совместной деятельности педагога и детей;
- самостоятельной деятельности ребенка;
- предполагаемого результата.

Для изучения эффективности работы наставничества по профессиональному становлению и адаптации молодого педагога была использована диагностика С.А. Езоповой, В.А. Новицкой по адаптации молодых воспитателей к профессиональной деятельности в детском саду.

Методика диагностики предполагает получение информации по следующим направлениям:

- особенности профессиональной компетентности молодых педагогов, работающих в дошкольном учреждении;
- типы проблем и трудностей, возникающие у молодых педагогов в процессе их адаптации к условиям детского сада;
- удовлетворенность молодых педагогов созданными в детском саду условиями для их более успешной адаптации;
- степень информированности молодых педагогов о деятельности ДОУ.

Для выявления степени готовности молодых педагогов к профессиональной деятельности использовалось анкетирование; анализ профессиональной подготовки молодых педагогов (уровень образования, квалификацию, специализацию по диплому, наличие свидетельств, справок, удостоверений, сертификатов и т.д., раскрывающих особенности профессиональной компетентности педагога); анализ документации на группу; наблюдение за деятельностью педагогов, беседа особенностях педагогической деятельности, анализ образовательного пространства группы.

Сравнительный анализ показателей адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности

№	Затруднения в профессиональной деятельности	2020 г.	2021 г.
1	способность воспитателя получать информацию	68%	17%
2	способность проектировать и организовывать педагогический процесс группы	85%	17%
3	умение организовать взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений	85%	17%
4	умение организовывать образовательное пространство в конкретной возрастной группе	100%	0%
5	умение организовать процесс самообразования	100%	34%
степень готовности молодых педагогов к профессиональной деятельности		87,6%	17%

Из полученных данных видно, что на начальном этапе затруднения в профессиональной деятельности испытывают 87,6% молодых специалистов, к концу – 17%. Таким образом, степень готовности молодых воспитателей к профессиональной деятельности возросла на 80,6%. Анализ полученных результатов в ходе внедрения инновационных практик в работу методической службы дошкольной образовательной организации позволил выявить стойкие позитивные тенденции: молодые педагоги стали более активными на методических мероприятиях, положительно оценивают введение новых форм работы. В ходе работы наставника с молодым педагогом сложилась благоприятная атмосфера открытости, доверия, взаимного приятия и поддержки.

Проводимая работа способствует не только повышению педагогического мастерства педагога и его успешной адаптации к профессии, но и побудила его к профессиональному росту: участие в проектной деятельности на институциональном уровне, в подготовке воспитанников к участию в конкурсном движении, к самостоятельному участию в конкурсах профессионального мастерства, а также к обмену опытом на семинарах в рамках партнерского взаимодействия.

Таким образом, анализ полученных результатов в ходе внедрения форм и методов работы, таких как: взаимопосещения, мастер-классы, педагогическое проектирование, очное участие в конкурсном движении позволил выявить стойкие позитивные тенденции: педагог стал более активным.

В целях дальнейшего развития проекта планируется диссеминация опыта педагога-наставника в рамках работы «Школы педагогического мастерства» с целью создания условий для профессионального и творческого роста, успешной адаптации молодых педагогов в дошкольных учреждениях Старооскольского городского округа.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вакуленко, Л. С. Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО / Л. С. Вакуленко, Ю. В. Ахтырская, О. А. Кернер // Дошкольная педагогика. – 2018. – № 1 (136). – С. 56-60.

2. Езопова, С. А. Диагностика профессиональной компетентности воспитателя детского сада. Педагогическая диагностика как инструмент познания и понимания ребенка дошкольного возраста : научно-методическое пособие : в 3 частях. Ч. 1 Теоретические и прикладные аспекты педагогической диагностики в дошкольном образовании / С. А. Езопова, В. А. Новицкая. – Санкт Петербург : Издательство РГПУ им. А. И. Герцена, 2008. – 228 с.

3. Чернышева, Ж. В. Интеграция молодых педагогов в профессию: основные понятия, этапы, показатели / Ж. В. Чернышева // Всероссийская научно-методическая конференция «Современная система образования :

опыт и перспективы» июль-сентябрь 2015 года. – URL: http://www.konf-zal.ru/attachments/article/187/chernysheva_peterburg.pdf

Н.Е. Белая,

учитель начальных классов

М.А. Контева,

учитель русского языка и литературы

МБОУ «СОШ № 46»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОМОЩИ МОЛОДЫМ ПЕДАГОГАМ

В современном обществе в век инноваций система образования подвергается значительному реформированию. Роль педагога возрастает, требования к его личностным и профессиональным качествам повышаются, повышаются и требования к его социальной и профессиональной позиции. Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления в образовательных учреждениях молодых специалистов. Молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Поддержка молодых специалистов – одна из основных задач образовательной политики, ведь любой школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией всех действующих компонентов ФГОС и в том числе обновленных, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Поэтому нужны люди, способные помочь молодым педагогам найти себя в профессии. Это и есть наставники.

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания. В ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь.

Наставничество – это передача знаний, умений, навыков от одного человека, более опытного и знающего, другому. Это предоставление молодому поколению помощи и совета, оказание поддержки, формирование необходимого поведения, жизненных ценностей, позитивных установок.

Главная цель введения системы наставничества – повышение качества преподавания. Педагогическое мастерство – это высший уровень педагогической деятельности. В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».

Термин «наставничество» произошел от английского слова «mentor». Так звали героя древнегреческой мифологии Ментор – мудрого советчика, пользовавшегося всеобщим доверием. Основной характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии личности.

В Толковом словаре русского языка С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой наставник – «учитель и воспитатель, руководитель». Энциклопедический словарь Ф. Брокгауз, И. Ефрона знакомит нас со следующим определением: «в классических гимназиях и реальных училищах 1871–1872 годов это один из преподавателей, на которого возложено специальное наблюдение за поведением и успехами учеников данного класса».

Цель наставничества в современном обществе – подготовка молодых педагогов к самостоятельному выполнению должностных обязанностей; оказание помощи при входе в профессию, приобретении профессиональных знаний, умений и навыков; формирование в общеобразовательном учреждении высококвалифицированных специалистов.

Основными задачами являются ускорение процесса профессионального становления и развития молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные обязанности, повышение своего профессионального уровня; обучение эффективным формам и методам учебно-методической работы и общения в коллективе; формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать профессиональные трудности; осуществление оценки профессиональных знаний и навыков наставляемых лиц; закрепление кадров в образовательном учреждении и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: молодого специалиста, наставника и образовательного учреждения.

Каким же должен быть педагог-наставник? Он должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди своих коллег, ну и, конечно, его должны по-настоящему любить и уважать дети.

Во время работы с молодым специалистом наставник ставит перед собой определенные цели, составляет план педагогической помощи с учетом индивидуальных особенностей молодого специалиста, уровня его профессионализма и коммуникативных навыков, налаживает положительный межличностный контакт с воспитанником, предлагает конструктивные формы и методы взаимодействия. Выбор формы работы начинается с беседы, где выясняется, в каких вопросах молодой педагог испытывает трудности.

Главным в наставничестве считается погружение молодого педагога в профессиональную среду, социализация в ней, сохранение и преумножение положительного опыта поколений педагогов, мотивация участников педагогического процесса на творческое взаимодействие.

Со своей стороны наставник старается помочь в разработке рабочих программ по дисциплинам, составлению КТП; в организации самообразовательной работы по методической теме; обеспечивает поддержку молодым педагогам в подготовке современного урока в соответствии с требованиями ФГОС, в осуществлении индивидуального и дифференцированного подходов в процессе обучения; дает советы и рекомендации для организации работы с неуспевающими обучающимися, с одаренными детьми; составляет памятки анализа и самоанализа урока; делится опытом организации работы с родителями; внеурочной деятельности по предмету; предлагает методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеурочных мероприятий и др.

И в заключении хотелось бы сказать, что с первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты нередко испытывают настоящий шок. Эти педагоги имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем. Обучающиеся, их родители, администрация ожидают от них безупречного профессионализма. Молодые специалисты, которые в первый год работы не получили поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, от столкновения с реальностью педагогической жизни. Молодой преподаватель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с обучающимися, их родителями, опасается критики опытных коллег, постоянно волнуется, боясь что-нибудь не успеть, забыть, упустить. Поэтому, считается очень важным помочь в этот период молодому педагогу, поддержать его, и тогда можно быть уверенным, что он состоится как педагог, станет профессионалом, любящим свою работу.

Ведь от профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ожегов, С. И.. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов ; [науч. ред. Л. В. Беловинский]. – Москва : ОЛМА Медиа Групп, 2009. – 573 с.
2. Лапко, О. Ю. Художественное воплощение наставничества в русской прозе 1920–1930-х годов : автореф. дис. ... канд. филол. наук / О. Ю. Лапко. – Москва, 2009.
3. Мельникова, Н. В. Наставничество: метод обучения персонала / Н. В. Мельникова // УралБизнесОбразование. – URL: ru.wikipedia.org/wiki/Наставничество.
4. Управление талантами // Википедия: свободная энциклопедия, 2012. – URL: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Управление талантами](http://ru.wikipedia.org/wiki/Управление_талантами)

Ю.В. Букреева,
инструктор по физической культуре
МДОУ ЦРР – д/с №8 «Золотая рыбка»
г. Валуйки Белгородской области

ПЕРСПЕКТИВА РОСТА МОЛОДЫХ КАДРОВ

Дошкольный возраст является базисным в формировании физического здоровья и культурных навыков, обеспечивающих его совершенствование, укрепление и сохранение в будущем. Результатом дошкольного физкультурного воспитания должны стать высокий уровень здоровья ребенка и формирование фундамента физической культуры

Физическая культура – не только средство развития собственно физических качеств ребенка и укрепления его здоровья, но и важный компонент и средство духовного, нравственного, эстетического воспитания дошкольника. Важнейшая роль в физическом воспитании ребенка, по-прежнему, принадлежит воспитателям и инструкторам. Именно их умение методически правильно организовать и провести занятия, нестандартные подходы к выбору форм и средств проведения мероприятий по сохранению и укреплению здоровья – важнейшие компоненты развития интереса к занятиям, формирования у ребенка необходимых привычек, двигательных умений и навыков.

В нашем дошкольном образовательном учреждении очень большой и дружный коллектив. Много педагогов работают здесь уже более 10 лет. Приходят и молодые кадры, но не уверенные в себе. Почему?

Исходя из опыта работы, я считаю, что причина может быть в следующем: большая усталость педагогов на работе из-за увеличения детей в группах; огромная ответственность за жизнь и здоровье воспитанников; перегруженность заполнением документации в дошкольном образовательном учреждении. А также молодые инструктора по физической культуре боятся собственной безосновательности во взаимодействии с воспитанниками; постоянно чувствуют волнение, что что-нибудь забудут или не успеют. Естественно, что такой молодой специалист не способен на творчество и инновации. Чтобы это устранить в дошкольном образовательном учреждении реализуются программы наставничества, необходимые для оказания помощи молодым кадрам.

Наставничество очень необходимо в наши дни, чтобы передавать педагогический опыт из поколения в поколение.

Когда молодой инструктор приступает к работе в детском саду, то он имеет такие же должностные инструкции, как и коллеги, у которых большой опыт работы.

Молодой специалист обычно проходит несколько этапов в профессиональном становлении.

Первый этап – период адаптации молодого специалиста самый сложный. На этом этапе очень важно, наставнику поддержать молодого

инструктора по физической культуре; чтобы не было разочарований в выбранной профессии; а также укрепить веру в себя. Наставник должен подробно познакомить молодого специалиста со своей работой. Сначала знакомит с программой дошкольного образовательного учреждения. Потом наставник ведет беседу с молодым инструктором по физической культуре как правильно оформить документацию: планирование, конспекты занятий и мониторинг физического развития детей. Затем начинается совместная работа наставника с молодым специалистом.

В нашем дошкольном образовательном учреждении функционирует бассейн. Наставник знакомит молодого инструктора по физической культуре с программой по плаванию детского сада и документацией. При самостоятельной работе молодого специалиста в бассейне, наставник посещает его занятия с целью выявления профессиональных затруднений. В нашем дошкольном образовательном учреждении есть дети с ограниченными возможностями здоровья. С этими детьми необходимо работать по адаптированной образовательной программе. К таким детям нужен особый подход. Занятия проводятся как групповые, так и индивидуальные. Несомненно, наставник делится своим опытом работы с молодым специалистом, как правильно вести планирование, индивидуальные листы маршрута, мониторинг. Молодой инструктор по физической культуре работает с детьми с ограниченными возможностями здоровья сначала совместно с наставником. А на следующем этапе пробует проявлять себя самостоятельно.

Наставник объясняет молодому специалисту, что работа инструктора по физической культуре заключается еще в проведении спортивных досугов и дней здоровья.

Второй этап включает в себя накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, а также умение формировать свой стиль в работе. На данном этапе наставник привлекает молодого инструктора к проведению мастер – класса, тренинга. Изготовлению нестандартных пособий для физического развития с воспитанниками, информационных ширм, лэпбуков, картотеки подвижных игр. Так же наставник старается приобщать молодого инструктора по физической культуре к подготовке и участию в методических объединениях, конференциях.

На третьем этапе молодой специалист, получив опыт в работе, разрабатывает свои технологии и методические разработки.

Итогом работы молодого инструктора по физической культуре в нашем дошкольном образовательном учреждении становится: размещение интересных материалов на сайте дошкольного образовательного учреждения или на личном сайте педагога молодого специалиста. Повышается пополняемость спортивного зала нетрадиционным инвентарем, картотеками подвижных игр и необходимых к ним атрибутов, методической литературой.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что реализация программ наставничества молодых специалистов позволяет им очень быстро адаптироваться к работе в детском образовательном учреждении, избежать

момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную работу с воспитанниками, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Профессиональная педагогика / под ред. С. Я. Батышева. – Москва : Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – С. 31-50,133-152.

2. Батышев, С. Я. Профессиональная педагогика : учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям / С. Я. Батышев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – 904 с.

3. Крылов, А. В. Молодой специалист в образовании / А. В. Крылов // Педагогическая диагностика. – 2013. – № 4. – С. 112-120.

4. Лукьяненко, С. Б. Профессиональное становление молодого учителя / С. Б. Лукьяненко // Справочник заместителя директора школы. – 2010. – № 11. – С. 38-60.

5. Методическая поддержка молодых специалистов в условиях реализации ФГОС начального образования. – URL: <http://www.menobr.ru/materials/46/54099/> (дата обращения: 19.08.2015).

О.В. Воропаева,
воспитатель

Н.И. Пахомова,
учитель-логопед

Н.П. Божкова,
воспитатель

МДОУ «ЦРР – д/с № 8
«Золотая рыбка» г. Валуйки Белгородской области

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДОО

В современном образовании наставничеству придается большое значение, как методу и способу адаптации и профессионального становления молодого специалиста в дошкольной образовательной организации (далее – ДОО). Начиная педагогическую деятельность, начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Особенностью труда молодых педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Наставничество в ДОО – это вид индивидуальной образовательной деятельности с впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставник в дошкольной образовательной организации – это человек, обладающий определенным

опытом и профессиональными знаниями, владеющий высоким уровнем преподавания методик дошкольного образования, имеющий высшую квалификационную категорию, обладающий высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь начинающему педагогу приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наставнику следует обратить особое внимание молодого педагога на:

- требования к организации учебно-воспитательного процесса;
- требования к ведению отчетной документации;
- возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения.

Необходимо обеспечить поддержку молодым специалистам в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ организованной образовательной деятельности; формы, методы и приемы обучения);
- психологические основы управления деятельностью воспитанников на организованной образовательной деятельности (создание благоприятного психологического климата на организованной образовательной деятельности и др.);
- разработки программы творческого саморазвития;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- определение направлений повышения квалификации;
- подготовки к предстоящей аттестации на квалификационную категорию.

Выбор формы работы с молодыми специалистами должен начинаться с собеседования, где наставники рассказывают о реализуемой образовательной программе в ДОО, в подготовительной группе компенсирующей направленности воспитание и обучение проходит по адаптированной основной образовательной программе дошкольного образования для детей с тяжелыми нарушениями речи. Далее молодых педагогов познакомили с отчетной документацией ДОО. В процессе работы начинается диалог наставника с молодым специалистом, в ходе которого решаются возникшие затруднения, проблемы. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного педагога или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставник постоянно ведет диалог, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: интеллектуальная игра «Игра-ведущий вид деятельности»; деловая игра для педагогов «Педагогические приемы создания ситуации успеха»; анализ и решение педагогических ситуаций; игры, развивающие деловую коммуникацию: «Карусель общения», «Наши ожидания», «Ассоциации» и др.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами: «Ситуативные беседы по адаптированной основной образовательной программе дошкольного образования (далее – АООП ДО), для детей с тяжелыми нарушениями речи (далее – ТНР», «Организация предметно-пространственной развивающей среды логопедического кабинета»; консультациями: «Документация воспитателя в соответствии с ФГОС ДО», «Планирование коррекционно-образовательного процесса в рамках комплексно – тематического планирования в условиях реализации ФГОС ДО», «Документация учителя-логопеда ДОО», «Современные логопедические технологии»; посещением и обсуждением организованной образовательной деятельности) имеют новые нетрадиционные: творческие лаборатории на темы «Современные формы работы с родителями (законными представителями) в дошкольной образовательной организации», «Организация коррекционно-образовательного процесса с детьми ОВЗ, имеющими тяжелые нарушения речи» педагогические конкурсы, круглые столы совместно с родителями (законными представителями): «Эффективные способы и приемы коррекции звукопроизношения у детей старшего дошкольного возраста с тяжелыми нарушениями речи», «Психологическая готовность к школьному обучению», выступление на педагогических совещаниях и защита творческих работ. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Работа с молодыми специалистами становится более эффективной, если наставники разрабатывают им различные «буклеты-памятки»: должностные обязанности воспитателя, учителя-логопеда; методика проведения логопедических занятий; организация работы с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, имеющими тяжелые нарушения речи; анализ и самоанализ ООД и коррекционно-развивающей деятельности; организация эффективного взаимодействия с родителями (законными представителями); методические рекомендации по проведению родительского собрания.

В каждой ДОО складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами и используются те формы и методы, которые в конечном итоге содействуют профессиональному становлению молодого специалиста и повышение его профессиональной компетентности через наставничество. В деятельности нашей ДОО широко используются: просмотры ООД у воспитателей и учителя-логопеда, что позволяет молодым педагогам увидеть, как работают опытные коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты; оказание помощи в самообразовании через подборку методической литературы, периодических изданий по интересующим вопросам; стимулирование молодых специалистов через участие в конкурсах.

Таким образом, наставничество является необходимым условием, так как в нем отражена жизненная необходимость начинающего специалиста получить поддержку опытного профессионала, который способен оказать практическую и теоретическую консультацию на рабочем месте. И важно помнить, что в наставничестве выигрывают все стороны взаимодействия, молодые педагоги получают знания и навыки, опыт и уверенность, а дошкольная образовательная организация профессионально подготовленные кадры.

ЛИТЕРАТУРА

1. Профессиональная педагогика / под ред. С. Я. Батышева. – Москва : Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – С. 31-50, 133-152.
2. Батышев, С. Я. Профессиональная педагогика : учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям / С. Я. Батышев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – 904 с.
3. Лапина, О. А. Наставничество : Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения / О. А. Лапина, Л. А. Магальник // Школьные технологии. – 2001. – № 6. – С. 39-60.
4. URL: <https://nsportal.ru>
5. URL: <https://infourok.ru>

И.Р. Гаврилуца,

*Почетный работник общего образования РФ,
учитель-логопед*

О.В. Зубкова,

педагог-психолог

*МДОУ «ЦРР-д/с № 2» г. Валуйки
Белгородской области*

НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК ЗНАЧИМЫЙ КОМПОНЕНТ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Образование – это один из значительных неотъемлемых аспектов развития и функционирования современного общества, жизнь которого, напрямую зависит от накопления, передачи и переработки знаний получаемых от предыдущих поколений. В этой сложившейся временем системе постоянно происходят изменения, направленные на усовершенствование, решаются возникающие значимые задачи и проблемы.

Одной из важных проблемных вопросов в системе образования является начало профессиональной деятельности молодых педагогических работников, которые по окончании высших учебных заведений трудоустраиваются в образовательные организации. Часто приходится наблюдать, как молодой педагог, приходя в дошкольное учреждение имеет с собой багаж теоретических знаний, любовь к детям, огромный интерес, желание проявить себя попадает в насыщенный «водоворот» педагогической

деятельности с массой обязанностей, задач, мероприятий. Он сразу же приступает к непосредственной профессиональной деятельности и вынужден быстро к ней адаптироваться. Диапазон его повседневных задач ничуть не меньше, чем у педагогов с многолетним стажем, некоторые из них могут вызывать значительные трудности: общение с родителями, особенности поведения и развития детей, подбор необходимого методического материала, взаимодействие в коллективе, участие в мероприятиях, способы поведения в критических или конфликтных ситуациях и многое другое. В данном случае на помощь молодому педагогу всегда должен прийти опытный наставник, который способен значительно облегчить его вхождение в профессию, оказать значительное влияние на формирование и личностных и профессиональных качеств, сохранить интерес и положительную мотивацию к новой деятельности.

В настоящее время усовершенствованию института наставничества, как значительному направлению развития общества уделяется пристальное внимание в разных сферах деятельности и, особенно, в системе образования. Основной прогностической целью развития наставничества видится значительное повышение эффективности качества образования через рациональную форму проявления у молодых педагогов профессионально значимых качеств и быстрое прямое повышение уровня педагогических компетенций (рисунок).



Рис. Наставничество, как средство повышения уровня профессиональных компетенций в дошкольной образовательной организации

В широком смысле слова наставничество – это индивидуальное обучение молодого специалиста на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение в выполнение должностных обязанностей в образовательной организации. Это универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогатяющее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Такое взаимодействие действительно полезно и значимо не только для молодого педагога, но и для опытного. В процессе такого взаимодействия происходит взаимный обмен. Например, молодой педагог заряжает своей

энергетикой, энтузиазмом, может быть полезен в использовании современного цифрового обеспечения, имеет свежий взгляд и мнение о событиях, происходящих в мире, может предлагать и высказывать свежие идеи. Педагог опытный может быть полезен в составлении документации, поиске информации, дать подсказки в выборе приоритетов и распределении дел и времени, поделиться знаниями об особенностях детской личности и формах общения, выстраивании своего профессионального стиля и методической системы своей деятельности.

Не смотря на свободную «общественную» форму деятельности и выбор наставника или наставляемого и обоюдного добровольного желания к взаимодействию в образовательной организации данная деятельность все равно, имеет административный характер – это составление приказа, положения, дорожная карта взаимодействия, разработка программы, плана совместной деятельности, так же должны быть продукты совместного взаимодействия (разработки занятий, проведение мероприятий, участие в мероприятиях за пределами образовательной организации и др.).

Сопровождение молодого педагога в системе наставничества происходит в соответствии с программой, в которой период взаимодействия подразделен на три этапа:

- адаптационный – выявление возможностей, способностей, сторон личности молодого педагога для построения программы наставничества;
- основной – реализация разработанной программы наставничества, корректировка в процессе взаимодействия умений и навыков;
- оценочный – определение результативности наставничества, применение на практике приемов и методов профессиональной деятельности, выделение уровня компетентности.

Начальным этапом наставничества всегда должно быть создание благоприятных, привлекательных и комфортных социально – психологических условий.

В процессе наставничества действенным и эффективным методом обучения является личный пример, демонстрация. Но в то же время, наставник должен поощрять и побуждать молодого педагога к выработке своего собственного профессионального стиля.

Совместная индивидуальная деятельность наставника с начинающим педагогом должна быть информативна и насыщена разными игровыми формами и психологическими методами, которые направлены на активизацию творческого потенциала, развитие навыков делового общения, тренировку принятия решений и поиска выходов из различных ситуаций, на развитие умения анализировать, выделять главное, аргументировать и формулировать свои мысли.

Не редко используемым стилем наставнического взаимодействия является инструктаж – пошаговое обозначение действий молодого педагога или демонстрация «Делай, как я!», без комментариев. Наставляемый педагог,

без понимания смысла и цели продемонстрированных действий или произнесенной задачи, может воспроизвести ее неверно. При использовании такого стиля взаимодействия у молодого педагога может закрепиться ошибочный навык.

Объяснение – эффективный стиль взаимодействия, предполагающий подробное разъяснение смысла и обоснованности всех шагов и действий наставника.

Иногда используется такой стиль взаимодействия в наставничестве, как развитие – концентрирование внимания молодого педагога на своих действиях и самостоятельном объяснении их смысла, на поиске и исправлении своих ошибок.

В практике наставничества целесообразно использовать обратную связь – метод бесконфликтной критики, побуждение обучающего поменять свои действия.

Так же в работе наставника можно использовать сетевое общение, памятки и брошюры с рекомендациями, наглядные схемы, планеры. Наставник может оказать помощь в создании «Портфолио педагога», совместно зафиксировать достижения и значимые профессиональные события в жизни молодого педагога. Все это будет только способствовать развитию личностных качеств и профессиональной уверенности.

Как отмечает Т.Ю. Осипова, «результатом наставничества должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности всесторонне развитой, нравственной, культурной».

ЛИТЕРАТУРА

1. Льюис, Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний / Г. Льюис. – Москва, 1998.

2. Козлова, Л. Как сохранить здоровье педагога / Л. Козлова // Здоровье дошкольника. – 2010. – № 1. – С. 41-45.

3. Профессиональный стандарт : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013г. №544 н. – URL: <https://www.menobr.ru/article/65401-qqq-18-m1-profstandart-pedagoga> (дата обращения: 02.04.2016).

4. Щербакова, Т. Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова // Теория и практика образования в современном мире : материалы VIII Международной научной конференции (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.) – Санкт-Петербург : Свое издательство, 2015. – С. 18-22.

5. Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – № 9.

Т.А. Дворниченко,
учитель начальных классов
Ю.В. Щуров,
учитель физической культуры
МБОУ «Погромская СОШ»
Волоконовского района Белгородской области

РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Термин «наставник» используется для описания знающего, опытного и высококвалифицированного учителя, который работает вместе с новым учителем или менее опытным коллегой – поначалу довольно тесно, но это постепенно уменьшается по мере того, как новый учитель становится более способным и уверенным в себе. Наставник – это не инструктор, а подопечный – не ученик; они оба коллеги. Наставники много знают о преподавании и обучении, учениках, родителях и школе, что часто приводит к своего рода практической мудрости, которую невозможно напечатать в книге – эти знания и ноу-хау бесценны для новых учителей.

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях» [3].

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников. Наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин [4].

Что отличает вас, как наставника, от ваших коллег-учителей, так это то, что вы добровольно вызвались помочь кому-то, кто только начинает свою преподавательскую деятельность, новичок в определенном контексте преподавания или хочет развивать свою преподавательскую практику.

Чтобы стать великим наставником, требуется много времени, размышлений, энергии и усилий. Что, по вашему мнению, представляет собой наставничество и что делают эффективные наставники?

Создание дерева идей позволит вам прояснить ваши существующие убеждения и понимание того, что такое наставничество и что, по вашему мнению, делают наставники.

На листе бумаги формата А3 запишите эти вопросы:

– Что такое наставничество?

– Чем занимаются наставники?

Запишите все, что приходит вам в голову, когда вы думаете об этом, и раскройте эти вопросы.

Пример дерева идей...

Что такое наставничество?

Подумайте о своем опыте наставничества и/или быть наставником, чтобы сформулировать ваши ответы.

Например, наставничество может быть:

– когда кто-то предлагает именно тот вид поддержки, который хорошо соответствует возникающим потребностям человека, которого они наставляют, потому что они глубоко понимают этого человека и обладают обширным набором возможных практик/ответов, которые они могут использовать, настраивать и адаптировать в соответствии с обстоятельствами и потребностями.

Что делают наставники?

Опять же, опираясь на свой собственный опыт наставничества – что на самом деле делают наставники?

Например, может быть, наставники:

– успокаивают другого человека "непринужденно".

– выведут своего коллегу на чистую воду, создав условия, в которых он захочет высказаться.

– слушайте внимательно

– воздерживайтесь от поспешных выводов

Когда вы не можете придумать, что еще добавить, рядом с каждой записью ответьте на следующий вопрос:

– Если это то, что делают наставники, что это может означать для того, чтобы быть эффективным наставником?

Наставничество это двусторонний процесс. С одной стороны ключевым условием качественного обучения наставником молодого специалиста является готовность к передаче своего опыта. С другой стороны, чтобы это обучение было эффективным у молодого специалиста должно быть желание, потребность принять предоставляемую информацию и передачу практических навыков наставником.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. С первых дней вхождение в новую деятельность для молодого специалиста это сложный, трудоемкий, кропотливый процесс, который часто сопровождается высоким эмоциональным напряжением. В

данный момент важно не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями. Для успешной работы, развития творческого потенциала, общекультурного и профессионального кругозора молодого специалиста необходима поддержка опытного педагога-наставника.

Эффективное наставничество оказывает формирующее влияние на развитие у молодых специалистов не только способности применять полученные знания, умения и практический опыт, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – метакомпетенции. Без хороших наставников качество преподавания и обучения, предлагаемых новыми учителями, явно менее эффективно, и новые учителя испытывают больше стресса и беспокойства.

Большое внимание педагог-наставник уделяет методическим формам работы с молодыми педагогами: участие в методических мероприятиях образовательной организации (методических днях, методических неделях, профессиональных конкурсах, школьных семинарах, конференциях, открытых уроках опытных учителей). Это далеко не полный перечень методических мероприятий, которые проходят в образовательной организации по повышению педагогического мастерства педагогов [6].

Другие важные роли, которые педагог может сыграть в качестве наставника, включают следующее:

- быть заинтересованным, а не интересным
- Выявление, признание и оценка того, что новый учитель привносит в школу
- Быть позитивным и профессиональным в своей работе с новыми учителями – предлагать сильные образцы для подражания, становясь надежным коллегой.
- Помогать учителям ориентироваться и ориентироваться в школьной культуре – и понимать, как здесь все делается.
- Поощряйте вашего нового коллегу принимать решения и проявлять соответствующую степень автономии, чтобы они могли выработать свой собственный подход к преподаванию.
- Поощрение новых учителей к экспериментам со своей практикой.
- Налаживание позитивных, продуктивных отношений со всеми сотрудниками, их семьями и обществом в целом, демонстрирующее уважение к культуре и разнообразию.
- Быть доступным, доступным и доступным, когда это действительно необходимо (новые учителя считают эти качества в своих наставниках очень важными)

В процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя организация наставничества включает в себя формирование и развитие профессиональной компетентности педагога. Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

- **мотивационно-целевой**, когда наставник совместно с молодым специалистом изучает нормативные документы в области образования,

определяет обязанности и полномочия молодого педагога в соответствии с современными требованиями, а также выявляет недостатки в его компетентностях, чтобы выработать программу адаптации;

– *основной этап*, где наставник разрабатывает и работает над реализацией программы адаптации, осуществляет корректировку профессиональных компетентностей молодого учителя, помогает разработать программу самосовершенствования;

– *итоговый*, на данном этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет готовность молодого учителя к выполнению своих функциональных обязанностей.

Таким образом, роль педагога в становлении профессиональной адаптации молодого педагога помогает профессиональному росту молодого специалиста. Грамотно построенная работа с молодыми специалистами – один из факторов успешного овладения профессиональными компетентностями и вхождения в профессиональную среду [5].

ЛИТЕРАТУРА

1. Башарина, О. В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 2 (18). – С. 19–28.

2. Коликова, Е. Г. Создание в образовательной организации предметно-развивающей среды через двухуровневую систему наставничества / Е. Г. Коликова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017 – № 4 (33). – С. 57-63.

3. Материалы совместного заседания Государственного совета и Комиссии при президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России // ГосМенеджмент. – 2018 – № 8. – URL: <http://www.gosman.ru/politics>

4. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». П. 3.6. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_347071/

5. Наставничество в образовании: современная практика : сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции (г. Курган, 20 ноября 2019 года) / Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019 – 188 с.

6. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – № 6. – С. 845-847. – URL: <https://moluch.ru/archive/110/26995>.

Н.В. Дорошенко,

учитель истории и обществознания

МОУ «Дубовская СОШ с углублённым изучением отдельных предметов»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль образованного и нравственного педагога, способного к сотрудничеству, отличающегося мобильностью, ответственностью за воспитание подрастающего поколения, умеющего самостоятельно мыслить и принимать решения. Особое внимание уделяется личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции молодого специалиста. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно. В решении этих задач большую роль играет система наставничества.

Наставничество занимает важное место в системе непрерывного образования, которое понимается нами как организационно-содержательные условия, обеспечивающие поэтапное развитие профессиональной компетентности учителя на протяжении всего профессионального пути. Так же под наставничеством следует понимать индивидуальную работу с вновь принятыми работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, социокультурной адаптации в коллективе. Таким образом, наставник – это опытный педагог, который не только передает знания и опыт, но и помогает выстроить индивидуальную программу собственного развития, наладить взаимоотношения в классе и в коллективе. Наставник для успешного выполнения своих обязанностей должен обладать целым рядом необходимых компетенций, он также нуждается в специальном обучении, а его деятельность – в сопровождении и оценке.

На наш взгляд педагогическую поддержку в широком смысле можно рассматривать как создание благоприятных условий безопасной сферы, необходимой для развития и саморазвития человека, раскрытия и реализации его внутренних сил, формирования способности к самостоятельным действиям и свободному выбору. В узком смысле ее можно понимать как помощь педагога молодому специалисту в разрешении проблем, связанных с обучением, общением, самоопределением. Наставничество должно содержать в себе все признаки и необходимые формы педагогической поддержки и помощи. Оно должно быть ориентировано на такую организацию образовательного процесса, в которой будут созданы условия

для самопрогнозирования, самоопределения, самореализации, самопроявления и саморазвития личности.

В профессиональном становлении педагога выделяется три этапа: первый – приобретение элементарной профессиональной компетентности, становление педагога как субъекта данной деятельности; второй – самореализация; третий – постижение смысла деятельности, на котором компетентность выходит за верхнюю границу сложившейся к данному времени профессиональной нормы, теоретически обосновывается собственным опытом, определяются возможности и направления дальнейшего развития. Работа наставника направлена на содействие перевода преподавателей от первого к последующим этапам, требует поиска продуктивных форм работы с педагогами в системе повышения их профессиональной компетентности. Важное место занимает научно-методическое сопровождение педагогов в системе непрерывного образования, которое понимается нами как организационно-содержательные условия, обеспечивающие поэтапное развитие профессиональной компетентности преподавателя на протяжении всего профессионального пути.

Необходимо отметить, что время прохождения отдельных этапов наставничества различно и определяется особенностями личности учителя, его возможностями, уровнем общекультурной, социальной, психолого-педагогической готовности к педагогической деятельности. Наставничество призвано обеспечить содействие учителю в переходе от индивидуального самообразования к учебно-методической и исследовательской работе.

На первом этапе своей деятельности молодой учитель должен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, оперативно адаптироваться к новым условиям, знакомиться со всеми нюансами предстоящей работы. В научных публикациях можно встретить высказывания, что понятие «молодой специалист» – не возрастная характеристика, а показатель опыта работы. Все поступающие на работу в школу:

- молодые специалисты (стаж работы до трех лет);
- начинающие педагоги (независимо от стажа работы);

Для них введение в должность учителя осуществляется по определенному плану: первичная консультация, определение наставника, занятия в школе молодого и начинающего педагога.

Наставничеству определяется организационная роль: поскольку предъявляется немало требований в начале деятельности, нужно помочь сориентироваться в образовательной среде школы. Это, прежде всего форма передачи опыта, целенаправленного воздействия на молодого или начинающего специалиста. Результаты сотрудничества взаимодействия двух педагогов будут положительными, если роль наставника будет принята обеими сторонами. Можно привести немало примеров удачно сложившегося творческого дуэта, взаимно обогатившегося в содержательном, методическом аспекте деятельности. Одной из важнейших характеристик

наставничества является передача опыта, когда молодому коллеге открываются профессиональные находки мастерской педагога. Это могут быть организационные приемы необычного начала урока, задания для проведения рефлексии, тренинговое упражнение, забавная физминутка, что подтолкнет к созданию целой серии своих находок. Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать – это посещение занятий, еще лучше – взаимопосещение.

Наставничество является основной формой подготовки молодых и начинающих преподавателей к осуществлению профессиональной деятельности в учебном заведении. На первых встречах с наставником в результате опроса выявляются проблемы, которые предстоит разрешить – это отношения ученик – учитель, когда молодой специалист выступает в роли ученика, а наставник в роли учителя. Происходит знакомство с методиками, технологиями обучения в условиях компетентностного подхода, реализуемого в школе, с видами занятий, с разработкой рабочих программ, учебно-методических комплексов и многие другие. На начальном этапе наставник помогает молодому специалисту выстраивать пути решения обозначенных им проблем, выявлять психолого-педагогические затруднения. Совместно определяют программу собеседований, консультаций по индивидуальным запросам молодых и начинающих специалистов. Прежде чем знакомиться с теорией по педагогическим мастерским, они проживают одну из них вместе с наставником, успешно применяющим данную технологию. Для молодых специалистов готовятся и проводятся занятия педагогами, ведущими исследовательскую деятельность. Они активно посещают открытые уроки, осваивают новые для себя методики, технологии. В период адаптации перед молодыми и начинающими учителями стоят задачи по уточнению практических сторон деятельности, социально – психологическому освоению системы профессиональных отношений и определению собственных возможностей в этой сфере.

В результате активного сотрудничества, самообразования формируются новообразования начального периода адаптации: самосознание себя как педагога и усвоение смысловых акцентов профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Журавлева, Н. О. Некоторые функции наставника в процессе адаптации начинающего учителя к профессиональной деятельности / Н. О. Журавлева // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 1. – С. 28-29.

2. Круглова, И. В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И. В. Круглова // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 1. – С. 25-27.

3. Поздеева, С. И. Сопровождение профессионального развития молодого педагога в школе: организация наставничества / С. И. Поздеева // Сибирский учитель. – 2017. – № 2. – С. 34-38.

*Т.В. Захаренко,
педагог дополнительного образования,
О.В. Донская,
педагог дополнительного образования,
М.С. Козловская,
директор*

МБУДО «Дом детского творчества г.Валуйки» Белгородской области

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТУПЕНЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РОСТА

Сегодня в век инноваций в современном образовании все чаще встает вопрос о необходимости возрождения такого явления, как наставничество. Наставничество активно изучалось в 70-80-е гг. XX века в рамках адаптации молодых специалистов на производстве. В начале 90-х годов произошла смена профессиональных приоритетов, начался переход к рыночным отношениям, ценности и жизненные приоритеты изменились. Все это привело к тому, что наставничество, как введение молодых работников в профессию перестало быть актуальным и практически прекратило свое существование. В результате сейчас мы имеем отрыв одного поколения специалистов от другого, «старение» профессиональных кадров, разрыв преемственности.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование», включая федеральные проекты:

«Современная школа», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

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

Его цель – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении и педагогическом росте, а также формирование кадрового потенциала.

Основными задачами наставничества являются:

- создание условий для профессионального роста педагога;
- развитие имеющихся предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций;
- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления и развитие его педагогического роста;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива;
- формирование сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической и профессиональной деятельности, наиболее глубокое и всестороннее развитие имеющиеся у молодого специалиста знаний и применение их в системе дополнительного образования детей.

Молодой специалист – начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, колледжа или пришедший в систему дополнительного образования из «профессии», имеющий достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально-значимые качества, навыки работы.

Именно поэтому, молодому педагогу нужна методическая и практическая помощь более опытного педагога-наставника.

Сразу хочется отметить, что наставничество, как процесс адаптации и профессионального развития молодого специалиста, дело рук не только педагога-наставника, но и всего педагогического коллектива.

Наставничество организуется на основании Приказа директора учреждения. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора.

Председатель методического объединения подбирает кандидатуры наставников из наиболее опытных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному направлению деятельности. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях МО, согласовываются с заместителем директора и утверждаются на заседании методического совета.

Наставническая деятельность в ДДТ г.Валуйки, направлена на максимально полное раскрытие потенциала личности молодого специалиста, необходимое для успешной профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации, развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста. Для этого методическим советом был разработан и утвержден план мероприятий по поддержке и оказанию методической помощи молодым специалистам, который включает в себя:

- оказание методической помощи в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации педагога дополнительного образования;

– применение инновационных форм и методов в работе с детьми на занятиях по программе объединения, углубленное изучение инновационных технологий;

– механизм использования дидактического и наглядного материала;

– общие вопросы организации работы с родителями.

После согласования и утверждения с администрацией учреждения ДДТ педагоги-наставники и молодые специалисты приступили к работе согласно разработанному плану, который включает в себя несколько этапов: адаптационный, обучающий, консультативный.

Адаптационный период предусматривает знакомство молодого специалиста с корпоративной этикой, должностными обязанностями, введение его в практическую работу.

Чем занимается педагог дополнительного образования?:

– комплектует кружок/секцию, объединение. Проверяет таланты и способности ребят.

– выбирает подходящие методы, приемы и технологии работы с детьми.

– планирует работу – на год, на месяц, на каждое занятие. Проводит занятия, анализирует результаты и корректирует планы при необходимости.

– организует дополнительное углубленное образование для одаренных детей. С некоторыми ребятами педагог работает в индивидуальном порядке, в том числе при подготовке к соревнованию, конкурсу, выступлению.

– консультирует родителей. Объясняет, как продолжать дополнительное образование в домашних условиях, дает рекомендации по дальнейшему развитию талантов ребенка.

Все основные аспекты деятельности прорабатываются с молодыми специалистами, так же изучаются нормативно-правовые документы необходимые при работе педагога дополнительного образования. Особое внимание уделяется ведению документации: составлению рабочих программ, календарных графиков, журналов, планов, диагностик и т.п. При необходимости оказывается помощь при написании планов-конспектов.

На обучающем этапе, с целью повышения уровня профессионального мастерства, молодым специалистам рекомендовано: посещение открытых занятий, совместная с наставником разработка занятий, изучение методики проведения мероприятий, совместное проведение мероприятий, изучение и применение нетрадиционные форм занятий. Молодыми специалистами изучаются и осваиваются методы и формы взаимодействия с родителями, так же предусматривается участие наставника в подготовке и проведении родительского собрания.

После завершения первого года работы, в ходе которого молодой специалист, освоил основные навыки, приемы и методы обучения, а также повысил свой профессиональный уровень и уже не нуждается в тесном сотрудничестве с наставником, вводится следующий этап наставнической деятельности – консультативный.

В рамках работы методического объединения организован консультативный совет, где молодой специалист, может получить методическую помощь по интересующей его теме или вопросу.

Между тем, партнерство молодого специалиста и наставника продолжается: наставник посещает занятия, дает свою оценку, корректирует и направляет деятельность. При этом, молодой специалист, в этом партнерстве, должен быть не только перенимающим опыт, но и активным участником деятельности, способным привнести новые идеи и нестандартные решения. Двусторонние отношения чрезвычайно важны для наставничества.

Для достижения значимых результатов качества образования основополагающим является личностный рост педагога: как опытного, так и молодого специалиста. Поэтому педагогу дополнительного образования необходимо постоянно учиться и совершенствоваться самому, быть новатором в инновационной деятельности и консерватором в традиционных, но эффективных педагогических методах и технологиях обучения. Передавая свой опыт молодым, нужно учиться у них, всему новому и перспективному, поднимаясь вместе по ступеням педагогического мастерства и роста.

Как известно первые шаги самые трудные, первые шаги в профессиональном становлении и росте молодого педагога тоже очень трудные, поэтому так важно, чтобы в этот непростой период рядом с молодыми, начинающими педагогами были их наставники, доброжелательные и мудрые, способные дать совет, передать личный опыт и наблюдения.

«Учитель живет до тех пор, пока учится, если он перестает учиться – в нем умирает учитель». Эти слова великого педагога К. Ушинского – должны быть лейтмотивом наставника и молодого специалиста.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абанкина, И. В. Образование: устремленность в будущее / И. В. Абанкина // Притяжение образования: 5-е Сабуровские чтения : тезисы докладов. – Москва : Логос, 2015. – С. 188-199.

2. Елагина, Л. В. Формирование культуры профессиональной деятельности будущего специалиста на основе компетентного подхода / Л. В. Елагина. – Москва, 2008.

3. Иванов, Д. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании / Д. Иванов. – Москва, 2007.

4. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4-18.

5. Кларин, М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М. В. Кларин // Экономика и образование. – 2016. – С. 92-112.

6. Михайлова, Н. Н. Педагогика поддержки / Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин. – Москва : Мирос, 2001. – 207 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК ПУТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ УСПЕХУ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

В современных реалиях образовательной политики особое внимание уделяется подготовке квалифицированных кадров. Однако важным моментом в данном аспекте является практико-ориентированная подготовка, что возможно обеспечить с помощью института наставничества. Данный институт является актуальным для необходимой адаптации молодых специалистов в рабочих условиях.

Квалифицированная подготовка кадров зависит от практико-ориентированной подготовки молодых специалистов. Наставник осуществляет поэтапный процесс подготовки, который регламентируется локальными актами образовательного учреждения. Он включает следующие этапы:

– «адаптационный», предполагает диагностику сформированности профессионально-значимых качеств; при этом наставник разрабатывает адаптационную программу профессионального становления для учителя. Проводится индивидуальная работа.

– «проектировочный», необходим для формирования потребности у молодого специалиста в оформлении правильного процесса практического мастерства, которое необходимо для профессионального роста, а также в «оттачивании» профессиональных навыков, знаний и умений приобретенных в период обучения на факультете. Организуется индивидуальная и коллективная работа.

– «рефлексивный», на данном этапе деятельность наставника направлена на формирование способностей и стремлений к рефлексии собственной деятельности, умений критически оценивать процесс профессионального становления и развития, а также управлять собственным профессиональным развитием. Организуется индивидуальная и коллективная работа.

Как показывает практика, на первоначальном этапе важна практическая помощь в оформлении учебной деятельности. Именно опыт наставника играет важную роль в процессе профессионального становления обучаемого, а также к его профессиональному успеху. В связи с чем, опытный учитель-наставник должен акцентировать внимание своего подопечного на:

– общие требования общеобразовательного учреждения к организации учебного процесса;

– на требования по оформлению и ведению необходимой документации;

– оформление внеурочной деятельности, а также необходимых курсов для обучающихся;

- проведение необходимого для осуществления профессиональной деятельности инструктажа;
- применение и использование необходимых дидактических и наглядных материалов;
- применение и использование необходимых практических и теоретических навыков;
- применение основ педагогической деятельности, которые заключаются в оформлении уроков, его анализе и др.;
- определении темы для самообразования;
- оформлении программы профессионального роста;
- применение в педагогической деятельности инновационных тенденций образовательной политики;
- подготовке к сбору необходимой документации для последующей процедуры аттестации.

В целом можно отметить, что само наставничество ориентировано на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. В данном аспекте педагог погружается в профессию, в инновационную образовательную деятельность, то есть целенаправленную деятельность по изменению образовательного процесса. Осуществляется практическое обучение по взаимодействию и работе со всеми сторонами образовательного процесса, то есть с коллегами, обучающимися и их законными представителями.

Так в основе принципа наставничества находятся: добровольность, вариативность, содружество, совместная деятельность администрации школы и немаловажна личная заинтересованность в профессиональном становлении молодого учителя. В настоящее время для начинающего педагога возможна и вариативность при выборе наставника, а также и в рамках инновационной деятельности образовательного учреждения разнообразные виды данного института, сред которых выделяют:

- возможность выбора нескольких наставников сразу, также наличия наставника из числа опытных учителей по другому предмету;
- вариативности направлений деятельности наставника как методиста или тьютора;
- наставник может выступать в роли направляющего педагога к инновационным ресурсам образовательного учреждения и их носителям.

Представленные виды могут способствовать решению точечных практических проблем для подопечного учителя. Она основана на решении возникающих в процессе вхождения в профессию затруднений. Согласно опыту практиков: в начале учебного года проводится обучающий семинар, на котором педагоги-наставники дают мастер-классы по различным направлениям работы школы. Педагоги-ученики знакомятся, затем анализируют их с точки зрения собственных интересов и затруднений и выбирают себе наставника (наставников).

Также встречаются и симптомы неблагополучной педагогической деятельности. В таком случае «наставник осуществляет профилактическую

работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре. Предполагаются следующие виды деятельности наставника:

- общение-коррекция, которая требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения;

- общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.;

- общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений;

- общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В ее основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов» [1, 2]. Однако подобные ситуации редки. Зачастую молодые специалисты приходя в школу вовлекаются в работу с большим энтузиазмом. Важно не дать погаснуть интересу к профессии и поддержать, научить молодого педагога всем практико-ориентированным навыкам, в основе которых лежит подготовка урока. Наставник, выполняя роль помощника в составлении уроков и методического коучинга способствует профессиональному успеху молодого учителя. Он дает советы по составлению плана урока, периодически приходит на занятия и следит за выполнением рекомендаций. Методический коучинг необходим для:

- повышения у молодых специалистов уверенности в себе;
- оформлении ими уроков на профессиональном уровне;
- внедрения эффективных методик обучения.

Коучинг включает в себя несколько стадий:

- планирование и обсуждение урока;
- просмотр урока;
- обсуждение организации и оформления рока после его просмотра с целью внесения изменений, а также усовершенствования.

В целом мониторинг урочной деятельности учителя с стороны наставника происходит оттачивание и совершенствование профессионального мастерства учителя. «Опыт организации показывает высокую мотивацию молодого специалиста к освоению и приобретению профессионально значимых качеств в первые полгода работы. Сохранение и

наращивание уровня мотивации к профессиональной деятельности, к освоению современных образовательных технологий и самообразованию различными способами» [1, 2].

Таким образом, благодаря деятельности наставника молодой учитель формирует собственную профессиональную компетентность, получает колоссальный опыт и координацию деятельности, что в дальнейшем способствует его становлению, как профессионалу.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лазинская, О. В. Использование дистанционной формы наставничества для повышения ИКТ-компетентности учителей / О. В. Лазинская, Е. А. Михайловская // Наставничество в образовании: современная практика : сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции (г. Москва, 20 ноября 2019 г.). – Москва, 2019. – С. 121-127.

2. Организационно-педагогические условия профессионального становления молодого педагога в условиях развития национально-региональной системы учительского роста : учебно-методическое пособие / ред. коллегия: О. В. Чурсинова, А. А. Ярошук. – Ставрополь : СКIRO ПК и ПРО, 2019. – 92 с.

*О.А. Кулик,
Н.В. Кузьмина,
Л.В. Кравченко,*

*учителя начальных классов
МБОУ «Волчье-Александровская СОШ»*

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Сегодня в образовании наблюдается ситуация «кадрового голода», поэтому приобретает особую значимость проблема привлечения в образовательные учреждения молодых специалистов.

Особенностью труда молодых педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а руководство, обучающиеся и их родители, ожидают от них столь же высокого профессионализма.

Решение задачи освоения педагогической профессией, адаптации в коллективе, возможно через создание системы наставничества в рамках учебного заведения.

В нашем образовательном учреждении вопросу наставничества уделяется особое внимание. На методическом объединении начальных классов мы определили следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

– прогностический этап: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений, определение круга обязанностей, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

– практический этап: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

– аналитический этап: определение степени готовности начинающего педагога к выполнению своих функциональных обязанностей.

В нашей школе практикуется форма наставничества «учитель – учитель», которая предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным педагогом, который оказывает разностороннюю поддержку начинающему педагогу.

Результатом такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри нашей образовательной организации.

Среди основных задач взаимодействия наставника с начинающим педагогом мы выделяем следующие:

– формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

– развитие интереса к методике построения учебного процесса;

– ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Перед тем, как приступить к работе с молодым специалистом, важно построить доверительные отношения с ним. Соблюдение принципов успешного наставника и активное применение их на практике позволяет завоевать любовь и уважение подопечных.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного собеседования, где он рассказывает о своих проблемах, трудностях, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником.

Педагог-наставник разрабатывает план работы с молодым специалистом. В плане указываются: цель и задачи профессионального взаимодействия, этапы работы, основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки.

Наставник готовит различные «памятки»:

– обязанности классного руководителя;

– анализ и самоанализ урока;

– организация работы с неуспевающими учащимися;

– организация работы с родителями;

– методические рекомендации по проведению внеклассных мероприятий, родительского собрания и др.

В течение всего периода наставник должен поддерживать молодого специалиста в области:

– практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);

- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- освоения инновационных тенденций в педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Все материалы и достижения молодого учителя оформляются в портфолио, которое позволяет судить о становлении учителя, оценить его достижения и профессиональный рост, умение решать задачи, возникающие на разных этапах работы. В него помещаются методические разработки и описания главных направлений творческой работы: модели и планы уроков, методические разработки, анализы уроков, работа учителя по теме самообразования, участие в семинарах, конкурсах, методическом объединении, внеклассные мероприятия, творческие работы учащихся, участие в школьных мероприятиях. Создание такого документа позволяет оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений профессиональной деятельности молодого учителя.

Именно все это ускоряет процесс вхождения начинающего учителя – молодого специалиста в педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если: учитель овладел практическими навыками организации своей учебной деятельности; проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности; показатели качества стабильные.

При завершении периода становления составляется заключение, в котором определяется эффективность адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности.

Принимая обязанности наставника, мы открыли и для себя ряд преимуществ:

- наставничество помогает увидеть опытному педагогу и наметить перспективы в сфере педагогической деятельности;

- выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры учителя, что способствует росту доверия в педагогическом коллективе общеобразовательного учреждения;

- поскольку наставничество носит субъект-субъективный характер, педагог-наставник может не только делиться собственным опытом с молодыми специалистами, но также учиться у них осваивать современные технологии обучения.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Стержнем прогрессивных форм нашей методической работы является активизация познавательной деятельности педагогов. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют

развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. И молодой задор, энтузиазм, креативность молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вершловский, С. Г. Особенности профессионального становления молодого учителя / С. Г. Вершловский // Советская педагогика. – 2015. – № 4. – С. 76-84.

2. Дудина, Е. А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров / Е. А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С. 49-61.

3. Игнатьева, Д. А. Наставничество / Д. А. Игнатьева // school-429.ru. – URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Наставничество.doc>.

*Б.А. Махова,
Т.Ю. Посиделова,
воспитатели*

МБДОУ «Детский сад «Улыбка» г.Строитель
Яковлевского городского округа»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ В ДОУ

Важнейшим принципом мышления педагога нового времени является системность, способствующая наилучшей организации работы с детьми, формированию истинных ценностей. Деятельность педагога рассматривается как целостное, преобразующее «нежное прикосновение к личности», искусное мастерство дирижера во всеобщем творческом процессе созидания свободной и достойной личности ребенка, гармонично существующей в социуме.

Профессиональное развитие немислимо вне личностного развития, поэтому сейчас, как никогда, требуется особая ценностно-смысловая, нравственно ориентированная этическая доминанта в системе педагогического образования. Она должна сменить прежний нормативно-регулятивный подход и способствовать развитию у воспитателя высоких моральных качеств, без которых его благородная миссия потеряет смысл [1, с.103].

Только на пути воспитания духовно-нравственной культуры может быть решена проблема гуманизации педагогической профессии. Под гуманизацией подразумевается развитие у педагога таких личностных характеристик (направленности, компетентности, гибкости, самосознания), при которых гуманные принципы отношения к ребенку фактически

воплощались бы в его теоретической и практической работе. А ведь именно тогда педагог становится настоящим мастером и творцом своего дела!

Качество воспитания детей всегда зависит от того, насколько, педагог квалифицирован в своей работе. Поэтому всегда делается упор на профессиональное становление, на эффективную работу, на создание условий, побудивших к данной работе педагога. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с самых первых дней своей работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с большим опытом работы. На начальном этапе главное поддержать молодого педагога, чтобы у него не появились сомнения в собственной несостоятельности, как в профессиональной, так и в личностной сфере. Поэтому задача руководителя и старшего воспитателя – оказать помощь молодым педагогам освоиться в новом коллективе и не разочароваться в выбранном пути [3, с.54].

Необходимо использовать системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, это позволит молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном учреждении, раскрыть свою индивидуальность. Чтобы поддержать интерес к профессии воспитателя, главной задачей методиста является оказание помощи молодым специалистам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с детьми и их родителями).

На сегодняшний день система наставничества заслуживает особое внимание, где начинающий педагог может получить поддержку от опытного педагога, который предложит любую помощь, что позволяет молодым специалистам совершенствоваться в данном направлении. Поэтому на практике ДО широко используется наставничество. Молодого педагога, при тесном сотрудничестве с опытный педагог – наставник, повышает свой профессиональный уровень в педагогическом процессе, получает необходимые знания, умения и навыки при работе с детьми и их родителями.

Процесс повышения профессиональной компетентности молодого сотрудника в педагогическом коллективе происходит поэтапно: на первом этапе наставник определяет ряд обязанностей и полномочий, на втором корректирует профессиональные умения, а на третьем определяет уровень готовности к выполнению своих обязанностей [2, с.34].

В работе с молодыми кадрами в МБДОУ «Детский сад «Улыбка» г.Строитель Яковлевского городского округа» используем различные формы и методы, которые повышают его профессиональную компетентность, это: участие в методических объединениях как в ДОУ, так и на уровне района; круглые столы; открытые НОД, семинары; курсы повышения квалификации; методическое сопровождение деятельности молодых специалистов и т.д.

В методическом кабинете для молодых специалистов есть, необходимый материал: нормативные и инструктивные документы; методическая литература; наглядный, раздаточный и дидактический

материал; современное техническое обеспечение и многое другое для успешной педагогической деятельности.

Одной из самых значимых форм работы является ***просмотр открытой непосредственной образовательной деятельности***, которая позволяет всем увидеть, как работают коллеги, использовать их опыт работы и увидеть свои недочеты.

На ***мастер-классах*** демонстрируются интересные работы с использованием различных современных технологий. Опытные педагоги, не только умело показывают работу молодым специалистам, но и обсуждают с ними различные аспекты и приемы использования технологий, рассказывают и показывают при помощи каких методов и приемов были достигнуты полученные результаты.

Семинары-практикумы, направлены на повышение уровня готовности молодого воспитателя, совершенствование практических навыков, необходимых в работе с детьми. Тематика семинаров – практикумов строится на запросах воспитателей и также связана с задачами годового плана. На данных семинарах воспитатели делятся своим опытом работы на различные темы, проектами и т.д.

Педагогический вопрос – это форма работы, которую проводят в конце методических мероприятий. Вопросы и ответы представляют собой сбор и анализ информации по разнообразным проблемам. Молодым педагогам предлагается заранее подготовить вопросы, требующие ответов. Значимость этой формы работы зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и правдивыми, конкретными полученными ответами.

Психологический тренинг – одна из самых интересных форм взаимодействия педагогов, которую проводит психолог. На таких тренингах педагоги обсуждают возникающие проблемы психологического характера и находят пути их решения. Разрушаются барьеры между опытными и молодыми сотрудниками ДОУ, выполняя совместно те или иные упражнения, коллектив сплочивается.

Проводятся конкурсы методических разработок, творческие конкурсы, выставки продуктов детского творчества и т.д. Такие формы работы позволяют молодым специалистам повышать свои знания в профессиональной деятельности.

Таким образом, использование системного подхода в работе с молодыми воспитателями, позволяет им быстро адаптироваться в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность и творческие способности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Козлова, С. А. Дошкольная педагогика: учебник / С. А. Козлова. – Москва : Academia, 2017. – 288 с.
2. Островский, Э. В. Психология и педагогика : учебное пособие / Э. В. Островский, Л. И. Чернышова. – Москва : Вузовский учебник, 2016. – 160 с.
3. Тихомирова, Е. И. Социальная педагогика. Самореализация школьников в коллективе / Е. И. Тихомирова. – Москва : Academia, 2018. – 206 с.

С.Ю. Павленко,

В.М. Дугина,

В.В. Рындина,

учителя начальных классов

ОГБОУ «Вейделевская СОШ» п.Вейделевка
Вейделевского района Белгородской области

НАСТАВНИЧЕСТВО – ПРОЦЕСС ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ

Для нашей современной школы нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Молодые специалисты, которые начинают свою педагогическую деятельность, слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Поэтому становится проблема особенно актуальной в связи с переходом на обновленный ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Становление педагога в его профессиональной деятельности – длительный процесс, начинающийся с выбора профессии и заканчивающийся годами самостоятельной работы в учебных заведениях. Поэтому настоящей практикой является наставничество, при котором администрация привлекает опытных коллег, которые будут знать, что молодому учителю нужны постоянная товарищеская помощь и искренняя поддержка.

Учителя-наставники тесно сотрудничают со своим молодым коллегой, и результатом его работы должно быть формирование творческой активности, развития инициативы молодого педагога, повышение его авторитета. Все эти этапы, которые будут проходить будущие учителя, от выбора профессии до профессиональной реализации личности, важны для становления педагога. Наиболее эффективными формами профессиональной

адаптации является наставничество, оно способствует повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Помочь молодому учителю реализовать себя – это задача наставников, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Также педагоги-наставники должны обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей. Между наставниками и молодым специалистом в совместной работе должно быть согласие. Лучшими условиями эффективности обучения наставниками молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Учителя-наставники должны всячески способствовать, в частности, и личным примером, 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.

Для работы учителей-наставников основными направлениями являются: организация индивидуальных консультаций, занятий, на которых осуществляются моделирование уроков и обсуждение предложенных моделей, внеурочных мероприятий, изготовление дидактических материалов, презентаций под руководством учителей-наставников, взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с обязательным последующим обсуждением и корректировкой деятельности молодого специалиста, консультирование молодого специалиста по организации учебно-воспитательного процесса.

В молодом специалисте педагоги-наставники воспитывают потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Нужно обращать внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса, требования к ведению школьной документации, формы и методы организации внеурочной деятельности, механизм использования (*приобретения*) дидактического, наглядного и других материалов.

Поддержать молодого педагога в области :

– практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы, приемы обучения);

– разработки программы собственного профессионального роста;

– выбора методической темы для самообразования;

– подготовки к первичному повышению квалификации;

– подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Мы, наставники прежде всего должны быть терпеливыми и

целеустремленными. Каждый из нас в своей работе с молодым педагогом должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: ролевые и деловые игры, анализ ситуаций, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли. Успешным наставником будет тот человек, который эффективно реализует навыки наставничества. У молодого специалиста должна быть способность гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Подготовка учителя к профессиональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных его личностным потребностям и квалификационным требованиям. Эти задачи нужно решать в системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер.

Выделяют три этапа

I этап – адаптационный. Этот этап определяется наставниками. Сюда входит круг обязанностей и полномочий молодого специалиста. Выявляются недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

II этап – основной (*проектировочный*). Разрабатывают и реализуют программу адаптации наставники, осуществляют корректировку профессиональных умений молодого учителя. выстраивают ему собственную программу самосовершенствования.

III этап – контрольно-оценочный. Наставники проверяют уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Программа дает возможность:

- на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя целенаправленно планировать методическую работу;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности;
- проследить динамику развития профессиональной деятельности молодого учителя;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодого учителя. Молодой специалист изучает передовой педагогический

опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, дает открытые уроки. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации. Формы и методы обучения молодых учителей подбираются в процессе их инновационной деятельности: работа в составе творческой группы, лекции, семинар, практическое занятие, посещение и анализ открытых уроков, мастер-классы. Адаптация молодых учителей к учебной деятельности в значительной степени зависит от того, кто будет рядом с молодым учителем, станет его наставником, поддержит его, поможет найти правильное решение в сложных ситуациях, поверить в собственные силы.

Мы считаем, что возобновление института наставничества будет способствовать улучшению результатов статистики, согласно которой выпускники педагогических вузов придут работать в образовательные учреждения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Батышев, А. С. Управление наставничеством : методические рекомендации / А. С. Батышева. – Москва : Госпрофобр, 1983.

2. Батышев, А. С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе : дисс. на соискание ученой степени доктора педагогических наук / А. С. Батышев. – Москва, 1986.

3. Батышев, С. Я. Педагогические основы наставничества : материалы теоретической конференции. Ч. 1 / С. Я. Батышев. – Москва, 1977.

4. Борисова, Л. Г. Молодой учитель : труд, быт, творчество / Л. Г. Борисова. – Москва : Знание, 1983.

Е.М. Прокопенко,

Н.В. Гребенькова,

учителя начальных классов

МБОУ «СОШ №17» г.Старый Оскол

Белгородская область

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБЩЕНИЕ НАСТАВНИКА И ПОДОПЕЧНОГО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ АДАПТАЦИИ

При устройстве на работу каждый молодой человек вынужден адаптироваться не только к своим новым, пока неизведанным должностным обязанностям, но и к новому коллективу, сложившимся правилам и нормам поведения в организации. Чтобы повысить эффективность адаптации сотрудника к рабочим условиям целесообразно использовать такой мощный инструмент, как наставничество.

Наставничество – это процесс, в котором один человек (наставник) ответствен за развитие и должностное продвижение другого человека (наставляемого).

Наставничество в нашей школе организовано для оказания методической помощи молодым специалистам, не имеющим опыта работы. Оно предусматривает систематическую индивидуальную работу по развитию

у молодого специалиста необходимых умений и навыков ведения педагогической деятельности, всестороннего развития имеющихся у молодого специалиста знаний в области предметной специализации и методики преподавания. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было плодотворным, наставнику обязательно надо помнить, что наставничество — это постоянный диалог, доверие, межличностная коммуникация. Мы считаем, что необходимо создавать ситуацию успешности работы для молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Педагогическое общение наставника и подопечного можно рассматривать как возникновение взаимоотношений, взаимодействие субъектов, их взаимовлияние, определенные черты, которого зависят от профессиональных задач, от конкретной ситуации [1].

Общение – это снятие психологических барьеров, которое предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений. В основе лежит доверительность, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов [2].

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый результат, педагогу-наставнику необходимо помнить о некоторых важных моментах в общении. Самое главное – не приказывать, так как это обязательно вызывает протест, как у детей. В процессе общения с молодыми педагогами следует отказаться от фраз «вы должны», «вам необходимо» и т.п. Не угрожать и не проповедовать. Это является пустой тратой времени, не воспринимается и не осознается молодыми специалистами. Навязывать свою собственную точку зрения собеседнику тоже ни к чему. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. Подобное ущемляет самолюбие молодого педагога. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. И ни в коем случае не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

В процессе общения должны присутствовать творческий подход, гуманистическая позиция педагога, оптимистический взгляд на партнера по общению, наличие потребности в контактах, открытость, эмпатия и рефлексия в этом процессе. Педагогу-наставнику необходимо чувствовать эмоциональное настроение своего подопечного, обращать внимания субъекта на самого себя и на свое сознание, в частности, на продукты собственной активности. Эмпатия и рефлексия являются наилучшими способами познания и понимания человеком других людей и себя самого.

Считается, что низкий уровень развития эмпатии и рефлексии является одной из главных причин непродуктивной стандартизации поведения учителя, лежащий внутри самой личности. Эти внутренние причины в

конечном итоге определяют успех или неуспех в деятельности конкретного учителя. Владение эмпатией и рефлексией является неперенным условием продуктивности общения, важнейшим показателем общения.

Для организации взаимодействия с молодыми учителями важно уметь управлять своим поведением, адекватно моделировать личности других субъектов общения, уметь «подать себя в общении» и т. п.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В ее основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

В общении наставнику важно говорить убедительно и вразумительно. Подопечные воспримут информацию лучше, если старший педагог будет говорить о конкретных вещах. Нужно научиться слушать с целью понять, а не с целью ответить.

Актуальным в момент адаптации молодого педагога является совместная работа и конструктивное общение по подготовке и проведению урока, так как разрыв между теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком в этот период.

Уроки, подготовленные в тандеме педагог-наставник – молодой педагог в тесном общении, целесообразно проводить на практическом этапе адаптационного периода.

К. Д. Ушинский сравнивал труд учителя-наставника с творчеством художника, который формирует духовный облик самого человека [3].

Целью наставничества в форме «учитель – учитель» является повышение профессионального потенциала и уровня учителя, при этом молодой учитель вносит что-то новое в методику работы наставника.

Задачи:

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

Во время адаптационного этапа молодого специалиста наставник помогает ему проанализировать учебные программы, пояснительные записки к ним; составить календарные и поурочные планы, подобрать материал для занятий, контроля знаний обучающихся; оказывает методическую помощь в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в

выборе форм проведения занятий, контроля знаний, посещает уроки молодого специалиста с последующим тщательным анализом. Наставниками разработаны различные инструкции, памятки и положения, шаблоны плана-конспекта уроков различного типа, тематические электронные презентации.

Для молодых учителей проводятся открытые уроки, где учителя-наставники делятся своим опытом, учат молодых анализировать уроки, применять различные формы и методы. Молодые учителя после посещения открытых уроков говорят о впечатлениях, учатся моделировать свои уроки на примере увиденного.

Практические занятия по составлению технологических карт уроков, проведению совместных уроков и внеурочных мероприятий направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма педагога-воспитанника. Способствуют формированию педагогической компетенции молодых учителей.

ЛИТЕРАТУРА

1. URL: <https://infourok.ru/pedagogicheskoe-obschenie-kak-osnovnoy-faktor-effektivnogo-vzaimodeystviya-pedagoga-i-rebenka-1083819.html>
2. URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2021/04/01/variativnye-praktiki-nastavnichestva>
3. Ушинский, К. Д. О пользе педагогической литературы / К. Д. Ушинский. – URL: dugward.ru/library/pedagog/ushinskiy_o_polze.html

Л.В. Пяташова,

учитель начальных классов,

А.А. Пяташов,

учитель физической культуры

М.В. Щербак,

учитель русского языка и литературы, логопед

МБОУ «Щербаковская средняя общеобразовательная школа»

Алексеевского городского округа

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Всегда в школьных коллективах учителя разных поколений были, и между ними всегда существовали не организованные специально, не оформленные официально связи и общения. А общение – это не только умение говорить, но и слушать, а главное – быстро думать и быстро формулировать свои мысли, быстро и точно отвечать на вопросы, аргументировать. Но для этого нужно многое знать, нужно выстраивать свои знания в систему, выделять главное.

Личные качества, кто приступает к нелегкому педагогическому труду, это – любознательность, щедрость души, стремление поделиться с другими своими мыслями и переживаниями, способность понять радость и горе каждого, и прежде всего ребенка, постоянная любовь к детям, как к чему – то особенному и исключительному, неистощимый интерес к их внутреннему миру. Все это есть у молодого педагога.

Однако молодые учителя, впервые попав в новый коллектив, в новые условия, испытывают немалые трудности: неловкость, неуверенность в себе, методическую беспомощность, теоретическую неподготовленность, слабое знание материала, различные педагогические ситуации и разочарования. Это замечает администрация школы и просит более опытных учителей взять шефство над молодым учителем, помочь ему освоиться в новых условиях т.е. адаптироваться. Одним из неоценимых инструментов адаптации служит наставничество.

Суть наставничества заключается в передаче личного опыта профессиональной деятельности, организации психологической и методической поддержки молодым специалистам в период адаптации.

В словаре С.И. Ожегова «Наставничество – форма воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих, специалистов опытными наставниками» [5, с. 332].

Основными направлениями в работе наставника являются:

- составление плана работы, разработанного совместно с молодым учителем;

- определение наиболее трудных разделов программы, совместное их планирование;

- моделирование отдельных уроков и обсуждение уже испытанных моделей;

- контроль отдельных элементов преподавания: объяснение нового материала, опрос, выполнение практической части программы, контрольные работы, оценивание знаний учащихся, внеурочные мероприятия;

- взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с их последующим обсуждением и корректировкой деятельности молодого специалиста; внедрение передового педагогического опыта;

- консультирование молодого учителя по различным вопросам педагогической деятельности; и др.

Далее идет учебный процесс. Через год молодого специалиста не узнать. Благодаря ненавязчивой, талантливой опеке опытного наставника он оброс планами, конспектами, литературой, усваивает приемы и навыки и обретает уверенность в себе.

Но стажировка не закончена. Усложняются приемы изложения нового материала, осваивается применение наглядности и технических средств обучения, изготавливаются наглядные пособия и презентации, практикуются различные жанры уроков: урок – лекция, урок – семинар, урок – диспут, урок – зачет.

В этот период молодой специалист многое делает самостоятельно и только консультируется с наставником. Наставник теперь озабочен тем, чтобы наставляемый не столько подражал ему, сколько искал себя.

Цель наставничества – устранить зависимость молодого специалиста от наставника и способствовать становлению педагога как самостоятельной личности.

Формирование личности будущего педагога – воспитателя очень сложный, целостный процесс обусловленный соединением целого ряда социальных, психологических и педагогических факторов. Учитель, его стиль деятельности – сугубо индивидуален, как и представитель любой творческой профессии: писатель, актер, художник, журналист [8, с. 27].

Значит, помимо приобретения знаний педагогики, методики, собственно предмета, который он преподает, и вообще освоения всего учебно-воспитательного процесса учитель должен знать еще и себя и развивать себя как личность. Педагог должен заботиться сам о своем нравственном авторитете. Это его самое главное средство в работе.

Исключительно ценный дар – умение педагога терпеливо искать причины поступка и давать верную оценку любой сложной ситуации, умением находить безошибочный путь разрешения конфликта, преодоления противоречия. Еще тяжелее проанализировать то, что происходило у себя на уроке, выяснить, что требует совершенствования, что помогло бы улучшить качество знаний учащихся. А это и есть обучение навыкам рефлексии и самообучения [2, с. 42].

Верный путь научиться квалифицированно работать в школе – это не жалеть времени для изучения реальной жизни как можно большего числа школ (уроков), причем самых разных – городских и сельских, больших и малых, передовых и рядовых.

Встречается в школах и неформальное, чрезвычайно полезное и эффективное сотрудничество молодых и опытных учителей. Учителя работают вместе, симпатизируют друг другу и конечно помогают. Показывают свои планы, рассказывают, что надо изменить, что вставить, приглашают к себе на уроки и ходят к молодому специалисту, который их не боится и доверяет, дают почитать нужную литературу, приглашают в театр на выставки, и если интересно, то рекомендуют сходить и посмотреть с классом.

Сотрудничать можно и избирательно, брать у коллег отдельные элементы урока. У одного то подсмотрел у другого другое. Приглядываться к чужому труду надо всегда.

Я вообще считаю, что лучшее наставничество – общение без протоколов и отчетов, сотрудничество добровольное и бескорыстное, просто из симпатии и для пользы дела. Но все равно его надо организовать.

Несмотря на наставничество, на контроль и руководство, на педагогическое образование, полученное в институте или в училище, несмотря на повышение квалификации в институте усовершенствования

учителей, молодой педагог все-таки, как правило, совершенствуется методом проб и ошибок. И это, наверное, естественно, и, конечно, не отрицает всего остального. Просто учительское дело индивидуально. Учитель не может найти себя, сидя в институтской аудитории. Ему надо окунуться в школьную жизнь, и войти в соприкосновение с детьми.

А «все ценное, добытое трудом нескольких поколений педагогов и педагогической наукой, все выдержавшее проверку временем должно быть бережно сохранено и активно использовано» (о реформе общеобразовательной и профессиональной школы)

А. С. Макаренко сказал: «настоящим учителем – воспитателем можно стать после нескольких лет работы в хорошем творческом коллективе» [4, с. 8]

ЛИТЕРАТУРА

1. Богусловский, С. Р. Пока сердца для чести живы / С. Р. Богусловский. – Москва : Издательство «Знание», 2009. – 79 с.

2. Кондратенков, А. Е. Труд и талант учителя / А. Е. Кондратенков. – Москва : Просвещение, 2019. – 205 с.

3. Лещинский, В. М. Учимся управлять собой и детьми. Педагогический практикум / В. М. Лещинский, С. В. Кулькевич. – Москва : Просвещение; «Владос», 2012. – С. 139.

4. Ниязбаева, Н. Н. Рефлексивные методы обучения в процессе повышения квалификации педагогов-практиков / Н. Н. Ниязбаева // Методист. – 2013. – № 5. – С.6-9.

5. Ожегов, С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов; под редакцией Н. Ю. Шевелевой. – 22 изд. – Москва : Русский язык. 1990. – С. 392.

6. Протапова, В. А. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования / В. А. Протапова, А. В. Тищенко // Интернет-журнал «Мир науки». – 2018. – № 3. – URL: <http://mir-nauki.com/PDF/05DMN318.pdf> (доступ свободный).

7. Соколюк, Л. Д. Система работы с молодыми учителями / Л. Д. Соколюк // Интернет-журнал «Все для администратора школы!». – 2015. – № 8 (44).

8. Фролов, П. Т. Творцы и новаторы педагогического процесса / П. Т. Фролова. – Москва – Белгород, 2009. – С. 5-44.

9. Чеглакова, Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала / Л. М. Чеглакова // Экономическая социология. – 2011. – Т. 12. – № 2. – С. 80-98.

10. Шагинян, М. Человек и время. История человеческого становления / М. Шагинян. – Москва : Художественная литература, 2009. – С. 134-135.

Ю.В. Рубежанская,
учитель
МОУ «Уразовская СОШ № 2»
Валуйского района Белгородской области

НАСТАВНИЧЕСТВО В ШКОЛЕ: МОДА ИЛИ НЕОБХОДИМОСТЬ?

Идея наставничества не нова. Наставничество как социальный феномен известно с древнейших времен. Оно существовало уже в первобытном обществе в виде обряда инициации, для подготовки к которому выделялись специальные наставники, обучавшие молодых людей определенным ритуальным правилам и умениям. Воспитание было нацелено на передачу опыта от старших к младшим, на сохранение жизненного уклада.

Наставничество в своем классическом виде существовало в советские времена (с 30-х гг. прошлого века, широко распространившись к 70-м годам) на любом предприятии, а также на государственной службе, в правоохранительной системе, в организациях, учреждениях, вузах. Антон Семенович Макаренко утверждал, что «Педагог становится профессионалом благодаря своим знаниям, практическому опыту, учась на примере более опытных коллег».

В настоящее время о важности наставничества говорится в ряде документов федерального уровня: посланиях и указах Президента Российской Федерации, федеральном проекте «Учитель будущего», национальной системе учительского роста. Указом Президента Российской Федерации учрежден знак отличия «За наставничество».

Профессионализм педагога становится в настоящее время решающим фактором обеспечения качества образования. Именно поэтому возрастает роль наставничества. Наставничество – процесс осуществления функций наставника педагогическим работником, способствующий профессиональной адаптации, повышению профессиональной компетентности, престижа педагогической профессии, закреплению педагогических кадров.

Основными направлениями деятельности наставника являются:

- изучить информацию о профессиональных качествах наставляемого для составления индивидуального плана работы;
- познакомить молодого специалиста с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, особенностями организации образовательной деятельности и методической работы;
- оказать наставляемому помощь в изучении нормативно-правовой базы;
- контролировать качество осуществления поставленных задач;
- оценивать деятельность молодого специалиста, предоставлять необходимые рекомендации.

В настоящее время работа по наставничеству строится в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении 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». В образовательных учреждениях создаются методические объединения наставников, школы молодого учителя (воспитателя), к молодым педагогам прикрепляют наставника, который несет за них профессиональную ответственность (обучает, помогает, контролирует). Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Мой педагогический стаж 20 лет. В январе 2020 года я назначена наставником двух молодых специалистов. Стаж работы их в педагогическом коллективе составляет 2 года и 1 год. Согласно Положению о наставничестве в «МОУ Уразовская СОШ №2», моими обязанностями было не только ознакомление учителей с нормативно-правовой документацией по организации работы, но и изучение деловых и нравственных качеств молодых специалистов. Для достижения поставленной цели, определила основные задачи, помогающие молодым педагогам максимально облегчить процесс адаптации в коллективе.

Планирование основного процесса работы я начала с предоставления наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорила организационные вопросы, определила примерное количество встреч, проконтролировала понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

Для начала наставляемый отвечает на вопрос “Что я хочу, чтобы у меня было?” и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений/ощущений/предметов.

После того, как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица

	Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы это получить?
Желание				

После того, как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями они будут работать на первом отрезке времени, участники создают карту будущей работы.

Цель № 1 _____				
Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной адаптации начинающих учителей был разработан ряд мероприятий. Самыми распространенными были: посещение открытых уроков, мастер-классов опытных учителей школы, изучение опыта лучших педагогов школы, педагогическая диагностика, анкетирование и тестирование, отслеживание результатов работы молодых учителей, организация разработки молодыми учителями дидактических материалов, электронных учебных материалов, посещение уроков молодых специалистов.

Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемые результаты, педагогу – наставнику необходимо помнить о некоторых правилах общения: не приказывать, не проповедовать, не поучать.

Уже сегодня видна динамика профессионального роста молодых учителей. В 2020–2021 учебном году улучшились показатели профессионального мастерства молодых учителей. Успешным было освоение элементов ИКТ и применение их в образовательном процессе. Учителя освоили основные элементы Интернет – технологий, они не только создали собственные сайты в сети Интернет, но и провели мастер-классы для своих коллег по теме «Создание сайта». Кроме того, учителя приняли участие во всероссийском конкурсе «Учитель года» и «Педагогический дебют». При подготовке к конкурсам были тщательно продуманы и определены цели и задачи педагогической деятельности, определены проблемы, стоящие перед педагогами, намечены пути их решения, обоснован выбор технологий.

Полезность наставничества видна только тогда, когда эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Самое ценное – достижение этой цели, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

ЛИТЕРАТУРА

1. Методология (целевая модель) 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 / Н. Ю. Синягина, Т. Ю. Богачева ; под общим научным руководством Н. Ю. Синягиной, д.психол.н., профессора ; Министерство просвещения Российской Федерации ; АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства».

2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

3. Антипин, С. Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования : автореф. дисс. к.п.н. / С. Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.

4. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н. Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова. – Новокузнецк : Издательство «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.

5. Максвелл, Дж. Наставничество 101/ Дж. Максвелл ; пер. с англ. Ю. И. Герасимчик. – Минск, 2009.

6. Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / И. В. Круглова. – Москва, 2007.

Т.Н. Скороходова,

учитель начальных классов

МБОУ «Иващенковская ООШ»

Алексеевского городского округа Белгородской области

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Основной фигурой в системе образования всегда был и остается учитель. Вместе с тем современная педагогическая действительность отличается быстрым темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований не только к его деятельности, но и личности. Именно поэтому молодой специалист должен быть готов быстро реагировать на перемены в образовательной сфере, считаться с особенностями современных педагогических систем, в максимально кратчайшие сроки приспособиться к новым требованиям профессиональной

деятельности, в целях реализации своего профессионального и личностного потенциала.

Современная школа очень нуждается в образованных и высококвалифицированных педагогах, готовых к сотрудничеству, обладающих мобильностью, динамизмом, результативностью, наделенных развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, способных самостоятельно принимать решение в случае выбора.

Подготовка учителя к непростой многофункциональной деятельности представляет собой единый, постоянный и непрерывный процесс, направленный на формирование его личностных качеств, профессиональных знаний, умений, навыков и способностей, соответствующих как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям.

Особенность труда начинающих специалистов заключается в том, что они с самого первого дня своей работы имеют те же самые обязательства и несут ту же ответственность, что и более опытные коллеги, а учащиеся и их родители, работники, начальство ждут от них такого же идеального профессионализма.

Важная роль в решении этой основополагающей задачи принадлежит системе наставничества, которая способна ускорить процесс профессионального становления начинающего учителя и формирования у него мотивации к совершенствованию, самореализации и саморазвитию.

Наставничество – это один из способов формирования личности, передача знаний, навыков и умений от более опытного и грамотного, оказание взрослому педагогу необходимой помощи и содействия, предоставление поддержки в социализации, в установлении индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Это не связанный с непосредственным руководством процесс воздействия одного человека на другого, добровольное участие в жизни другого на условиях действенных взаимоотношений и эффективного партнерства, отличающиеся тем, что между участниками наставничества возникают более тесные и основанные на взаимном доверии связи.

Целью наставнической деятельности в системе образования является непосредственное влияние на формирующуюся личность, нацеленное на ее образование, активную социализацию, эффективное развитие, социальную адаптацию посредством передачи опыта от наставника к наставляемому лицу.

Под объектом наставничества понимается сам процесс передачи опыта. Субъектами выступают наставники, сотрудники структур и контролирующих организаций, которые формируют наставническую деятельность, а так же сами наставляемые.

Наставником называют человека, владеющего определенным опытом и умениями, высоким уровнем коммуникации, старающийся помочь наставляемому человеку приобрести необходимый опыт, достаточный для овладения профессией. Так основной задачей наставника Сократ считал пробуждение мощных душевных сил подопечного. Ушинский К. Д. полагал,

что, профессиональная адаптация человека непосредственно зависит от уровня педагогического мастерства, знаний и опыта наставника. Наставничество не заключается лишь в передаче знаний и педагогического опыта, это долгий и очень кропотливый процесс. Наставник вводит молодых специалистов в новый коллектив и содействует изучению корпоративной культуры и специфики работы. Наставничество – это непрерывный диалог, межличностное взаимодействие. Именно поэтому к наставнику предъявляются особенные требования, относящиеся не только к его профессиональной и педагогической компетентности, но и коммуникативным, личностным качествам. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и увлеченным, иметь уважение в коллективе среди своих коллег, учащихся и их родителей. При этом обязательным является обоюдная готовность наставника и начинающего специалиста к совместной работе, согласие наставника к передаче имеющегося опыта.

Исходя из всего вышеуказанного, следует сделать вывод, что наставник обязан быть истинным подвижником, владеть глубокими познаниями в области педагогики, психологии и культурологии. Он должен обладать высокой компетентностью.

В системе наставничества деятельность наставника рассчитана на решение комплекса нижеперечисленных задач:

1. Передача ценностно-смысловых ориентиров деятельности, в которую одновременно вовлечены обучающийся и наставник.

2. Установление и актуализация у направляемого лица «сильной» (внутренней, уверенной) мотивации к деятельности.

3. Педагогическое содействие направляемого в процессе его обучения деятельности (в первую очередь получения, закрепления новых знаний, умений и навыков).

4. Формирование условий познания деятельности, сочетающих в себе психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для здоровья и жизни – и небольшую степень риска, необходимую для возникновения самостоятельности и ответственности обучаемого.

В процессе наставничества выделяют следующие категории: развитие, воспитание и профессиональную адаптацию человека к трудовой производственной деятельности.

Под развитием понимается процесс становления личности человека под воздействием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов.

Воспитание – это упорядоченный процесс формирования интеллекта, физических и нравственных сил личности, адаптация ее к повседневной жизни, активному участию в трудовой деятельности коллектива.

Профессиональной адаптацией считается процесс привыкания (приспособления) работника к содержанию, условиям, организации, режиму труда и к коллективу. Успешная профессиональная адаптация – это один из показателей правильности выбора профессии. Он содействует воспитанию

положительного отношения сотрудника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Необходимо отметить, что система наставничества является формой преемственности поколений. Она представляет собой социальный институт, реализующий процесс передачи и развития социального и профессионального опыта. Кроме того, наставничество – одна из наиболее продуктивных форм профессиональной адаптации, направленная на повышение профессиональной компетентности и удержанию молодых педагогических кадров.

Главный результат наставничества – эффективное развитие личности наставляемого, его непрерывное образование, активная социализация, благоприятная социальная адаптация благодаря передаче опыта наставника наставляемому. Идея наставнической деятельности диктует искать наиболее эффективные технологии для формирования личности и ее социализации, ускорения ее адаптации к меняющимся социальным условиям. От наставников необходимо развивать большой спектр компетенций, учитывающих современные стратегические направления развития экономики, социальной сферы, системы образования. Реализуя идеи наставничества, очень важно довольно быстро и оперативно решать задачи взросления подрастающего поколения.

В настоящий момент, в период практицизма и пересмотра ценностей, когда у молодого поколения как никогда болезненно происходит процесс профессионального самоопределения, не допускается пренебрегать проверенным положительным отечественным опытом наставничества. В то же время, сегодня в условиях инновационного уровня развития технологических процессов и оборудования, в условиях рыночной экономики, для которой типичны конкурентоспособность, серьезные требования к компетентности работника, профессиональной мобильности, необходимо принципиально новое осмысление наставничества, восстановление и изменение форм и методов работы наставников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3.

2. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост. : Л. А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А. Ю. Казаков и др. – Кемерово : ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.

3. Круглова, И. В. Значение наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста / И. В. Круглова // Подготовка и повышение квалификации педагогических и управленческих кадров : сборник научных трудов (серия: Наука – образованию). Вып. 2 / под ред. проф. В. П. Симонова.– Москва : Изд-во Международной педагогической академии, 2005.

4. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н. Л. Лабунская,

Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова ; ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна имени В. А. Волкова. – Новокузнецк : Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.

5. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

Е.Я. Славгородская,
Почетный работник общего образования РФ,
учитель математики, наставник,
С.А. Сероштан,
учитель изобразительного искусства и технологии,
А.А. Потемкина,
учитель математики и информатики
МБОУ «СОШ №4» Алексеевского городского округа
Белгородской области

К ВОПРОСУ ОБ ОБЩЕНИИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА И ЕГО ПАРТНЕРОВ

Для молодого специалиста значение наставничества переоценить сложно. Опытный коллега станет гидом по школе и пояснит, каким особенным образом работает коллектив. Он помогает учителю не только адаптироваться в образовательной среде школы, но и развить свои личностные качества, коммуникативные умения. А это, в свою очередь, повлияет на то, как учитель будет общаться с учениками, станет ли для них «лидером мнения».

Важно продумать, как именно будет проходить взаимодействие между наставником и подопечным. Различают три распространенных вида общения между наставником и начинающим специалистом.

1. Пример. Мама подростка или он сам отказываются слушать молодого учителя, считая его слишком неопытным. Наставник выясняет, как коллега строит разговор, тактично отмечает ошибки, дает рекомендации, то есть корректирует поведение подопечного. *Общение-коррекция* требует от наставника владения приемами диагностического исследования.

2. Сложные ситуации возникают не только в общении с учениками. Иногда непонимание возникает в коллективе, и отношения с коллегами оказываются напряженными. В этой ситуации от наставника требуется не только база знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, чуткость: происходит *общение-поддержка*.

3. Наставник узнал, что коллега увлекается Web-дизайном, и они обсуждают это. Происходит *снятие барьеров*: новичку проще принять помощь, он уверен: к наставнику можно обратиться и по окончании сроков

наставничества. Этот вид общения предполагает владение наставником коммуникативными компетенциями на высоком уровне.

В контексте данной статьи педагогическое общение понимается как «профессиональное общение, с помощью которого передаются знания и опыт, устанавливается взаимопонимание, взаимно меняются мнения и установки» [1].

Стиль общения воплощает «социально-этические установки общества, он отражает личностный и педагогический уровень педагога» [3]. В традиционной педагогике выделяют три разновидности стиля общения (таблица 1).

Таблица 1

Традиционные стили общения наставника и начинающего учителя

Стиль общения	Что характерно для этого стиля общения
Авторитарный	Функционально-деловой подход: наставник исходит из представления об «усредненном» учителе, в своих оценках стереотипен. Часто субъективен, недооценивает инициативность, амбициозность партнера. Этот стиль оценивается негативно. Однако некоторые задачи (особенно на начальных этапах работы учителя, когда проявляется студенческая склонность к «халяве») могут быть решены с помощью авторитарного стиля.
Либеральный	Характеризуется фамильярностью и попустительством. Этот стиль порождает внутреннюю напряженность молодого педагога и «размытость» его ожиданий.
Демократический	Наставник учитывает индивидуальные особенности учителя, его субъектный опыт, специфику потребностей и возможностей. Опытный коллега ставит задачи перед партнером, не проявляя негативных установок, объективен в оценках, разносторонен в контактах. Этот стиль общения характеризуется как личностно-ориентированный. Выработать его может только человек, способный к адекватной самооценке.

Известный психолог В.А. Кан-Калик определил стили общения преподавателя и студентов [2]. Авторы считают, что их можно назвать как стили общения опытного педагога и его молодого коллеги – вчерашнего студента:

1. Общение на основе профессиональных установок начинающего коллеги, его отношения к педагогической деятельности. Общение стимулируется общими профессиональными интересами.

2. Общение на основе дружеского расположения предполагает увлеченность общим делом. Наставник – это не только старший товарищ, он – участник совместной деятельности. При этом следует избегать панибратства.

3. Общение-дистанция относится к самым распространенным стилям. Во взаимоотношениях прослеживается дистанция со ссылкой на авторитет и профессионализм наставника, на его опыт и возраст. Такой стиль формирует между коллегами отношения «учитель-ученик» и часто бывает неконструктивным.

4. *Общение-устрашение* – антигуманный стиль, вскрывающий педагогическую несостоятельность прибегающего к нему педагога.

5. *Общение-заигрывание* обеспечивает ложный авторитет.

Даже при явном доминировании одного из стилей опытный педагог в разных ситуациях, по отношению к разным коллегам может демонстрировать элементы разных стилей. Его индивидуальный стиль позволяет максимально полно использовать сильные стороны его личности и, по возможности, компенсировать ее слабые стороны.

Различные стили коммуникативного взаимодействия порождают модель поведения наставника в общении с подопечным (таблица 2) [1]:

Таблица 2

**Модели поведения наставника в общении с подопечным
(типология А. А. Бодалева)**

Модель поведения	Что характерно для модели
«Монблан»	Модель диктаторская. Учитель отстранен от партнера, он как бы парит над ним, находясь в своем царстве знаний. Нет личностного взаимодействия, наставнические функции сведены к информационным сообщениям. Следствие: отсутствие контакта, пассивность партнера.
«Китайская стена»	Модель неконтактная. Близка к первой ввиду возведенного барьера общения. Между партнерами существует слабая обратная связь. Следствие: равнодушное отношение к наставнику.
«Локатор»	Модель дифференцированного внимания. Наставник ориентирован на талантливых или же, напротив, на слабых. Следствие: целостность взаимодействия подменяется фрагментарностью ситуативных контактов.
«Тетерев»	Модель гипорефлексная: наставник замкнут на себя, мало реагирует на собеседника. Следствие: взаимодействие формальное, стороны общения изолированы друг от друга.
«Гамлет»	Модель гиперрефлексная. Опытный учитель явно озабочен тем, как его воспринимают окружающие, межличностные отношения возводятся им в абсолют. Следствие: обостренная чувствительность наставника, его неадекватные реакции на реплики и действия молодого коллеги. Не исключено, что в будущем наставник займет ведомую позицию.
«Робот»	Модель негибкого реагирования. Взаимоотношения строятся по жесткой программе: четко реализована цель встречи, оправданы предлагаемые методические приемы, безупречна логика, но наставник не обладает чувством понимания меняющейся ситуации общения. Не учитываются психологическое состояние коллеги, его личностные особенности. Следствие: низкий эффект взаимодействия.
«Я – сам»	Модель авторитарная: процесс взаимодействия фокусируется на наставнике. От него исходят суждения и аргументы, вопросы и ответы. Снижена профессиональная активность молодого учителя. Следствие: его безынициативность. Теряется творческий характер общения, искажается мотивационная сфера профессиональной активности.
«Союз»	Модель активного взаимодействия. Наставник поощряет инициативу, замечает изменения в настрое партнера и гибко реагирует на них. Преобладает дружеское взаимодействие с сохранением некой ролевой дистанции. Следствие: возникающие учебные, организационные и этические проблемы решаются совместными усилиями. Модель наиболее продуктивная.

В модель активного взаимодействия «Союз», по мнению авторов, можно включить не только пару «наставник – подопечный», но и тройку «наставник – двое подопечных» как форму интерактивного взаимодействия.

Модели поведения проявляются в диаметрально противоположных формах общения, которые показывают сущность сотрудничества: субъект-объектной (объект – молодой коллега), или же субъект-субъектной (взаимодействие на основе партнерских отношений: наставник отходит от представлений, где один учит, а другой развиваются под его руководством).

В атмосфере творчества может проявиться общение, основанное на субъект-субъектных отношениях. Именно что в этом случае педагогическое взаимодействие способствует максимальному проявлению индивидуальных возможностей начинающего учителя. В качестве примера можно назвать достижения молодых учителей – соавторов данной статьи. Одна из них – призер конкурса на соискание муниципальных грантов на реализацию социально-значимых проектов в молодежной среде 2021 года, вторая – победитель муниципального этапа конкурса «Учитель года России – 2022» в номинации «Педагогический дебют». Эти достижения – не конечный результат, а вехи личной самореализации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бровкина, М. В. Модели поведения педагога в профессиональном общении / М. В. Бровкина. – URL: <https://do-zaochnoe.com/modeli-povedeniya-pedagoga-v-professionalnom-obshhenii/> (дата обращения: 07.02.2022).

2. Кан-Калик, В. А. Грамматика общения / В. А. Кан-Калик. – Москва : Роспедагентство, 1995. – 108 с.

3. Стили педагогического общения // Сайт MOODL – Виртуальная среда обучения КНИТУ. – URL: <https://moodle.kstu.ru/mod/book/tool/print/index.php?id=94100#ch17898> (дата обращения: 07.02.2022).

В.А. Соколова,

Т.Н. Тащеева,

учителя начальных классов

МАОУ «СОШ №40»

Старооскольского городского округа

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДИН ИЗ ВАЖНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

Одним из приоритетов развития современного образования является формирование кадрового потенциала.

Молодые педагоги, пришедшие в школу, на начальном этапе своей трудовой деятельности очень часто испытывают определенные трудности. В этот период на личность молодого специалиста влияет ряд как позитивных, так и негативных факторов. В связи с отсутствием опыта работы, а также

незнанием специфики образовательной организации, школьного и родительского социума, молодой педагог нуждается в определенной помощи и поддержке. И задача любой образовательной организации – организовать такую помощь и поддержку начинающему специалисту [1].

Овладеть современными профессиональными компетентностями, как показывает практика, хорошо помогает наставничество.

Педагогическое наставничество – одна из форм работы по передаче педагогического опыта, в результате которой молодой учитель приобретает необходимые навыки ведения педагогической деятельности. Наставничество в образовании можно рассматривать как форму индивидуального обучения и воспитания молодого педагога. При осуществлении педагогического наставничества теоретическая база сведена к минимуму, главным и первостепенным является формирование практических умений и навыков на рабочем месте, а это, в свое время, создает условия для более успешной и благоприятной адаптации учителя в школьном пространстве.

Только на рабочем месте молодой педагог может сформировать такие компетенции, как

- более глубокое понимание личности обучающегося;
- умение планировать и управлять образовательной деятельностью;
- владение современными технологиями в области обучения и воспитания;
- владение оценочной деятельностью;
- умение быстро и эффективно решать любые педагогические проблемы.

Педагог-наставник помогает в разработке и подготовке современного урока, в анализе и планировании педагогической деятельности; консультирует подопечного по применению новых методов, приемов и технологий в обучении; формирует твердую установку по оценке качества обучения и воспитания; способствует тесному сотрудничеству с коллегами, и учениками.

Организация наставничества, как правило, включает три этапа:

- мотивационно-целевой (изучение нормативно-правовых документов),
- основной этап, в ходе которого происходит корректировка профессиональных компетентностей молодого специалиста, разрабатывается своеобразная программа саморазвития и самосовершенствования;
- итоговый этап, который включает проверку уровня профессиональной компетентности молодого педагога и определяет его готовность к дальнейшему выполнению своего функционала [2].

Огромную роль в наставничестве играют методические формы работы с молодыми педагогами. Они включают участие в методических мероприятиях разного уровня (открытые уроки, семинары, конференции, мастер-классы и многое другое).

Организованная на высоком уровне работа наставника с начинающим педагогом является залогом успешного вхождения молодого специалиста в

профессиональную среду. А это, в свою очередь, и является постулатом наставничества.

Наставник обеспечивает необходимую поддержку, делится профессиональными знаниями и опытом, а также оказывает определенную психологическую помощь молодому коллеге. В связи с этим, педагог-наставник должен соответствовать определенным требованиям. Наряду с имеющимся опытом и знаниями, он должен постоянно совершенствоваться, заниматься своим саморазвитием и самосовершенствованием. Кроме этого, он всегда должен заботиться о создании благоприятной психологической атмосферы вокруг своего подопечного. Это положительно отразится на процессе адаптации молодого специалиста к условиям и режиму труда, а также к коллективу в целом.

Именно поэтому наставничество не должно быть ограничено только передачей знаний и навыков. Перед опытным наставником стоит задача – максимально аккуратно и деликатно ввести нового сотрудника в школьный коллектив и помочь ему освоить специфику новой работы. При этом общение наставника и молодого подопечного может не ограничиваться только рамками трудового дня. Оно может включать совместный отдых, совместное хобби и т. п. Все это служит прекрасными инструментами для более тесного и открытого общения [3].

Таким образом, своевременная оказанная поддержка молодому педагогу и грамотно организованная работа с ним создают благоприятные условия для качественной подготовки педагогических кадров и успешного вхождения молодых педагогов в профессию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дюжева, М. Б. Формирование профессиональной компетентности молодых педагогов вуза / М. Б. Дюжева // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2013. – № 1 (17). – С. 67-73.

2. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации). – URL: <http://slavg-lyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Methodicheskie-rekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf> (дата обращения: 05.05.2018).

3/ Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – № 6. – С. 845-847.

*Л.С. Стебловская,
Почетный работник общего образования,
директор, учитель химии
И.А. Шайдорова,
Почетный работник общего образования РФ,
заместитель директора,
учитель русского языка и литературы
Е.В. Евсюкова,
Отличник народного просвещения,
заместитель директора,
учитель русского языка и литературы,
МБОУ «Лицей №10» г. Белгорода*

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Проблема адаптации и профессионального развития молодых специалистов, педагогов, приступивших к преподавательской деятельности после длительного перерыва, всегда требовала от руководства образовательной организации пристального внимания. Работа с данной категорией педагогов базируется на развитие всех сторон личности педагога: мотивационно-потребностной сферы, ценностных ориентаций, концептуального мышления, операционно-технологических компонентов педагогической деятельности, способности и готовности к самообразованию, коммуникативной культуры [3] и требует психолого-педагогического сопровождения. Это позволит молодым специалистам и педагогам, испытывающим дефициты в какой-либо сфере педагогического труда, легко адаптироваться в коллективе, целенаправленно работать над индивидуальной траекторией профессионального развития. В муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Лицей №10» г. Белгорода всегда сохранялись традиции наставничества и широко использовались его ресурсы. Именно наставники, опираясь на достижение педагогической науки и на собственный опыт, совместно с центром комплексного сопровождения участников образовательных отношений осуществляют в учреждении психолого-педагогическое сопровождение молодых специалистов, педагогов, испытывающих трудности в какой-либо области педагогической науки.

Работа строится на основе диагностических процедур. Личностно ориентированное обучение требует от педагога соответствующего выстраивания отношений на уроках. Это возможно, если у учителя развита субъектность.

В своем исследовании мы опираемся на достижение педагогов и психологов в этой области (Абульханова-Славская К.А., Брушлинский А.В., Волкова Е.Н., Леонтьев А.Н., Рубинштейн С.Л., Слободчиков В.И., Чудновский В.Э. и др.) По мнению ученых, понятие «субъектность»

предполагает личностное взаимодействие субъекта и окружающей его действительности, в результате которого происходит изменение субъекта. Субъект воздействует также на другого субъекта, вступаю с ним во взаимодействие.

Изучение особенностей педагога как субъекта педагогической деятельности предполагает «взаимосвязь и взаимообусловленность качественных изменений в личности самого учителя и в личности его воспитанников, это дает возможность говорить о разных подходах в определении содержания данного личностного свойства» [1].

Наше внимание привлекла концепция субъектности педагога, разрабатываемая Е.Н.Волковой, в которой «субъектность понимается через категорию отношения человека к себе как к деятелю». Волковой Е.Н. описаны характеристики субъектности [2].

Профессиональная деятельность накладывает определенный отпечаток на составные части субъектности. В структуру субъектности (по Волковой Е.Н.) педагога входят следующие компоненты: «активность, способность к рефлексии, свобода выбора и ответственность за него, осознание собственной уникальности, понимание и принятие другого, саморазвитие. Именно эти структурные элементы и их взаимообусловленность могут помочь молодым педагогам организовать субъект-субъектные отношения на уроках и во внеурочное время» [2].

Субъектность учителя отличается прежде всего тем, что педагог воспринимает не только себя как субъекта педагогической работы, учеников как субъектов их образовательной деятельности. У педагога должны присутствовать все компоненты субъектности.

Основными частями субъектности учителя можно считать нижеперечисленные. (Волкова Е.Н.):

1. **Активность.** Активность должна быть деятельной, осознанной, направленной на достижение конкретной цели.

2. **Способность к рефлексии.** Педагог осознает то, что происходит с ним, умеет анализировать происходящие процессы, способен к самоконтролю, самообладанию.

3. **Свобода выбора и ответственность за него.** Педагог осознанно ставит перед собой адекватные цели, осознает важность и нужность поставленных целей, способен к их реализации без свободно и без принуждения.

4. **Уникальность субъекта.** Педагог понимает свое индивидуальное предназначение в жизни, и свою неповторимость и неповторимость. Говоря об уникальности, понимаем, что учитель испытывает симпатию к себе, уверен в своих действиях и силах, ощущает себя надежным и самостоятельным человеком. Педагог понимает ценность собственной личности для себя и для других. Уникальны, неповторимы все участники образовательных отношений.

5. **Понимание и принятие другого.** Педагог воспринимает как уникальность не только свою личность, но и окружающих его.

6. Саморазвитие. Педагог готов изменяться под воздействием внешнего мира, готов воспринимать сигналы о своем изменении и желает этого. Поэтому основой характеристики является желание субъекта изменяться по отношению к наличному состоянию и готовность воспринимать сигналы о своих изменениях.

Субъектность педагога предполагает признание у себя и у учеников активности, сознательности, уникальности, возможности свободно выбирать и быть ответственным за этот выбор, учет того, что формирование субъектности происходит путем саморазвития. В условиях личностно ориентированного обучения происходит переход от субъект-объектных отношений к субъект-субъектным и полисубъектным отношениям.

При мониторинге результатов **теста смысложизненных ориентаций**, проведенного среди молодых специалистов, можно сделать вывод, что, в основном, все испытуемые имеют высокие показатели по всем шкалам СЖО (шкалы: цели, процесс, результат, локус контроль – Я, локус контроль – жизнь) [5, 26]. Исследование проводилось на базе МБОУ «Лицей № 10», в тестировании принимали участие 44 педагога, среди которых была выделена контрольная группа педагогов (17 человек) со стажем от 1 года до 5 лет.

Учителя, прошедшие тестирование, умеют определить цель жизни, стремятся к реализации данной цели, понимают смысл своих действий. Они обладают волевыми качествами, поэтому могут выстраивать свою жизненную позицию, отстаивать ее, наполнить созидающим смыслом. Они понимают, что способны к контролю и самоконтролю, могут сознательно идти вперед к намеченной цели.

Важную роль в профессиональном развитии педагогов играет наблюдение со стороны наставников за деятельностью молодых педагогов. Обобщенные выводы по таким наблюдениям представлены ниже.

Молодые педагоги, вошедшие в контрольную группу:

– хорошо владеют материалом, обладают адекватными содержанию методологическими техниками и приемами его преподавания, видят основные идеи и принципы, методы познания и обобщенные способы действий;

– создают условия для формирования функциональной грамотности учащихся, ориентируясь на требования ФГОС общего образования;

– работают над подбором такого дополнительного обучающего материала, который позволил бы ученику самому делать выводы, выбирать нужные ему формы познания мира, наиболее значимые для него вид и форму учебного содержания (личностно ориентированные ситуации);

– могут продумать такую постановку учебной задачи, чтобы она шла от ученика, от его желания постичь истину, умения преодолевать трудности, воспринимая их как посильные;

– практикуют домашние задания по выбору, дифференцирую их по уровню сложности, уровню применения самостоятельности при решении, предполагающие постепенное формирование функциональной грамотности, понимания важности свободного выбора.

Диагностика по методике «Установка учителя показала», что большинство учителей имеют позитивную установку по отношению к учащимся [5, 32].

87% опрошенных молодых педагогов умеют создать условия для поиска решений образовательной задачи через субъектный опыт учащихся, используют такие формы и методы, как диалог, ролевая игра и другие активные формы взаимодействия, т. е. в лично-ориентированных ситуациях.

Они обеспечивают использование исследовательских технологий обучения: инициируют поиск идеи, гипотезы решения. Далее учащиеся составляют ориентировочную основу действий для решения. Педагог предоставляет максимально возможную на данном этапе самостоятельность учащихся. Используя самоанализ и самодиагностику имеющихся знаний, привлекают учащихся к анализу этапов решения учебной задачи, учат детей не бояться ошибок, используют неточности в более глубокой проработке материала. Учитель высоко ценит попытки неординарных решений сложившейся учебной ситуации.

Очень важно учить приемам развития таких качеств, как внимание, восприятие, память, мышление, воображение.

При повторении материала, его закреплению используют не только количественную (балльную) систему оценок, но и качественный анализ ответов учеников, оценивая не только конечный результат, но и способы достижения цели при решении учебных задач.

Незначительная группа учителей имеет негативные установки по отношению к ученику, недооценивают его субъективный опыт.

Изучив **самооценку педагогов** в зависимости от стажа работы, можно сделать выводы, что адекватная самооценка присуща педагогам со стажем работы 15 – 20 лет, 30 – 35 лет. Заниженная самооценка характерна 56% педагогов со стажем до 5 лет, 33% – со стажем от 5 до 10 лет, 20% – со стажем от 10 до 15 лет, 22% – со стажем от 15 до 25 лет и 30% – от 35 до 40 лет. Завышенную самооценку имеют 50% педагогов со стажем до 5 лет, 31% – со стажем 5-10 лет, 75% – со стажем 25 – 30 лет, 67% – со стажем от 35 до 40 лет [5, 64].

Данный анализ показал, что многие учителя имеют заниженную самооценку, не уверены в собственных знаниях и способах их передачи учащимся интерактивными методами обучения. Для этой группы учителей были проведены методические семинары: «Формирование функциональной грамотности учащихся – основа новых стандартов», «Использование дифференциации на различных этапах урока», «Развитие профессиональных навыков через систему самообразования», индивидуальные занятия, дающие возможность проявить себя, поверить в свои силы, оценить свои знания, возможности. Освоение методических приемов работы, изучение актуального педагогического опыта, посещение открытых уроков коллег помогает молодым учителям адекватно оценить свои личностные качества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адушкин, К. В. Психолого-педагогическое сопровождение субъектов образования : учебное пособие / К. В. Адушкин, О. В. Лозгачев. – Екатеринбург, 2017.
2. Волкова, Е. Н. Субъектность педагога: теория и практика : автореф. дисс. д-ра психол. наук : 19.00.07 / Е. Н. Волкова. – Москва : ПИ РАО, 1998. – 50 с. – URL: <http://www.dslib.net/psixologia-vozrasta/subektnost-pedagoga.html> (дата обращения: 22.02.2022).
3. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону, 1996.
4. Молчанова, А. В. Опыт сопровождения профессионального развития педагогических работников в России и за рубежом / А. В. Молчанова // Педагогика и психология: актуальные вопросы теории и практики : материалы VI Международной научно-практической конференции. – Чебоксары : ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – № 1 (6). – С. 137-140.
5. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя : методические рекомендации / сост.: М. Г. Тымчек, И. В. Клименко, О. И. Грицкан, Н. А. Лоцманова. – Тирасполь : ГОУ ДПО «ИРОиПК», 2020 – 113 с.

Е.М. Токарева,

учитель русского языка и литературы,

Е.А. Токарев,

учитель математики,

Л.А. Красноруцкая,

Заслуженный учитель России,

Отличник Просвещения,

учитель математики

МОУ «Майская гимназия Белгородского района Белгородской области»

МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ – ЭТО ДА, А ВОТ БЕЗ НАСТАВНИКА – НИКУДА

«Призвание учителя есть призвание высокое и благородное. Не тот учитель, кто получает воспитание и образование учителя, а тот, у кого есть внутренняя уверенность в том, что он есть, должен быть и не может быть иным. Эта уверенность встречается редко и может быть доказана только жертвами, которые человек приносит своему призванию» (Л. Н. Толстой).

Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Важную роль играют личностные качества, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как быть молодому учителю, только

начинающему свою педагогическую деятельность, не имеющего опыта работы?

Сегодня в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. По-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и того, как удержать их там.

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в нашей школе. Она посвящена анализу наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя в своей преподавательской деятельности.

Известно, что окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Молодой специалист, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. С целью оказания методической помощи начинающим педагогам в МОУ «Майская гимназия» организована работа творческого объединения «Школа молодого педагога».

Проект «Школа молодого педагога» представляет собой педагогическую систему повышения уровня профессиональной компетентности в условиях инновационных изменений системы современного образования.

В основе проекта – профессионально-личностное развитие и саморазвитие молодого просветителя, способного выходить за пределы устоявшихся стандартов деятельности, самостоятельно осуществлять инновационные процессы творчества в самом широком смысле. Одним из основных условий реализации проекта является решение фундаментальной задачи комплексной подготовки мастера на основе компетентностного подхода.

Проект создает возможность для поступательной динамики личностного роста молодого специалиста и его профессиональной мобильности.

С первого же дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Новичок, который не получает помощь, чувствует себя брошенным. Очень часто тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становится привычным состоянием. Чтобы этого не произошло, молодому учителю просто нужна целенаправленная психологическая помощь. На начальном этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим учителем. Целью этой встречи является знакомство молодого специалиста с психологической службой, ее назначением и направлениями ее работы. На

следующем этапе начинается изучение личности молодого специалиста. Диагностика заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого учителя. Психолог гимназии оказывает помощь поэтапно:

- это составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными;

- расширение имеющихся ЗУНов, формирование понимания основных особенностей наблюдения, как метода диагностики, специфики распознавания сигналов ребенка и особенностей установления контакта с ним;

- нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности;

- формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от ребенка информацию. Учет психологических особенностей ребенка в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.);

- формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

С целью эффективного сотрудничества за молодым учителем закреплены опытные учителя – наставники.

В начале учебного года составляется и утверждается план работы «Школы молодого педагога» на текущий учебный год, нацеленный на решение задачи более успешной адаптации начинающих молодых учителей и программа, способствующая скорейшему включению их в выполнение профессиональных планов и образовательных программ, созданию максимально благоприятных условий для развития педагогического мастерства и самореализации личности. В ее выполнении участвует администрация, педагоги высшей и первой квалификационной категорий, а также педагог-психолог гимназии.

Процесс работы творческого объединения «Школа молодого педагога» в нашей гимназии осуществляется через проведение заседаний творческой группы. Здесь изучается нормативно – правовая база всех уровней, Устав гимназии, локальные акты, ИМП, инструкции о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей обучающихся и т. д. Для этого и было установлено тесное сотрудничество с учителями – наставниками.

Следует отметить, что важнейшей задачей современной системы образования является формирование системы нестандартных уроков с целью повышения мотивации изучения различных предметов. Учителя проводят обзор литературы о формах нестандартных уроков, подчеркивают важность включения нестандартных уроков в планы методической работы, разъясняют, как создаются карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. Не менее важным и интересным вопросом является «Использование информационных технологий на уроках». Применение информационных технологий не только повышает эффективность урока, но и

гармонизирует развитие личности, что возможно лишь в активной деятельности.

Информационные технологии соответствуют современным требованиям к обучению и являются способом активизации учебно-познавательной деятельности учащихся, которые побуждают их к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения материалом, когда активен не только учитель, но активны и ученики. Учителя делятся своими наработками в информационных технологиях и подчеркивают необходимость развития универсальных учебных действий учеников.

Цитируя слова Сократа, который говорил о том, что научиться играть на флейте можно только играя самому, наставники отмечают, что точно также деятельностные способности учащихся формируются лишь тогда, когда ученики не пассивно усваивают новые задания, а включены в самостоятельную учебно-познавательную деятельность.

Умение согласования целей субъектов деятельности (учителя и ученика) является одним из критериев педагогического мастерства.

Не менее важной является помощь, которая оказывается молодым педагогам и во внеурочной деятельности. Это и работа с одаренными детьми, организация научно – исследовательской деятельности и т. д.

Организацию воспитательной деятельности с учащимися в школе осуществляют все педагоги, однако ключевая роль принадлежит классным руководителям. И в этой области также необходима помощь молодому педагогу в качестве классного руководителя. Это проведение совместных мероприятий, собраний, соревнований и других необходимых мероприятий.

Все молодые специалисты нашей гимназии активно участвуют в заседаниях МО, выступают с докладами, проводят мероприятия в предметных декадах, классных коллективах.

Каждый молодой педагог ведет портфолио, а педагог-наставник всячески оказывает помощь в его оформлении и осуществляет контроль по его содержанию.

Таким образом, целенаправленная система методической работы по оказанию помощи молодым педагогам способствует их успешному повышению профессионального уровня с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Котова, С. А. Молодой учитель в школе: проблемы и их решение / С. А. Котова. – Москва : НИИ школьных технологий, 2010.
2. Профессия учитель : рекомендательный библиографический указатель литературы. – Шахты : МУК ЦБС ЦГДБ им. Н. К. Крупской, 2010. – 26 с.
3. Десять советов молодому учителю. – URL: <http://www.liskyedu.narod.ru/molodspec.html/>
4. Молодому учителю. – URL: – <http://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2012/08/28/molodomu-uchitelyu/>

*Н.В. Федорова,
учитель химии
Т.И. Керженцева,
Е.В. Донских,
учителя математики
ОГБОУ «Пятницкая СОШ»*

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Теме наставничества уделено много внимания в Указе Президента «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». Согласно документу планируется вхождение России в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования. Поступая на работу в школу, педагог активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы. Данный период является одним из наиболее ответственных в жизни человека, вступающего в самостоятельную жизнь, требует особого внимания со стороны педагогических коллективов образовательных учреждений [1, 2]. Этот процесс сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим привлечения всех внутренних ресурсов. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения специалиста к своей профессиональной деятельности. Чтобы помочь молодому специалисту и существует наставничество. Наставничество – гибкая и мобильная система адаптации молодого специалиста, закреплению его на рабочем месте и является средством достижения этой цели.

Для самого педагога наставничество является эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетентности. А правильно спланированная система наставничества для адаптации молодого специалиста положительно сказывается на результатах деятельности образовательного учреждения.

Когда появилось наставничество? Наставничество в истории педагогики явление далеко не новое, имеет свою многовековую историю развития, подъема, спада, забвения. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. Известно, что первым наставником был Ментор – воспитатель сына Одиссея, которому тот поручил воспитание своего сына Телемаха на время путешествия в Троию. С тех пор и в течение многих сотен лет наставничество применялось, главным образом, по отношению к подрастающему поколению (одним из самых известных менторов стал Аристотель, воспитавший Александра Македонского). Идея наставничества как способа обучения и воспитания взрослых впервые всерьез была реализована в Христианстве. Христос наставлял Апостолов и

других верующих относительно того, как следует вести земную жизнь, чтобы попасть в Царство Божие. Позже эту роль на себя взяли священники, ставшие «духовными наставниками» прихожан.

Параллельно с этим наставничество начало применяться при организации труда: возник институт подмастерий, получило развитие ученичество. В то время говорили, что наставник – это скульптор душ, потому что именно наставники, а не родители, заботились об образовании ребенка. В XII веке в Англии, в университете Оксфорда появились тьюторы. Так называли преподавателей, которые занимались с каждым студентом персонально. Для этого выделялись специальные учебные часы. Тьютор ставил задачи и обсуждал со студентом различные пути их решения. В истории есть случаи, когда наставники выдающихся политических деятелей, косвенно влияли на важные исторические события. Считается, что решение об отмене крепостного права, принятое царем-реформатором Александром 2, – во многом заслуга Жуковского, который начал заниматься с маленьким Александром, когда тому было всего 9 лет, и поставил цель вырастить его просвещенным и всесторонне образованным.

Кто может быть наставником? По мнению Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста и осуществлять такое воспитание может только наставник преклонных лет, умудренный жизненным опытом.

В становлении российской педагогики наставниками назывались лучшие и опытнейшие учителя. Школа была немислима без профессионального педагога. П.П. Блонский, Л.С. Луначарский, А.С. Макаренко сами были замечательными наставниками и пропагандировали роль наставничества в воспитании и становлении подрастающего поколения [3].

В наставники выдвигали наиболее авторитетных специалистов, обладающих высокими моральными и нравственными качествами, хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. Повышался уровень педагогического мастерства наставников через курсы повышения квалификации с привлечением преподавателей вузов, организовывались выставки передового опыта работы лучших наставников, проводилось материальное стимулирование деятельности наставников. Основным преимуществом наставничества является то, что процесс обучения более индивидуализирован, а также возможно обучение прямо на рабочем месте. Наставничество может быть: коллективным (несколько наставников на группу сотрудников или одного сотрудника); групповым (один наставник на группу сотрудников); персональным (один наставник на одного сотрудника).

Чаще всего можно встретить персональное наставничество, которое является более результативным. Наставник должен быть профессионалом, энтузиастом, ответственным, внимательным и мотивирующим.

Наставничество также является мощным активатор саморазвития педагога. Поэтому учитель-наставник должен заботиться о своем профессиональном и личностном росте. В современном мире растут требования к компетентностям учителя, связанным с работой с информацией

и новыми средствами обучения. Повсеместно внедряемая проектно-ориентированная деятельность заставляет уделить внимание формуле «4К»: критическому и креативному мышлению, умению работать в команде и коммуницировать. Рост качества образовательных услуг требует от учителя, с одной стороны, широкой осведомленности о новых средствах обучения, а с другой, хорошего знания психологии современных школьников, их потребностей и возможностей. Без наставников в решении этих задач не обойтись.

Большой потенциал у наставничества также в связи с цифровизацией образовательного процесса, персонализацией обучения и индивидуализацией образовательных траекторий.

Таким образом, наставничество – это социокультурный феномен «на все времена», всегда актуальный в связи со стремлением людей к гармонии и благополучию [4]. Наставничество – это практическое решение, которое может быть введено в любую организацию.

Сегодня изменились социально-экономические условия и психология людей, поэтому институт наставничества претерпевает изменения. В наше время в поддержке нуждаются не только молодые и неопытные, то и те, кто сменил профессию или место работы. В наше время это особенно актуально, т.к. в нашей стране ощущается нехватка учителей в школе. Поэтому Правительство принимает ряд мер, чтобы учителя шли в школу. Не только молодые педагоги после окончания ВУЗов, но и специалисты других специальностей, прошедшие переподготовку [5].

Наставники могут быть и у зрелых людей (например, цифровые волонтеры у преподавателей вузов). Такой тип наставничества называется «обратным». Наставники есть и у высококвалифицированных специалистов и руководителей.

Общество, в свете многочисленных приходящих новых профессий на современном потребительском рынке, диктует необходимость, в рамках предпрофильного образования постоянное саморазвитие педагога. Хороший наставник должен быть на одной волне с молодым поколением, информационно актуален, вне зависимости от возраста. Наставничество – это взаимовыгодное сотрудничество. Опыт наставника и свежие взгляды на учебный процесс молодого подопечного – это успешный и сильный тандем качественного предпрофильного образования и роста профессионального мастерства всех участников мероприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : автореф. канд. пед. наук / И. В. Круглова. – Москва, 2007.
2. Махмутов, М. И. Педагогика наставничества / М. И. Махмутов. – Москва : Советская Россия, 1981.
3. О школе и учителе : сборник постановлений и материалов. – Москва, 1938.

4. Парслоу, Э. Коучинг в образовании. Практические методы и техники / Э. Парслоу, М. Рэй. – Санкт-Петербург : ЗАО «Лите», 2003.

5. Самоукин, А. И. Выбор профессии : путь к успеху / А. И. Самоукин, Н. В. Самоукина. – Дубна : ООО «Феникс +», 2000. – 192 с.

*А.И. Харченко,
Отличник народного просвещения,
Заслуженный учитель Российской Федерации,
учитель русского языка и литературы
МБОУ «Ладомировская СОШ
Ровеньского района Белгородской области»*

УЧИТЕЛЬ РОЖДАЕТСЯ В ХОРОШЕМ КОЛЛЕКТИВЕ

«Наставник – учитель и воспитатель, руководитель» [3; с.392]. Уже из этого определения, данного в словаре Ожегова, вытекает образ умного, гуманного, добропорядочного человека. Иначе и быть не может: только крепкое зерно даст хорошие всходы. В этом плане наставничество как «способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении» является важным звеном учебно-воспитательного процесса в средних учебных заведениях, способствует формированию у обучающихся «жизненных ценностей и позитивных установок» [2; с.4].

Совсем иное дело – наставничество молодых педагогов. В школу приходят взрослые люди с дипломом о профессиональном образовании, они должны обладать теми же качествами, которые предъявляются наставнику, ведь теперь они сами воспитатели. Однако в профессиональном росте поддержка молодым нужна.

Считают, что даже наставничество «взрослый – ребенок» «осуществляется в неформальном общении и не связано с официальными отношениями» [2; с.4], и тут же «Программа наставничества: методология и пути реализации» отмечает: «Процесс реализации программы наставничества достаточно сложен. Он требует документально-правового, методологического обоснования и технологического обеспечения» [2; с.7]. В перечне этих документов может быть не только анкетирование, план обучения молодого специалиста, договор между тремя сторонами (наставник – молодой специалист – администрация школы), но и программа адаптации и корректировки профессиональных умений... А потом отчетность по всем параметрам.

Бумаготворчество в деле наставничества недопустимо. Только добросердечие и взаимопомощь в коллективе способны творить чудеса.

В нашей школе имеется небольшой педкласс. Обучающимся было предложено представить себя выпускниками педагогического факультета и ответить на два вопроса:

– Какую помощь они хотели бы получить в коллективе, куда они пришли на работу?

– Что они могут дать этому коллективу?

Школьницы уверены, что знания, полученные в учебном заведении, дадут им возможность не только уверенно начать свою профессиональную деятельность, но даже поделиться самыми новыми сведениями в науке с коллегами, лишь адаптация в новом коллективе их тревожит:

Работа с наставником не навредит молодому учителю, но пристальное внимание куратора и работа с оглядкой на наставника может погубить индивидуальность. Педагог, начинающий свою карьеру, должен стремиться самостоятельно доказать свое право быть учителем и внести свежую струю в работу организации.

Однако наставник может оказать поддержку в адаптации молодого специалиста в коллективе, помочь найти общий язык с коллегами, индивидуальный подход к проблемному ребенку. (И. Саша, 10 класс)

Трудно поспорить с этой позицией.

Вспоминаю начало своей трудовой деятельности. 80-е годы. Самое отдаленное в районе село. Преимущественно возрастной коллектив. И я, вчерашняя студентка, – учитель русского языка и литературы и завуч по воспитательной работе. С большим удовольствием инициативу в организации школьных дел коллеги передали начинающему учителю. Не оправдать это доверие было невозможно. Вместе с тем это доверие пробуждало желание творить. Без интернета и даже без хорошей библиотеки.

Вместе с тем без всяких программ и планов по наставничеству я ощущала такую моральную поддержку и одобрение со стороны своих коллег, что впоследствии осознала: именно благодаря этому коллективу, уважению родителей и увлеченным ученикам я осталась в профессии и не изменила этому селу.

Не бумаготворчество, а сама атмосфера учебного заведения способствует плодотворной деятельности и начинающего педагога, и опытного.

В муниципалитетах есть хорошая традиция представлять молодых специалистов педагогической общественности района на августовской конференции. Второй шаг за школой, в которую придет специалист. Неформальное собрание коллектива, где не только молодой специалист немного расскажет о себе, но и коллеги представятся ему, обязательно. А остальное зависит от фантазии руководителя школы и сотрудников. После этой встречи будет понятно, к кому за какой помощью можно обратиться новому члену коллектива. С кем-то дружеские отношения начнут развиваться здесь же. Возможно, особенности того или иного класса и даже отдельных учеников будут оговорены здесь же (кто предупрежден – тот вооружен)... Проблемы с адаптацией в таком коллективе вряд ли будут.

Что же касается развития профессионально значимых качеств личности учителя как основной цели наставничества, следует отметить, что эта задача стоит в равной мере и перед новичком, и перед опытным педагогом: меняются программы, учебники, да и сама концепция. В постоянно развивающемся мире останавливаться учителю в своем развитии недопустимо. Пути повышения квалификации широки, разнообразны и доступны любому педагогу. Но самым простым и действенным является взаимообогащение посредством посещения уроков у коллег. Молодой педагог должен получить право в свободное время посещать урок любого учителя с последующим его обсуждением без всяких протоколов. Такое же право имеют все члены коллектива. Много чему научиться можно и у начинающего специалиста, и у маститого. В этих общих переживаниях за успех урока и в разговорах тет-а-тет после него шлифуется мастерство, решаются непростые педагогические ситуации, складываются человеческие отношения. Без программ, планов и протоколов! «Что насильственно, то непродолжительно» [1, с.297], – гласит латинская мудрость. Рано или поздно «чересчур натянутая тетива лопается» [1, с.39].

Молодым гораздо легче освоить компьютерные технологии, работу на разных платформах. В этом плане начинающий учитель может и должен стать наставником возрастного педагога, которому сложно освоить это направление. Тем более школьные коллективы становятся все более возрастными. Активного же притока в школу молодых специалистов не наблюдается. Все чаще вынуждены брать в школу на преподавательскую работу тех, кто не обучался в педвузах. Для них, несомненно, нужен наставник для системной помощи, но без лишних формальностей и бумаготворчества.

Результаты отношений в коллективе, построенных на поддержке и взаимопомощи, не заставят себя ждать. Успехи детей в учебе и творческих конкурсах, участие педагогов в научных конференциях, профессиональных конкурсах – это следствие слаженной работы всего педагогического коллектива.

А начинается формирование воспитателя в годы его ученичества в родной школе, где закладываются лучшие человеческие качества, увлечения любимым делом, закаляется характер...

Моя родная любимая Наголенская средняя школа Ровеньского района – настоящая кузница педагогических кадров. Ее выпускники работают в разных регионах, но самое главное в том, что костяк самой школы составляют ее же выпускники, благодаря чему сохраняются на протяжении многих лет традиции, заложенные еще педагогами-фронтовиками, а, возможно, в еще более ранние годы.

Ответственность, основательность, теплые отношения в коллективе, уважение к ученику, творческая атмосфера – вот где рождается Учитель

ЛИТЕРАТУРА

1. Вечные истины на вечной латыни : латинские изречения / сост. С. Б. Барсов. – Москва : ЗАО Издательство Центрполиграф, 2010. – 448 с.
2. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
3. Ожегов, С. И. Словарь русского языка: 70 000 слов / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. – 21-е изд., перераб. и доп. – Москва : Русский язык, 1989. – 924 с.

*Р.А. Хохлова,
Р.С. Орищенко,
воспитатели*

МДОУ детский сад № 1
комбинированного вида п. Вейделевка
Вейделевского района Белгородской области

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНА ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЯ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Когда в дошкольное учреждение приходит молодой специалист, новый воспитатель, очень важным является оказание ему первоначальной помощи и поддержки. Ведь у начинающего педагога еще нет практических знаний и не всегда есть понимание, как правильно выстроить работу. Такому педагогу сложно проявить свои творческие способности и под влиянием этой стрессовой ситуации он может начать сомневаться, подходит ли ему данный вид деятельности. Направить ситуацию в нужное русло помогает наставничество.

Наставничество – одно из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, которая способствует повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задачей наставника является помощь молодому воспитателю реализовать себя, развить коммуникативные и личностные качества. Наставничество – это общественное поручение, которое основано на принципе добровольности. Педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом среди коллег, детей и родителей. Желательно, конечно, обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе. Главным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен быть примером для молодого специалиста, должен привлекать его к участию в общественной жизни коллектива и детского сада, формировать у него общественно-значимые интересы, способствовать развитию

социокультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и педагогического мастерства. Наставник должен воспитывать в молодом специалисте потребность в самообразовании, в повышении квалификации, стремление овладевать инновационными технологиями обучения и воспитания.

Молодой специалист должен обратить внимание на требования к организации учебного процесса, на ведение документации, на механизм использования дидактического и наглядного материалов.

Необходимо обеспечить поддержку молодому воспитателю в области теоретического и практического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ занятия или мероприятия, формы, методы и приемы обучения и воспитания). Помочь разработать программу собственного профессионального роста, выбрать тему для самообразования, подготовить к первичному повышению квалификации и к предстоящей аттестации.

Работа с молодым воспитателем в нашем ДОО начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где определяются основные трудности и проблемы. Затем выстраивается совместная программа работы начинающего воспитателя с наставником. Сотрудничество должно быть конструктивным. Наставник не должен быть ментором, поучающим молодого воспитателя.

В нашем понимании наставничество – это постоянный диалог, постоянная межличностная коммуникация. Наставник должен быть прежде всего целеустремленным и терпеливым. В своей работе он обязан применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые игры, анализ ситуаций, умение формулировать мысли, способность принимать решения. Педагог становится успешным тогда, когда эффективно реализует навык наставничества.

В свою очередь, молодой воспитатель должен гибко реагировать на изменение образовательного процесса, учитывать специфику педагогических систем, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой личностный и профессиональный потенциал. Подготовка воспитателя к педагогической деятельности является длительным и непрерывным процессом, который ориентирован на формирование личностных качеств, профессиональных знаний, умений и навыков, адекватных его личностным потребностям и квалифицированным требованиям.

Система наставничества интенсифицирует процесс становления молодого воспитателя и формирование у него мотивации к саморазвитию и самореализации и носит поэтапный характер:

I этап – адаптационный – когда молодой воспитатель приходит в детский сад, перед наставником стоит задача определить, какие личностные и профессиональные навыки сформированы у воспитателя и какие проблемы он испытывает. После этого необходимо помочь новичку разобраться в годовом плане детского сада и выбрать тему для самообразования. На основе

этих данных разрабатывается план наставничества. Прописывая цели для плана, необходимо учитывать выбранную тему по самообразованию, его творческий потенциал, личные сложности и трудности, которые он испытывает в работе.

Так, например, если начинающему воспитателю трудно вести диалог с родителями детей или плохо справляется с ведением документации, то педагог-наставник включает эти вопросы в план.

На II основном этапе педагог-наставник разрабатывает индивидуальный план наставничества для обучения воспитателя. План составляется на определенный период, где указываются необходимые темы мероприятий, сроки и формат работы [1]. Темы и цели мероприятий формируются на основе информации, которую наставник узнал во время адаптационного этапа. На этом этапе важно дополнительно включить работу с документацией, так как молодым специалистам бывает сложно правильно заполнять документацию и планы. И, конечно же, уделяется внимание выработке личного стиля работы. Каждому воспитателю важно сформировать портфель методов и приемов работы. Для этого наставник обучает его различным педагогическим технологиям.

Сроки мероприятий устанавливаются в зависимости от важности и срочности темы. Например, если для начала работы необходимо спланировать работу с группой, то эта тема должна прорабатываться одной из первых.

Формат мероприятий зависит от текущих задач и особенностей воспитателя. Необходимо предусмотреть различные форматы. Важно сочетать индивидуальные и групповые форматы, теоретические и практические занятия.

К теоретическим занятиям можно отнести;

- индивидуальные и групповые консультации;
- самостоятельное изучение материала;
- коучинг, когда наставник не дает советы, а помогает воспитателю самостоятельно найти ответы на вопросы;
- коллективное обсуждение общих сложностей.

Теоретические занятия можно параллельно подкреплять практическими, чтобы воспитатель не только получал рекомендации, но и пробовал их применять на практике. В практической деятельности можно использовать решение и анализ педагогических ситуаций, демонстрацию опыта педагога-наставника и мастер-классы для обмена опытом, участие в конкурсах педагогического мастерства, совместные игровые и проектные формы обучения.

Чтобы выбрать нужный формат работы важно определить уровень теоретических знаний и практических навыков молодого воспитателя. Если сотрудник хорошо знает теорию, то можно включить в план больше мероприятий, направленных на практику.

Методические и практические формы работы с молодым педагогом можно представить в виде таблицы.

План наставничества над молодым воспитателем

Тема	Формат	Срок
Способы организации режимных моментов	– консультации; – демонстрация опыта работы педагога-наставника; – наблюдение и анализ за выполнением режимных моментов молодым специалистом в работе с детьми.	сентябрь
Формирование личного стиля работы	– обмен опытом между педагогами через открытое занятие; – теоретические консультации по методологиям работы с детьми; – составление плана индивидуального развития; – участие в семинарах и обсуждениях; – участие в коллективных играх и проектах	октябрь – декабрь
Создание личной страницы в интернете для публикации материалов	– консультации; – изучение различных методов создания страницы; – практическое занятие с наставником	январь

III этап – контроль-оценочный. После проделанной работы наставник анализирует ее результаты. Он контролирует работу воспитателя, дает советы для устранения ошибок. Таким образом, педагог-наставник проверяет готовность воспитателя к самостоятельной работе.

Результат наставничества можно считать удачным, если у молодого воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду и появилась мотивация продолжать работать в данном учреждении. Он овладел необходимыми навыками и умениями и сформировал собственную модель работы. Если он самостоятельно начал выполнять свою работу и результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Батышев, С. Я. Профессиональная педагогика : учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям / С. Я. Батышев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – 904 с.

2. Виноградова, Н. А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева – Москва : АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.

4. Лапина, О. А., Магальник, Л. А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения / О. А. Лапина, Л. А. Магальник // Школьная технологии. – 2001. – № 6. – С. 39-60.

*Е.А. Щербинина,
Э.В. Литовченко,
В.И. Коньшина,
воспитатели*

МДОУ «ЦРР – детский сад № 8 «Золотая рыбка» г.Валуйки
Белгородской области

РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования.

В настоящее время является важным вопрос о профессиональной адаптации молодых педагогов, поэтому данная проблема освещена в статье. Наставничество – одна из более действенных форм профессионального привыкания, содействующая увеличению профессиональной компетентности и закреплению педагогических сотрудников.

Первые годы работы молодого специалиста, называют периодом профессиональной адаптации и являются более ответственным периодом трудовой деятельности педагога. Конкретно в этот период молодой специалист попадает в новые условия, в новый коллектив и сталкивается с трудностями, точнее:

- множественные педагогические ситуации, которые требуют быстрых решений;

- новый коллектив;

- отсутствие педагогического и житейского опыта.

Поэтому сокращение периода адаптации является одним из показателей роста качества подготовки. Гарантировать помощь молодым специалистам в области профессиональной деятельности возможно на основе знаний наставника. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности личным примером:

- раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста;

- привлечь его к участию в общественной жизни коллектива;

- формировать у него общественно-значимые интересы;

- содействовать развитию общекультурного и профессионально кругозора;

- способствовать развитию его творческих способностей и профессионального мастерства.

Выбор формы работы с молодым специалистом желательно начинать с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях и проблемах. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия:

- деловые и ролевые игры;

- анализ ситуаций;

– умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетенции молодого специалиста носит поэтапный характер.

I этап – адаптационный.

Педагог-наставник знакомится с начинающим педагогом, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.

II этап – основной.

В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развития компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

III этап – контрольно-оценочный.

Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, работы определяет его готовность к выполнению своих обязанностей, нужно понимать, что эффективная работа по наставничеству будет в случае если:

- взаимной заинтересованности наставника и подшефного;
- административного контроля за процессом наставничества;
- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания результатов сотрудничества.

Для молодого специалиста большую эффективность имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы работы:

1. Коллективная работа, куда входят:

- педагогический совет;
- педагогический семинар;
- круглый стол;
- педагогические конференции;
- мастер-класс для педагогов.

2. Групповая работа:

- групповое консультирование;
- групповые дискуссии;
- обзоры педагогической литературы;
- деловые игры.

3. Индивидуальная работа:

- индивидуальные консультации;
- практические занятия.

4. Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами:

- технология сотрудничества;
- коучинг;
- кейс-метод;
- технология открытого пространства;
- квик-настройка.

Подводя итог, следует подчеркнуть необходимость освещения вопроса профессиональной адаптации молодых специалистов и формированию системы наставничества.

Введя описанную систему наставничества в практику на рабочих местах в итоге, мы получим значительное улучшение качества предоставления образовательных услуг. Сократится текучка кадров, возрастет престиж работы в образовательных учреждениях. Ожидается быстрое привыкание к коллективу среди молодых специалистов, построение корпоративной культуры внутри организации, а также снижение уровня неуверенности и тревожности среди молодых специалистов. Неминуемое развитие позитивного отношения к обязанностям, повышения уровня удовлетворенности работой в целом.

Наставничество, как главный элемент профессиональной адаптации – это правильный стратегический шаг для организации в перспективе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Батышев, А. С. Управление наставничеством : методические рекомендации / А. С. Батышев. – Москва : Госпрофобр, 1983.

2. Батышев, А. С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе : дисс. на соискание ученой степени доктора педагогических наук / А. С. Батышев. – Москва, 1986.

3. Борисова, Л. Г. Молодой учитель: труд, быт, творчество / Л. Г. Борисова. – Москва : Знание, 1983.

4. Балашов, М. М. Проблемы готовности молодых учителей к инновационным процессам в образовании / М. М. Балашов, М. И. Лукьянова // Проблемы адаптации учителя к профессиональной деятельности. – Ульяновск, 1998.

5. Батышев, С. Я. Педагогические основы наставничества. / Материалы теоретической конференции. Ч.1 / С. Я. Батышев. – Москва, 1977.

Н.С. Щипотина,

Л.А. Сергеева,

В.И. Соловьёв,

педагоги дополнительного образования

МАУ ДО «ЦДО «Успех» Белгородского района Белгородской области»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВИД ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В.В. Путин на заседании Государственного совета РФ в 2013 году отметил, что необходимо ввести в образовательных учреждениях такой вид деятельности как наставничество. Тема наставничества становится основной в национальном проекте «Образование». Наставничество – это такой вид педагогической деятельности, который предполагает отношения в трудовом

коллективе между работником, более старшим, имеющим определенный стаж работы и работником, только что поступившим на работу, не имеющим стаж работы. В настоящее время в образовательные организации приходят работать совсем молодые сотрудники, которые после окончания девяти классов образовательной организации получают средне специальное образование в колледжах. После окончания таких организаций они получают определенную профессию, поступают на заочное отделение в университет и одновременно работают по специальностям. Таким работникам особенно тяжело адаптироваться при поступлении на работу, в силу совсем юного возраста.

В нашей дошкольной образовательной организации есть сотрудники с огромным стажем работы, есть с небольшим стажем работы, а некоторые только начинают свою трудовую деятельность в нашем коллективе. В начале учебного года составляется локальный нормативный акт о назначении наставников. Старший воспитатель тщательно подбирает наставников среди воспитателей и специалистов детского сада. В процессе сотрудничества наставника и наставляемого он контролирует их деятельность. Наставник должен обладать следующим качествами:

- стаж работы в данной должности не менее пяти лет;
- коммуникабельность;
- имеет достижения в своей работе;
- пользуется авторитетом в коллективе;
- ответственный, сдержанный;
- умеет планировать работу, ставить определенные цели и задачи;
- добровольность;
- открытость;
- компетентность;
- должен являться образцом для подражания.

Период адаптации сравним с периодом адаптации детей в образовательной организации. Чем успешнее пройдет адаптация работника, тем более высоких результатов он добьется в своей деятельности. Очень важно помочь молодым специалистам, только что поступившим на работу:

- составить индивидуальный план работы на год;
- помочь наставляемому в ознакомлении с его должностными обязанностями;
- познакомить с документацией, которую должен вести работник и показать образец ее заполнения;
- установить доверительные отношения между наставником и работником;
- показывать практические приемы деятельности воспитателя или специалиста ДООУ;
- проявлять терпение при возникновении определенных трудностей.

В нашей дошкольной образовательной организации есть хорошие традиции, касающиеся оказания помощи вновь прибывшим сотрудникам это такие как:

- показ открытых занятий.

Например, совсем недавно мы внедрили в нашу работу применение инновационных технологий В.В. Воскобовича на занятиях. Новичкам тяжело это представить, а наставники на своих занятиях это могут показать.

- проведение практических семинаров, где дошкольные работники делятся своим опытом показывая свои практические умения и навыки.

- проведение мастер-классов.

Например: у нас в нескольких группах есть дети с ограниченными возможностями здоровья. Для таких детей особенно важно применять в работе здоровьесберегающих технологий. Учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатели. Наглядно показывают, как они применяют эти технологии в своей работе.

- педагогические мастерские;

- работа творческих групп.

Конечно, не стоит проводить эти мероприятия в первый месяц адаптации молодого специалиста к своей работе. Необходимо дать ему познакомиться со всеми требованиями к его работе, осознать то, что от него требуется в его деятельности и каких он должен достигнуть результатов в своей работе. Наставник может заметить у своего подопечного такие проявления психологического характера как:

- тревожность;

- апатия;

- разочарование;

- повышенное волнение в этих случаях он должен помочь ему, а именно обратиться за помощью к психологу. Спустя некоторое время, закрепленный педагог (наставник) может попросить разрешения о присутствии на занятиях молодого педагога, объяснив при этом цель его посещения. Не все могут с радостью принять такое предложение, здесь важно правильно, доброжелательно, доверительно объяснить для чего это. После посещения определенного вида деятельности наставник как бы объясняет, что получилось на занятии, а в некоторых моментах – дает рекомендации. Обязательно нужно хвалить молодого специалиста, вселить в него уверенность в его силах и показать, то, что он находится на своем месте и со временем станет профессионалом в своей работе.

Очень важно наставнику в своей работе:

- предлагать провести определенный этап занятия;

- не осуждать наставляемого;

- не критиковать;

- тщательно изучить ситуацию, которая требует определенного решения;

- советовать, но ни в коем случае не утверждать;

- помочь решить проблему молодому педагогу.

Работа наставника с молодыми педагогами в итоге должна дать следующие результаты:

- наставляемый должен выработать определенный стиль своей работы;

- молодой педагог должен заслужить доверие в коллективе;
- быть авторитетом среди детей и родителей;
- формирование потребности у молодого педагога в постоянном непрерывном образовании;
- прислушиваться к советам и рекомендациям наставников;
- должен уметь планировать свою работу;
- ставить цели и задачи в процессе деятельности;
- наставник и наставляемый должны выработать между собой деловой стиль общения.

В конце года наставник и наставляемый должны предоставить презентацию или публикацию по итогам своей работы. Лучшие наставники поощряются грамотами и стимулирующими баллами.

В заключении можно сделать вывод, что наставничество необходимо в образовательных организациях. В ходе работы наставник делится своим опытом, молодой педагог набирается опыта у более опытных педагогических работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Руководство по наставничеству молодых педагогов республики Татарстан. – Казань, 2017. – 82 с.

2. Соколюк, Л. Д. Система работы с молодыми учителями / Л. Д. Соколюк // Интернет-журнал «Все для администратора школы!». – 2015. – № 8.

3. Чеглакова, Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала / Л. М. Чеглакова // Экономическая социология. – 2011. – Т. 12.

II. НАПРАВЛЕНИЕ «ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

*Т.Н. Горленко,
Л.Н. Савина,
Т.В. Керженцева,
учителя математики
ОГБОУ «Пятницкая СОШ»*

ФОРМЫ И ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Наставничество – не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами.

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

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Наставничество реализуется в различных формах. Так, формы организации наставничества можно классифицировать, модифицировав подход С.Г. Вершловского, по количеству участников и степени открытости.

1. По количеству участников:

- индивидуальное – закрепление за наставником одного наставляемого;
- групповое – наставничество распространяется на группу специалистов;
- коллективно-индивидуальное – наставничество над молодым работником

осуществляет структурное подразделение, трудовой коллектив, группа сотрудников;

– коллективно-групповое – наставничество педагогического коллектива или

группы специалистов осуществляется над группой молодых работников.

2. По степени открытости воздействия и взаимодействия:

– прямое (открытое) – непосредственный контакт наставника с опекаемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;

– опосредованное (скрытое) – осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций наставника, личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму. В системе общего образования чаще всего встречается индивидуальное наставничество.

К видам наставничества педагогических работников в образовательной организации относятся виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное 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, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и

карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация наставник должен быть терпеливым и целеустремленным. Сопровождая адаптацию молодого педагога, он применяет наиболее эффективные формы наставничества: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Итоги работы с молодым специалистом фиксируются ежегодно в отчете: молодой специалист отмечает выполненные им виды работы; наставник дает краткую характеристику итогов их выполнения и реализации профессиональных компетентностей молодого специалиста.

Вывод: правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

ЛИТЕРАТУРА

1. Барыбина, И. А. Организация наставничества в школе / И. А. Барыбина // Школа. – 2012. – № 7. – С. 16-24.
2. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2019. – 48 с.
3. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

Л.Е. Закутская,

Л.М. Шевченко,

воспитатели

Е.А. Голевко,

музыкальный руководитель

МДОУ «ЦРР-детский сад «Радуга» п.Вейделевка

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В НАСТАВНИЧЕСТВЕ НАД МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ В ДОУ

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых условиях для него практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Наставничество как стратегически значимый элемент системы развития персонала, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности персонала.

В последнее время отмечается, что наставниками дошкольных образовательных учреждений, наряду с традиционной моделью, активно реализуется на практике партнерское наставничество «равный – равному», а также групповое наставничество.

В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. Выбираются те формы и методы, которые в

конечном итоге содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.

В своей работе мы используем системный подход по повышению профессиональной компетентности, что позволяет быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса. К каждому молодому педагогу прикреплены наставники. Мы являемся наставниками молодого специалиста.

В ходе своей работы нами были определены цель и основные задачи работы молодым педагогом.

Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее легкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

3. Совместно планировать работу с молодым педагогом.

Выбор формы работы с молодым специалистом начали с вводного анкетирования и беседы, где педагог указал свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определили совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Нашу работу мы выстроили в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставники определяют круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставники разрабатывают и реализуют программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставники проверяют уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий с детьми.

Мы помогли молодому специалисту создать папку достижений педагога на сайте нашего детского сада, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Сегодня мы уже смело можем говорить о результатах своей работы:

– создана система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника, а также узких специалистов и администрации учреждения;

– применяются эффективные формы и методы работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;

– молодой воспитатель ведет работу по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;

– у молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс.

Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ахметова, С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний / С. Г. Ахметова // Креативная экономика. – 2012. – № 7. – С. 98-104.

2. Блинов, В. И., Есенина, Е. Ю., Сергеев, И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4-18.

3. Янкевич, А. В. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / А. В. Янкевич. – URL: <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotovirovat-vzroslyx-lyudej.html>

И.В. Сырых,
заместитель директора,
учитель истории и обществознания
С.А. Глушко,
заместитель директора,
учитель русского языка и литературы
МБОУ «Песчанская СОШ»
Ивнянского района Белгородской области

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ УЧАЩИХСЯ 8-11 КЛАССОВ

Самоопределение в профессии учащихся – это комплекс педагогических и психологических мер, который направлен на профессиональное ориентирование школьника. Реализуется этот комплекс через учебный и воспитательный процессы, а также работу с учащимися в свободное от уроков и школьной деятельности время.

Цель работы по профориентации в школе: оказать поддержку в процессе выбора сферы будущей профессии и профиля обучения; сформировать свободу выбора, соотнеся ее с индивидуальными возможностями, своими способностями, учитывая при этом требования профессионального рынка.

Задачи работы по профориентации в школе:

1). Выявить предпочтения, склонности и возможности учащихся 8-11 классов.

2). Установить систему взаимодействия школы и учебных заведений дополнительного и профессионального образования.

Направления, которые являются основными при профессиональной ориентации школьников 8-11 классов:

- просвещение профессиональной деятельности;
- диагностика профессиональной деятельности;
- консультация профессиональной деятельности и другие.

Работа по профориентации в школе в старших классах содержит:

– профконсультирование в группах и индивидуально, для того чтобы помочь адекватно принять решение о выборе профиля дальнейшего обучения;

– самому познать профессию.

Чаще всего используются уже сложившиеся методы для профессиональной ориентации учащихся:

1. Диагностический (выявить склонности и интересы);
2. Информационный (помочь понять ситуацию на рынке труда);
3. Личностно-развивающий (научить осознанному выбору);
4. Погружение – мероприятия, позволяющие попасть внутрь деятельности (профпробы, экскурсии, мастер-классы и др.).

В полном объеме наставничество реализует себя в двух последних методах: личностно-развивающие практики и занятия, позволяющие погрузиться внутрь профессиональной деятельности. Это помогает лучше разобраться в определении себя как профессионала. Наставник на своем примере может показать особенности той или иной профессиональной деятельности.

Наставничество – это деятельность социально-активных волонтеров, которые готовы помогать школьникам, понимать их проблемы и принимать их особенности и желания. Такое движение есть везде, где живут люди, готовые заботиться о других и об общественных проблемах.

У школьников должен быть пример личности, на который можно опираться и вдохновляться им. Схема наставничества в своей структуре имеет ценность, которая помогает учащемуся перенимать в реальности опыт в разных сферах деятельности.

Статистика на сегодняшний день показывает, что больше 60% людей, которые получили высшее образование, не работали по полученной специальности, зря потратив свое время и деньги на ее получение. Для того чтобы помочь подростку распланировать свой профессиональный путь, наставник учит его ставить правильные цели и расставлять приоритеты.

Особенно интересно реализовывать практику личностного развития и практику погружения в самой школе. Для этого организуются интерактивные беседы с использованием раздаточного материала. Наставником в таких группах является педагог-психолог. С помощью раздаточного материала дети включаются в размышления о том, что для них приоритетно. Ученики могут делать задания в разных групповых категориях (в паре, в минигруппе и т.д.). Это помогает лучше понять себя и своего собеседника. По окончании занятия учащиеся могут взять задания на дом, чтобы лучше отработать выбранную тему и глубже познать самого себя.

В раздаточный материал могут входить предложенные вопросы для анкетирования:

1. Можно ли отказаться от мечты и быть счастливым?
2. Что важнее всего? (что-то одно)
3. Где бы ты хотел быть через 15 лет? (в карьере, в жизни, физически, эмоционально)
4. 5 характеристик работы мечты.
5. Тебе уютно... со своими мыслями, в компании, в толпе.
6. Больше нравится обдумывать идеи или претворять в жизнь?
7. Чему хочешь научиться?
8. Твои кумиры (кто вдохновляет, чей образ и стиль жизни тебе нравится?)
9. Где грань между вдохновением и подражанием?
10. С кем нравится общаться?
11. Любимые фильмы (о чем они, что у них общего)?
12. 10 твоих сильных качеств.
13. 10 твоих слабых качеств.

В рамках направления «погружение» разрабатываются мероприятия с приглашением родителей учеников школы. Родители и все желающие, обладающие интересным профессиональным опытом, имеющие важные знания и возможности реализации, могут участвовать в системе наставничества. Проходить такие встречи должны открыто и регулярно, чтобы принести пользу своим подопечным. Одной из главных проблем молодого специалиста остается разрыв между полученной профессией и представлениями о ней. Получив профессию, человек понимает, что работа, которой ему предстоит заниматься, сильно отличается от его мечтаний и представлений о ней. Поэтому наставничество должно развиваться и делать правильные шаги в нужном направлении и учить школьников старших классов брать ответственность за свою жизнь, формировать мотивацию и инициативу. Ценно поверять школьникам свой опыт, давать свои знания, отзываться на их проблемы и быть полезным в их практической деятельности. И помнить, что каждый из нас может быть наставником для молодого поколения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бухер, Стефан. Квест для творческого человека / С. Бухер ; пер. с англ. Юлии Змеевой. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 144 с.
2. Вордеман, Кэрл, Как научить ребенка учиться; пер. с англ. Л. Головиной; – Москва : Альпина Паблишер, 2018.– 256 с.
3. Лукашенко, М. Тайм-менеджмент для детей / М. Лукашенко. – 5-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2017. – 297 с.
4. Саленбахер, Юрген. Создайте личный бренд: как находить возможности, развиваться и выделяться / Ю. Саленбахер ; пер. с англ. Анастасии Семиной. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 240 с.
5. URL: <https://www.superjob.ru/pro/5271/>
6. Зевакова, Н. С. Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам : методические рекомендации / Н. С. Зевакова, Е. М. Акимова. – Смоленск, 2019. – 60 с.

Е.А. Фищенко,

учитель начальных классов

МОУ «Дубовская СОШ с углублённым изучением отдельных предметов»

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

При вхождении в профессию на начальном этапе молодой учитель сталкивается с трудностями практической направленности. Это, безусловно, стресс для молодого специалиста, а если не способствовать профессиональному развитию, то возможно он уйдет из профессии. Данный

период важен. В целом профессиональное становление – это сложный многофункциональный процесс, который способствует формированию личностных свойств, профессиональных компетенций, соответствующих требованиям профессиональной деятельности.

Профессиональные компетенции складываются в процессе получения и применения знаний, а также умению их передать с применением педагогических технологий. Данная форма предполагает преобразование личности в аспекте требований профессиональной деятельности, что непосредственно зависит от индивидуальных особенностей индивида.

Современными педагогами предлагается трактовка «критериев профессионального развития, где рассматриваются:

- эффективность решения профессиональных задач;
- осознание направлений профессионального самосовершенствования;
- сформированность системы ценностей, соответствующей нормам и правилам профессионального сообщества, профессионально значимых личностных качеств, необходимых для реализации профессиональных функций, индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- стремление к самосовершенствованию, самообразованию, самокоррекции, состоянию психосоматического здоровья» [3].

Так, в современных реалиях молодой специалист сталкивается не только с проблемой профессионального становления, но и согласно требованиям в аспекте преобразований системы образования он вынужден непрерывно совершенствоваться. В таком ракурсе значимость приобретают курсы повышения квалификации. Помимо этого наблюдаются и перемены в планах, в самой личности молодого учителя в целом. Противоречием выступает личностное становление и требования, предъявляемые к деятельности учителя.

Так, личностно-развивающую концепцию представила известный отечественный психолог в области психологии труда учителя Л.М. Митина, которая профессиональное становление личности рассматривает как, процесс, где происходит развитие личности, ее необходимых для данной деятельности качеств.

Основатель научной школы, исследующей целостный и непрерывный процесс становления личности в профессионально-образовательном учреждении Э.Ф. Зеер, рассматривал такое становление как, процесс развития, в целом самоопределения и реализации собственного потенциала с целью достижения успеха в работе, а также повышения уровня профессиональной компетентности.

Профессор педагогики Б.П. Невзоров обозначил профессиональное становление в качестве формирующего самоопределения в определенной профессиональной деятельности с учетом психофизических особенностей индивида, его адаптации в определенных условиях.

Профессиональное становление возможно при преодолении определенных уровней, которые создаются при решении педагогических задач в рамках поставленных целей. По мнению Н.В. Кузьминой возможно и

преодоление нескольких этапов сразу при осознании педагогом индивидуальной системы деятельности.

Так, по мнению автора психологической концепции профессионализма А.К. Марковой, можно выделить следующие этапы «становления профессионала, используя в качестве критерия уровень профессионализма личности:

1) допрофессионализм включает этап первичного ознакомления с профессией;

2) профессионализм состоит из трех этапов: адаптации к профессии, самоактуализации в ней и свободного владения профессией в форме мастерства;

3) суперпрофессионализм также состоит из трех этапов: свободного владения профессией в форме творчества, овладения рядом смежных профессий, творческого самопроектирования себя как личности;

4) непрофессионализм – выполнение труда по профессионально искаженным нормам на фоне деформации личности;

5) послепрофессионализм – завершение профессиональной деятельности» [2].

В психологии в аспекте рассматриваемой проблемы выявляют «фазы оптанта, адепта, адаптанта, интернала, мастерства, авторитета, наставничества, представляющие собой этапы жизненного пути профессионала» [3, 1]. «Оптантизм» представляет собой фазу выбора профессии. «Оптантизм» является объединяющей фазой для всех категорий начинающих специалистов. «Адепты» понимаются как, индивид, который осваивает выбранную профессию. Последующей фазой является адаптация. Понятие «интернал» предполагает опытного работника, способного решать профессиональные задачи. Фаза мастерства является пиковой, так как здесь сотрудник способен решать различные профессиональные задачи, он обладает индивидуальным стилем деятельности, у него может быть опыт получения высшей категории.

Наставник же находится в фазе авторитета, так как у него учатся, он может дать профессиональный совет. В результате профессионального становления педагога предполагается инициативность, позитивное отношение к профессии, овладение знаниями, опытом, адаптация к меняющимся требованиям, социализацию, реализацию и в результате достижение общественного признания.

Таким образом, становления профессионального опыта молодого учителя происходит через формирующие в последующем профессионала этапы, которые сложно преодолеть без поддержки профессиональной помощи и поддержки учителя-наставника.

ЛИТЕРАТУРА

1. Богданова, О. Н. Организационно-педагогические условия становления метапредметных компетенций учителя в системе повышения

квалификации / О. Н. Богданова // Вестник КГПУ им. В. П. Астафьева. – 2018. – № 1 (43). – С. 41-54.

2. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – URL: <http://www.p-lib.ru/pedagogika/markova-psihologiya-professionalizma/index.html> (дата обращения: 13.02.2022).

3. Организационно-педагогические условия профессионального становления молодого педагога в условиях развития национально-региональной системы учительского роста : учебно-методическое пособие / ред. коллегия : О. В. Чурсинова, А. А. Ярошук. – Ставрополь : СКИРО ПК и ПРО, 2019. – 92 с.

4. Скударева, Г. Н. Организационно-содержательные основы совершенствования методической работы в школе / Г. Н. Скударева // Актуальные проблемы психологии и педагогики. Ч.2. – Москва, 2005. – С. 576-580.

*С.П. Шипилова,
Л.В. Купцова,
Е.А. Сальникова,
воспитатели*

МАДОУ ДС № 69 «Ладушки»
Старооскольского района Белгородской области

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Реформируется система дошкольного образования, реализуется федеральный государственный образовательный стандарт, строятся новые детские сады с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях.

Зачастую в дошкольные образовательные учреждения приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы. В настоящее время в нашем детском саду работают шесть молодых специалистов. Поэтому вопрос о наставничестве очень актуален.

Целью наставничества является оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.

Основные задачи:

1. Помочь начинающему педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации.

2. Оказать помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.

3. Оказать методическую помощь начинающему педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс.

4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога.

5. Сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании.

В своей деятельности я руководствовалась основными принципами наставничества: добровольность, открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

В нашем ДОО сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. В 2020 году был реализован проект «Организация профессионального развития молодых педагогов по индивидуальным маршрутам сопровождения». Выбирались те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.

Всю систему методической работы с молодыми специалистами мы разделили на четыре этапа: диагностический, практический, аналитический, постпроектный.

I этап – диагностический (организационный)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений начинающих педагогов, разработка основных направлений работы. Создание нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

1. Разработка диагностического инструментария комплексной диагностики по изучению затруднений молодых и начинающих педагогов, запроса на сопровождение.

2. Проведение диагностики и анализ ее итогов с целью разработки комплекса мероприятий по обеспечению индивидуального подхода к сопровождению молодых педагогов:

3. Проведение мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогов, их возможностей, профессионального роста.

Диагностический этап позволяет нам определить стратегию и тактику деятельности по отношению к работе молодого специалиста.

II этап – практический

Задачи этапа: реализация плана работы по наставничеству.

Содержание этапа:

1. Разработка индивидуальных маршрутов сопровождения молодых педагогов.

2. Создание «Карты роста профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов».

Совершенствования профессиональной компетентности и мастерства на методических мероприятиях в ДОО были проведены консультации: «Расскажите детям про войну. Что рассказать и как рассказать»; «Как с дошкольниками составить рассказ по игрушке или картине»; «Аппликация – как основа формирования конструктивного мышления дошкольников», а

также презентацию выставки «Дидактические игры для развития познавательных способностей дошкольников в разных возрастных группах».

Были проведены открытые мероприятия «Цветы для украшения к празднику 8 Марта», по художественно-эстетическому развитию, «Домашний труд», по познавательному развитию, «История шестая (продолжение) цифра 6», по познавательному развитию (математические представления).

Наставляемая занималась самообразованием на вебинарах, дистанционных курсах. Молодой специалист заинтересовалась освоением педагогических технологий — это технология М.Монтессори, упражнения «Переливание из кувшина в кувшин», Пересыпание из одной плошки в другую». Принимала участие в мастер-классе «Освоение логики и счета посредством использования первой группы математического материала М. Монтессори».

Для наставляемой были проведены занятия с элементами педагогики Марии Монтессори «В гостях у совишки», а также по художественно-эстетическому развитию. «Роспись чайника», по формированию математических представлений «В гости к временам года».

Молодой педагог активно принимала участие во Всероссийских конкурсах, в конкурсе оформления групп «Новогодняя сказка», в смотре-конкурсе «Лучший постер личностных и творческих достижений воспитанников», «Лучший центр изобразительного искусства», занимала места победителей. Презентовала свой опыт работы на методических мероприятиях различных уровней: участие в дистанционной, в Региональной, во Всероссийской научно-практической конференции.

Молодому педагогу была оказана помощь в подготовке воспитанников к конкурсным мероприятиям на Всероссийском и областном уровнях.

Создание портфолио молодого педагога проходило поэтапно.

III этап – аналитический.

1. Проведение повторного мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогов, их возможностей, профессионального роста.

2. Деловая игра «Презентация эссе молодых педагогов «Мои первые шаги в профессии».

3. Презентация портфолио молодых педагогов «Минута славы»

4. Обобщение и анализ итогов реализации проекта «Организация профессионального развития молодых педагогов по индивидуальным маршрутам сопровождения».

IV этап – постпроектный

1. Аттестация молодых педагогов ДОУ на соответствие занимаемой должности.

2. Результативное участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства.

Условия эффективности работы по наставничеству:

Была проведена работа по развитию у молодого педагога следующих умений:

Развитие умения пользоваться нормативно-правовой базой, вести документацию дошкольного учреждения, организовывать образовательный процесс.

Молодому педагогу оказана помощь:

– в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;

– в выработке умения применять теоретические знания в практической деятельности;

– в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности дошкольников.

Методическое сопровождение молодого педагога ДОО позволяет заключить, что результаты были обеспечены:

– легкой адаптацией молодого педагога в дошкольной среде, созданием индивидуального стиля в работе;

– повышением уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДОО;

– развитием творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности;

– формированием профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми;

– овладением современными педагогическими приемами и технологиями, потребностью в непрерывном самообразовании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Хилтунен, Е. А. Дети Монтессори : книга для педагогов и родителей / Е. А. Хилтунен. – Москва : Астрель : АСТ, 2008.

2. Щербакова, Е. А. Формирование временных представлений / Е. А. Щербакова // Дошкольное воспитание. – 1988. – № 3. – С. 8-9.

III. НАПРАВЛЕНИЕ «ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»

О.В. Арнаутова,
директор, учитель русского языка и литературы
Н.И. Кочетова,
учитель-дефектолог, тьютор
Н.А. Цыпкина,
заместитель директора, учитель музыки
МАОУ «СОШ № 1 с УИОП»
г. Губкина Белгородской области

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЕТЕЙ С ОВЗ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ

В настоящее время тема наставничества является одной из первостепенных в национальном проекте «Образование», включая также и федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Социальные лифты для каждого» и др. Так, например, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель – до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества. Несомненно, что в современном обществе уже сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных «социальных лифтов», одним из своеобразных катализаторов для «технологического рывка» российской экономики [2].

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Несомненно, это и технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения проблем, возникающих практически у любого обучающегося:

– подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе или же испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;

– одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо он испытывает трудности коммуникации;

– ребенка или подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать различные психологические барьеры [4].

Характеристика форм наставничества

№	Формы взаимодействия	Цель
1	Учитель – неуспевающий ученик	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптация его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом
2	Учитель одаренный ученик	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом, решением олимпиадных задач и другое. В качестве наставника выступает классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которыми наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал
3	Учитель-ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории. Повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его коммуникативных навыков. В качестве наставника выступает классный руководитель, социальный педагог, педагог-психолог, которые в тесном контакте работают с учителями-предметниками

В последние годы в обществе происходит обновление системы образования, сближения специальных и общеобразовательных учреждений, изменение отношения общества к детям с ограниченными возможностями здоровья и закономерно возникают вопросы условий организации их обучения и воспитания на перспективу. Центром внимания педагогической общественности стал вопрос о совместном обучении нормально развивающихся детей и детей с ограниченными возможностями здоровья. Основной целью образования является достижение всеми обучающимися определенного социального статуса и утверждение своей общественной значимости. В связи с этим задача инклюзивного образования – придать уверенность в собственных силах детям с ограниченными возможностями (как психического, так и физиологического плана), таким способом мотивируя их к обучению в школе вместе с другими обучающимися, возможно, их друзьями и соседями.

Исходя из характеристики обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), по нашему мнению, необходимо сделать основной упор на приобщение их к какой-либо группе. К ней можно отнести достаточно большую категорию обучающихся с соматическими и психическими заболеваниями, а также детей с ослабленным здоровьем, имеющих разную степень отклонения в умственном, физическом

или эмоциональном развитии; детей, имеющих легкую органическую патологию, которые, как правило, испытывают значительные трудности в усвоении программы, эмоциональные перегрузки, ведущие к дезадаптации; детей, развитие которых происходит в неблагоприятных жизненных условиях, состояние которых не всегда можно квалифицировать как задержку психического развития. Но даже при сохранном соматическом здоровье и изначально сохранном интеллекте эти дети, вследствие эмоциональной и социальной депривации, могут обнаруживать отклонения в психическом развитии [1]. Между тем, необходимо помнить и то, что группа детей с ОВЗ неоднородна. По этой причине высокую значимость и важность в современном мире приобретает сопровождение данной категории детей наставниками с целью развития и поддержания их социального потенциала, навыков, стимулирования их активности в обществе, помощи в построении социальных отношений, понимания сути социальных ролей, социальных ожиданий, контактов.

В инклюзивном образовании в целом и в школе в частности очень остро стоит вопрос самоопределения и активной социализации обучающихся с ОВЗ. Дети с особенностями развития испытывают большие трудности в определении своего места в окружающей их среде, установлении коммуникации, часто демонстрируют низкий уровень притязаний, трудности в удержании норм, границ и правил, что в итоге влияет на построение их «жизненного маршрута». Эти сложности мешают им включаться в социальную жизнь школы, быть успешными в обучении, кроме этого препятствуют процессу нормализации развития и поведения [6]. В нашей школе одним из решений для преодоления этих трудностей и помощи обучающимся является организация системы наставничества в контексте «взрослый (педагог) – ребенок (обучающийся)». При раскрытии понятия «педагогическое наставничество» необходимо указать, что оно является процессом «творческого сотрудничества», «парного содружества», которое возникает на основе единых педагогических взглядов, методических поисков и желания совместно решать творческие задачи, в основе которых лежит, прежде всего, общение. Предлагаемый опыт внедрения наставничества в рамках инклюзивной школы построен как система взаимоотношений между обучающимися (детьми) и сотрудниками школы (взрослыми), основой отношений которых будет являться не трудоустройство или профессиональная успешность, а развитие личности каждого обучающегося, преодоление трудностей, совместное построение «жизненного пути» ребенка. Наставничество рассматривается нами как процесс работы с детьми, а цель деятельности наставника детей с ОВЗ – помочь подопечному преодолеть сложности, с которыми он сталкивается и совместно разработать «жизненный маршрут».

Высокую эффективность в этом направлении могут показать программы индивидуального наставничества, так как они воздействуют на подопечных через дружбу, чувство равенства, личный пример и, что немало важно, принятия и содействия детям с ОВЗ [3]. На этапе становления

личности любому ребенку важен ориентир на значимую личность и на позитивный пример. Конечно, всегда рядом есть важные для них люди – это родители и учителя. Они воспитывают ребенка, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями. Наставник же объединяет в себе все эти роли, помогая ребенку с ОВЗ и поддерживая его в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. В этом случае наставник способен стать для своего подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и, в том числе, и профориентации. В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку.

Основная цель наставничества – обеспечение системного индивидуального сопровождения ребенка с ОВЗ (тьюторство), непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта наставника подопечному. Именно наставничество является высокоэффективным инструментом социализации. Так, например, молодому человеку с ОВЗ или инвалидностью наставник помогает поверить в свои силы и свои возможности, учит адекватно оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения, учиться справиться с ней и при необходимости обращаться за помощью. Наставник помогает подростку безопасно войти в социум, учит овладевать социально жизненными навыками для успешной социально-психологической адаптации и интеграции в общество. Взаимодействие с наставником может быть полезно на этапе адаптации при переходе из одной ступени обучения на другую, а также и при смене образовательного маршрута.

Специфика работы с лицами с ОВЗ и инвалидностью предъявляет серьезные требования и к личности наставника [3]. Наставники должны быть подготовлены к работе с данной категорией детей, к сложным ситуациям взаимодействия как с самим ребенком, так и с его окружением. Благодаря программе в нашем образовательном учреждении ведется тщательный отбор наставников, который позволяет сделать наставничество безопасным и максимально эффективным. Претенденты в наставники проходят предварительную подготовку, изучают характеристики лиц с ОВЗ. Роль наставника в вопросах социализации ребенка с ОВЗ характеризуется рядом функций: интеграция ребенка с ОВЗ в социум как за счет обучения его самого, так и за счет других инструментов; регуляция общего хода социализации и адаптации в среде нормативно развивающихся сверстников; контроль отклоняющегося поведения; личный пример для подопечного в поведении и действиях в той или иной ситуации.

В основе индивидуальной работы с родителями лежит изучение семьи. Для изучения семейной микросреды ребенка с ОВЗ наставник проводит диагностическую работу с родителями. Наиболее распространенный метод диагностики – анкетирование. Оно позволяет выявить общий план семьи, возраст родителей, образовательный уровень, характер взаимоотношений ребенка с родителями. Однако анкета не дает возможности в полном объеме узнать индивидуальные особенности ребенка с ОВЗ, организацию его жизни в семье [5]. Поэтому важным звеном в индивидуальной работе является посещение семьи. Считаем, что это очень эффективная форма индивидуальной работы наставника с родителями особенного ребенка. Основная цель визита – познакомиться с ребенком и его близкими в привычной для него обстановке. Наставник беседует с родителями о характере, интересах и склонностях ребенка, об отношении к родителям, к школе, информирует родителей об успехах их ребенка, дает советы по организации выполнения домашних заданий. Еще одной из форм индивидуальной дифференцированной работы наставника с родителями являются консультации и беседы. Они способствуют созданию хорошего контакта между родителями и наставником. Также помогают, с одной стороны, ближе узнать жизнь семьи и оказать помощь там, где она больше всего нужна, с другой, – побуждают родителей серьезно присматриваться к своим детям, выявлять черты их характера, задумываться над тем, какими путями их лучше социализировать в обществе. Также в нашей практике используется демонстрация наставником родителям фото – или видеофрагментов занятий в образовательном учреждении, праздников с целью выработки совместного подхода к социализации и профориентации ребенка с ОВЗ. Наставники часто проводят совместные досуговые мероприятия с родителями. Это могут быть развлечения, показ художественной самодеятельности, дни именинника и т.п. Кроме этого мы выбираем несложное дело для ребенка с ОВЗ и совместно с одноклассниками проводим, например, праздник для мам, пап, или постановку сказки, устраиваем литературно-музыкальные вечера. Эффект от подобных мероприятий высочайший: родители видят своего ребенка в новой для него роли, получают эстетическое наслаждение; их ребенка видят и другие родители; сам ребенок получает возможность социального общения и показывает себя с лучшей стороны. Многие дети с нарушениями здоровья в нашей школе имеют возможность проявить себя, показать свои способности, участвуя в различных конкурсах, олимпиадах как дистанционных, так и очных. Благодаря участию родителей в учебной и воспитательной работе возрастает их авторитет в глазах детей, возникает атмосфера доверия и взаимного уважения. Особенно полезна организация наставниками таких видов деятельности, в которых родители могут проявить и свои профессиональные навыки.

Таким образом, можно утверждать, что диапазон возможных педагогических средств наставнической деятельности в нашей организации достаточно широк. Наставники в процессе социальной адаптации детей с

ОВЗ и в профориентации подростков с особенностями здоровья реализуют индивидуальный и личностно-ориентированный подходы, используют индивидуальные формы работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Игнатьева, И. В. Наставничество в современной школе: миф или реальность? / И. В. Игнатьева, Н. Д. Базарнова // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6, № 2. – С. 1.

2. Педагогика наставничества / сост. Н. М. Таланчук. – Москва : Советская Россия, 1981. – 192 с.

3. Профессия «тьютор» / Т. М. Ковалева, Е. И. Кобыща, С. Ю. Попова (Смолик), А. А. Теров, М. Ю. Чередилина. – Москва – Тверь : СФК-офис, 2012. – 246 с.

4. Савинова, С. Ю. Наставничество: традиция и новые смыслы / С. Ю. Савинова, В. В. Кудрявцева // Научное мнение. – 2015. – № 11.

5. Фомин, Е. Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста / Е. Н. Фомин // Среднее профессиональное образование. – 2012. – № 7. – С. 6-8.

6. Хэтти, Дж. Видимое обучение: синтез результатов более 50000 исследований с охватом более 86 миллионов школьников / Дж. Хэтти ; пер. Н. В. Селиванова. – Москва : Национальное образование, 2017. – 495 с.

С.И. Кондратьева,

*Почетный работник общего образования РФ,
учитель английского языка*

Т.В. Кочеткова,

*Почетный работник общего образования РФ,
учитель начальных классов,
МБОУ СОШ № 20 г. Белгорода*

СИСТЕМА РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Наставничество является одной из форм работы с молодыми специалистами. Еще А.С. Макаренко говорил, что «как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом».

С введением инноваций в систему образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам учителя современной школы. Именно перед ним, современным учителем, носителем современных общественных изменений, стоит первоочередная задача – воспитание компетентной, творческой личности, способной к продуктивной жизнедеятельности в новых общественных условиях. Хорошо, если в школе рядом с опытными педагогами-новаторами появляются молодые

специалисты, желающие всецело посвятить себя педагогике. Важно поддержать молодых учителей, так как успешная педагогическая деятельность молодого педагога зависит не только от его профессиональной подготовки и личных качеств, но и от того, в какой коллектив он попадет, какие условия работы ему создадут, какую методическую помощь окажут.

В связи с этим, очень важной является деятельность школьной администрации по созданию соответствующей системы сопровождения молодого специалиста, которая способствует процессу его становления, его адаптации к профессиональной деятельности в условиях изменения параметров психолого-педагогической компетентности. Речь идет о наставничестве как одной из форм методической работы с молодыми учителями. Именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций. Обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника, оказывая ему практическую и теоретическую помощь, повышая его профессиональную компетентность.

В МБОУ СОШ № 20 сложилась система работы наставничества, включающая урочную, внеурочную и социально направленную деятельность. Она предусматривает систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, всестороннего развития имеющихся у молодого специалиста знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Для оказания методической помощи молодым специалистам, не имеющим опыта работы, организована Школа молодого учителя и Школа наставничества. Следует отметить, что деятельность Школы молодого учителя и Школы наставничества взаимосвязана.

Целью Школы молодого учителя является обучение молодых педагогов для их успешной адаптации к работе в школе. Основными задачами Школы можно считать предоставление методической помощи молодому специалисту в становлении как профессионала, создание условий для его профессионального роста.

Целью Школы наставничества является обеспечение организационной, методической, психолого-педагогической помощи молодому специалисту в решении первоочередных проблем, преодолении трудностей, с которыми он встречается на первых порах своей профессиональной деятельности, поддержка его творческого потенциала и личностных особенностей каждого.

Анкетирование молодых учителей позволяет наставнику выявить первичные затруднения в педагогической деятельности, составить и реализовать перспективный план работы «Школы наставничества», план работы учителя – наставника.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного тестирования и собеседования, где он рассказывает о своих трудностях,

проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

С целью обеспечения эффективного качественного решения задач по успешной адаптации молодых специалистов, используются следующие формы работы с молодыми специалистами: педагогический совет, методические семинары, «Круглый стол», педагогические мастерские, заседание предметных МО, групповые и индивидуальные консультации, проблемно – деловые игры, психологические тренинги, мастер-классы. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Во время адаптационного этапа наставник молодого специалиста помогает ему проанализировать учебные программы, пояснительные записки к ним; помогает составить календарные и поурочные планы, подобрать материал для занятий, практических и лабораторных работ, контроля знаний обучающихся; оказывает методическую помощь в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний, посещает уроки молодого специалиста с последующим тщательным анализом. В его обязанности входит проведение консультаций по актуальным вопросам преподавания, практической подготовки учащихся, подготовки и проведения экзаменов, защиты исследовательских работ, проектов.

Наставниками разработаны различные инструкции, памятки и положения, шаблоны плана-конспекта уроков различного типа, тематические электронные презентации.

Для молодых учителей проводятся открытые уроки, где учителя-наставники делятся своим опытом, учат молодых анализировать уроки, применять различные формы и методы. Молодые учителя после посещения открытых уроков говорят о впечатлениях, учатся моделировать свои уроки на примере увиденного. Все свои наблюдения, профессиональные наработки молодые учителя оформляют в Портфолио.

Отмечено, что в самом начале адаптационного периода молодыми учителями допускаются такие типичные ошибки в работе с классом: стремление установить контакт и взаимопонимание путем сокращения расстояния «учитель – ученик», незнание детской психологии, необдуманность принятых решений, проявление неуважения к слабоуспевающим ученикам. К концу этого периода молодые учителя уверенно входят в класс, при подготовке к уроку проявляют творчество и

используют передовой педагогический опыт, умеют выделять главное на уроке, рационально используют каждую минуту учебного времени, не просто передают знания ученикам, а учат их приобретать, стараются быть объективными в оценке знаний учащихся. Об этом свидетельствует на контрольно оценочном этапе ежегодная выставка методических и дидактических материалов, подготовленных молодыми учителями, конспекты уроков разных типов, планы работы предметных кружков, конспекты внеклассных воспитательных мероприятий, планы самообразовательной деятельности и многое другое, созданное руками молодых учителей. Происходят изменения в личностном компоненте мотивации профессионального образования и самообразования. Раскрываются творческие возможности педагогов, их готовность к творческому поиску, совершенствуется педагогическое мастерство, расширяется общая культура педагога, обогащается методический арсенал, формируется умение объективно оценить свою деятельность. Все это говорит о повышении профессионального уровня молодых коллег и их успешной адаптации в школьном микроклимате.

Таким образом, система наставничества помогает оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Богданова, Л. А. Наставничество в профессиональном образовании : методическое пособие / авт.-сост. Л. А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А. Ю. Казаков и др. – Кемерово : ГОУ «КРИПО», 2019. – 68 с.

2. Дворядкина, Д. А. Проблемы адаптации молодого учителя в современной школе / Д. А. Дворядкина. – Ростов-на-Дону : 2017. –114 с.

3. Круглова, И. В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И. В. Круглова // Народное образование. – 2019. – № 9. – С. 109-116.

4. Любинская, Т. Ф. Сотрудничество, наставничество, творчество – формула успеха начинающих педагогов : Школа молодого учителя: планирование работы / Т. Ф. Любинская // Завуч. – 2017. – № 1. – С. 69-72.

5. Ушинский, К. Д. О пользе педагогической литературы / К. Д. Ушинский. – URL: dugward.ru/library/pedagog/ushinskiy_o_polze.html. (дата обращения: 24.02.2022).

*О.Н. Литовкина,
Т.М. Новикова,
С.В. Хоркина,
воспитатели*

Детский сад № 17 Алексеевского городского округа

РАБОТА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ ВОСПИТАТЕЛЕМ В ДОО

Одной из важнейших задач администрации и коллектива образовательной организации является создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Практика показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно. Когда новый воспитатель приходит в дошкольную организацию, перед ним одновременно встает большое количество задач. Молодому специалисту зачастую трудно их решить из-за отсутствия опыта и практических знаний и умений. Такому сотруднику сложно проявить свой творческий потенциал, и под воздействием стресса он может начать сомневаться в правильности выбора профессии. Помочь молодому воспитателю призвано наставничество.

Наставничество – это передача знаний и навыков опытных сотрудников дошкольной организации молодым специалистам. Чтобы стать наставником, воспитатель должен иметь педагогический опыт не менее пяти лет, обладать теоретическими знаниями и владеть практическими навыками педагогической деятельности на высоком уровне, любить профессию, качественно выполнять свои обязанности, иметь искреннее желание обучать других.

Работа по наставничеству в ДОО регламентируется Положением, приказом заведующего о назначении наставника, утвержденным планом работы с наставляемым. Руководитель образовательного учреждения совместно со старшим воспитателем, педагогом-наставником, выстраивает систему работы с молодыми специалистами с учетом различных траекторий профессионального роста молодого педагога [1].

Приняв на себя обязанности наставника, педагог вместе с молодым специалистом проходит три последовательных этапа [5].

1 этап – адаптация.

На первом этапе наставник определяет уровень сформированности профессиональных навыков молодого специалиста, его личностные характеристики, а также выявляет трудности и проблемы, возникающие у наставляемого [3]. Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с анкетирования, тестирования или собеседования, где он рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем проходит стажировка в группе наставника в течение одного месяца. Это самый сложный период, как для новичка, так и для наставника, целью которого

является предупреждение разочарования и конфликтов, эмоциональная поддержка педагога, выработка уверенности в своих силах. На основании полученных данных педагог-наставник составляет индивидуальный план для обучения молодого воспитателя. Цель реализации данного плана – формирование у молодого педагога профессиональных умений, своего стиля работы, накопление опыта, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами

2 этап – основной.

Наставник организует индивидуальные и групповые мероприятия для обучения педагогическим технологиям, теоретическим и практическим знаниям. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют нетрадиционные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей НОД, презентация себя как воспитателя, защита творческих работ. Один из методов, который помогает начинающему педагогу самостоятельно проектировать образовательный процесс – кейс-метод. Применение кейс-метода в деятельности педагога-наставника позволяет выявить интересы молодого воспитателя, развивает активность, навыки общения с детьми и коллегами, умение слушать и излагать свои мысли, получать необходимую информацию [2]. Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы с молодыми педагогами, как проведение аукциона педагогических идей. Администрация детского сада или воспитатель-наставник могут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия [4]. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

3 этап – контрольно-оценочный.

После проделанной работы педагог-наставник анализирует ее результаты. Он контролирует работу воспитателя, дает конструктивную обратную связь для устранения ошибок. Таким образом наставник проверяет готовность воспитателя к самостоятельной работе. В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы, определяются перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом, подводятся итоги, делаются выводы.

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесет положительные результаты, если она будет построена в соответствии с следующими правилами:

1. Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует

без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

2. Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

3. Развитие и поддержка молодого специалиста должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата [5].

Можно отметить, что работа наставника с молодым воспитателем укрепляет дружеские связи с коллегами, помогает приобрести уверенность в правильности выбора профессии, овладеть секретами педагогического мастерства. Молодой специалист, в свою очередь, привносит в профессиональные знания наставника свежий взгляд на воспитание и развитие детей, а также стимулирует его к повышению уровня педагогической компетентности. Таким образом, сотрудничество наставника и молодого специалиста благоприятно отражается на профессиональной деятельности обоих.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аралова, М. А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение / А. М. Аралова. – Москва : Сфера. 2006. – 64 с.

2. Берсенева, Н. А. План наставничества молодого воспитателя / Н. А. Берсенева. – URL: <https://infourok.ru/plan-nastavnichestva-molodogo-vospitatelya-5216016> (дата обращения: 16.01.2022).

3. Вершинина, Н. Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду : справочно-методические материалы / Н. Б. Вершинина, Т. И. Суханова. – Волгоград : Учитель. 2008. – 111 с.

4. Иргалиева, С. Организация работы с молодыми специалистами / С. Иргалиева // Материалы выступления на совещании Школы Молодого Педагога. – URL: <https://znanio.ru/media/materialy-vystupleniya-na-soveschaniishkoly-molodogo-pedagoga-po-teme-organizatsiya-raboty-s-molodymi-spetsialistami-2616137> (дата обращения: 16.01.2022).

5. Чередникова, А. Работа педагога-наставника с молодым воспитателем в ДОО: план и полезные рекомендации / А. Чередникова. – URL: https://www.akbiz.ru/publications/doshkolnoye_obrazovaniye/rabota-pedagoga-nastavnika-s-molodym-vospitatelem-v-DOO-plan-i-poleznye-rekomendacii (дата обращения: 18.01.2020).

Ю.В. Малей,
учитель английского языка высшей категории
С.О. Мишневa,
учитель иностранных языков первой категории
С.И. Деркачева,
учитель иностранных языков высшей категории
МБОУ «СОШ №11» г. Губкина Белгородской области

НАСТАВНИЧЕСТВО – ЗАЛОГ УСПЕХА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

С уверенностью можно сказать, что любому подростку на этапе взросления нужен значимый взрослый, который мог бы ответить на волнующие и пугающие вопросы, помочь, принять его таким, каков он есть, и в прямом смысле наставить на путь. Может ли родитель быть таким человеком? Может, но лишь отчасти, так как ребенку сложно открыться собственным маме с папой, а им самим – объективно оценивать успехи и сложности своего чада. Другой вариант – учитель. Именно его с древнейших времен называют наставником и ментором, человеком, который открывает глаза на истину, советует и направляет, не забывая поддерживать.

Справедливо сказано, что писатель живет в своих произведениях, хороший художник – в картинах, скульптор – в созданных им скульптурах. А хороший учитель – в мыслях и поступках людей. Вот почему каждый человек с чувством глубокой благодарности вспоминает свою родную школу, своих духовных наставников – учителей.

На современном этапе развития системы образования опыт наставничества и шефства ценен и востребован в расширяющемся год от года конкурсном и проектном движении. Именно поэтому одно из направлений наставничества и шефства – интеллектуальное развитие (или развитие интеллекта) – нацелено на обучающихся, демонстрирующих высокие результаты и занимающихся проектной и исследовательской деятельностью.

Понятие наставничества в школе – это поддержка детей и подростков, а также ситуация, в которой у ребенка есть человек, помогающий решить проблемы и достичь поставленных целей. Наставник – это человек с жизненным опытом, который готов на безвозмездной основе делиться знаниями, опытом, советами с людьми в обстановке взаимного доверия.

В Губкинском городском округе широкое распространение получила организация работы со школьниками, желающими заниматься наставнической деятельностью.

Наша школа активно привлекает к программе наставничества обучающихся средних и старших классов, готовых поделиться своим опытом и навыками с учениками младших классов на безвозмездной основе, реализуя собственную потребность почувствовать собственную значимость. Наставники могут работать самостоятельно или под контролем учителя – например, проводить викторины, игры КВН или приглашать ребят на мастер-классы или творческие мастерские. Таким образом, тем самым «значимым»

взрослым не обязательно должен стать учитель-предметник или классный руководитель, хотя, если высказано такое желание, при наличии пособий по наставничеству и собственного опыта такая работа будет более чем эффективной.

Наставничество – способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета детям и подросткам, оказание им необходимой поддержки в социализации и взрослении.

Целью наставнической деятельности в системе дополнительного образования является воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее продуктивное развитие и социальную адаптацию путем передачи опыта наставника наставляемому. Акцент наставничества в дополнительном образовании делается на взаимодействие, осуществляемое в неформальной обстановке и несвязанное с официальными отношениями которое позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на ребенка.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставник помогает ребенку поставить личную цель, формируется готовность к саморазвитию. Наставляемый – ребенок, 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.

Как правило, учитель помогает ребятам раньше определиться с будущей профессией, получить первые необходимые навыки и перенять опыт старшеклассников.

Наставник – это эксперт, который хочет делиться знаниями и профессиональным опытом.

Ученик – тот, кто хочет развиваться и учиться у наставника, перенимая его опыт и знания.

Наставничество – это взаимовыгодные отношения между учеником и наставником. Наставническая деятельность – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Наставник в школе – это не противовес учителю, это его помощник на пути выстраивания гармоничных отношений и углублению в ту самую индивидуализацию, которая сейчас требуется от школ.

По мнению В.В. Путина: «Будущее во многом зависит от умения людей, которые решают те или иные задачи – работать в коллективе. Если в других странах часто ценится, прежде всего, индивидуальный успех, что чрезвычайно важно, но у нашего народа все-таки элемент коллективизма очень сильно присутствует в сердце, в душе. А это становится одним из

конкурентных преимуществ сегодняшнего дня. И вот наставничество помогает тому же самому. Помогает создавать как бы коллектив».

В нашей школе активно развивается движение наставничества. Организованы мероприятия по наставничеству. В связи с проводимыми мероприятиями за последнее время значительно повысился социальный статус наставника. Общественность нашей школы охотно признает воспитательную роль наставников.

Наши ученики-наставники как правило активные ребята, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Это дети, демонстрирующие высокие образовательные результаты. Многие из них являются победителями школьных и региональных олимпиад и соревнований. Также некоторые из наставников являются лидерами класса или параллели, принимающие активное участие в жизни школы, участники всероссийских детско-юношеских организаций и объединений. У таких ребят, как правило, высокая мотивация и богатый опыт в участии подобного рода мероприятий. Им есть, что сказать и чему научить младших школьников.

В соответствии с планом управления проектом «Дети-наставники» (Создание системы наставничества в общеобразовательных организациях Губкинского городского округа) в течение 2020-2021 учебного года были организованы и проведены мероприятия по наставничеству в нашей школе.

Так, например, в феврале 2021 года, обучающиеся 8 «А» класса МБОУ «СОШ №11» города Губкина, провели мастер-класс «Вместе весело дружить!» для обучающихся 4 «А» класса. В ходе мастер-класса обучающиеся совместно изготавливали тематические плакаты по темам «Безопасный интернет», «Безопасная дорога домой» и «Мы разные, но мы вместе». При изготовлении тематических плакатов в коллективе установилась дружеская атмосфера, которая способствовала сплочению детского коллектива, а также развитию взаимопомощи и сопереживанию.

Организация и проведение мероприятий по наставничеству способствуют сплочению детского коллектива; показывают ребятам разного возраста значимость понятия «друг», «дружба». Это замечательный способ организовать досуг детей, а также раскрыть их таланты. Такие мероприятия очень удобно проводить во внеурочной деятельности и в рамках акции «Добрая суббота».

ЛИТЕРАТУРА

1. URL: <https://rosuchebnik.ru/material/nastavnichestvo-v-shkole-rabota-s-podrostkami/>
2. Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. URL:<https://rosuchebnik.ru/material/nastavnichestvo-v-shkole-rabota-s-podrostkami/>
4. URL:<https://педпроект.рф/богачева-а-в-сош-1-лабытнанги/>

*Е.А. Мамедова,
О.В. Фатьянова,
А.А. Скиданова,
воспитатели*

ОГАОУ «Образовательный комплекс «Алгоритм Успеха»
Белгородской области

ДИСТАНЦИОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГОВ В ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов. Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования [4]. Цифровая трансформация образования затронула и систему наставничества. В традиционном понимании о наставничестве говорят, когда речь идет о живом контакте между людьми. Но активное внедрение цифровых технологий в связи с удаленными формами работы порождает спрос на дистанционное наставничество и поиск новых интересных методов для его реализации.

Основная цель дистанционного наставничества – успешная адаптация молодого педагога на новом месте работы, повышение его педагогического потенциала и создание единой системы наставничества, позволяющей профессионально решить актуальные педагогические задачи.

На первом этапе для эффективного запуска системы дистанционного наставничества нами был определен перечень затруднений, которые испытывают на данный момент педагоги. Хорошим помощником для сбора данных можно считать статистический сервис Google Trends. В данном сервисе запросы можно классифицировать (опыт работы, образование и др.), это необходимо для того, чтобы собрать как можно большее количество информации о контингенте педагогов. Точное определение и классифицирование проблем необходимо также для того, чтобы определить круг наставников, которые могут помочь в решении проблемы. Наставник – это активный и опытный педагог, имеющий опыт участия в профессиональных конкурсах, автор собственных методических разработок. В своей работе наставник использует платформы для дистанционного обучения, видеоконференцсвязь и онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ [1].

В результате такого сегментирования мы имеем перечень вопросов и команду педагогов, которые способны помочь в устранении затруднений наставляемых. Компетентность педагогов-наставников с одной стороны

должна быть востребована другими педагогами и покрывать их дефициты, а с другой стороны должна соответствовать актуальным вопросам в рамках реализации цифровых технологий.

Центр управления системой наставничества выполняет ряд функций:

- составление дорожной карты наставничества;
- определение запросов педагогов;
- сопровождение педагога;
- получение обратной связи.

На основе запросов от педагогов и изучения мнения наставников по конкретному вопросу составляется дорожная карта. Педагог-наставник формирует подробную дорожную карту работы с указанием периода времени и содержанием вопроса и должен быть уверен, что поставленная цель реальна и достижима в заявленные сроки. При постановке цели учитываются индивидуальные возможности наставляемого, ведь слишком простая задача может оказаться неинтересной и у молодого педагога не будет мотивации для ее решения, а слишком сложная задача может напугать и добавить неуверенности. Наставнику необходимо найти «золотую середину», когда решить задачу сложно, но можно [2].

Процесс взаимодействия наставника с наставляемым является непрерывным, при этом педагог активно вовлекается в работу над проектами и участие в образовательных мероприятиях. В результате создается сообщество единомышленников, в котором педагоги имеют быстрый доступ к экспертам, а наставники владеют систематизированной информацией.

Преимущества создания цифровой системы дистанционного наставничества:

– быстрый доступ, возможность связи в любое удобное время для педагога и наставника (позволяет педагогам получить своевременную помощь от наставника);

– современная форма работы (применение актуальных методов и форм наставничества, применение цифровых средств и инструментов);

– общение из любой точки (педагог, независимо от его территориального положения может подключиться к системе дистанционного наставничества и получить помощь от эксперта);

– индивидуальный подход (те вопросы, которые вызывают затруднения у одного педагога, могут оказаться легкими для другого педагога);

– совершенствование профессионального мастерства (создается единая площадка для взаимодействия, в которой любой педагог может найти единомышленников, и таким образом создается экспертное сообщество, способствующее непрерывному профессиональному развитию педагогов).

Разработанная система наставничества имеет определенные особенности. Во-первых, ее участниками являются педагоги, которые желают непрерывно совершенствовать педагогическое мастерство. Во-вторых, система сопровождения обладает всеми преимуществами, свойственными дистанционным технологиям. В-третьих, система наставничества построена как с учетом традиционных, классических

принципов системы образования, так и с учетом современных условий, что делает ее универсальной [3].

Получение обратной связи и эффективная оценка проделанной работы – заключительный и ответственный этап для педагога-наставника. Анализ деятельности по решению поставленных задач и обсуждение дальнейшего сотрудничества являются важнейшими навыками педагога-наставника. Умение обсудить результат, не раскритиковав молодого педагога, бесконфликтная критика – залог успешного взаимодействия в дальнейшем. Принцип положительного подкрепления – один из ключевых в обучении, и вовремя предоставить обратную связь – это лучшее, что может сделать наставник. Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему совершенствовать свою работу и воодушевляет на развитие своих профессиональных навыков. В ходе общения анализируется конкретное действие молодого педагога, а не его мотивы. Наставник концентрируется на поведении, а не на личности [4].

Практический материал, который накапливается нами в процессе работы наставника с молодым педагогом, хранится на Google-диске – удобном и надежном облачном хранилище, доступ к которому имеют все педагоги образовательной организации. Это позволяет использовать материал в любое удобное время, вносить дополнения, создавать опросы и презентации в режиме 24/7.

Результатом реализации дистанционной системы наставничества является высокий уровень включения молодых специалистов в работу, что положительно повлияло на качество образовательной подготовки и психологический климат организации.

Мониторинг первых результатов показал, что все молодые специалисты нашей организации желают продолжить работу в коллективе: повысился уровень удовлетворенности собственной работой, сократилось количество конфликтных ситуаций между педагогами. Молодые педагоги активно представляют собственные профессиональные разработки на конкурсах и в виде исследований и статей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аймалетдинов, Т. А. Цифровая грамотность российских педагогов. Готовность к использованию цифровых технологий в учебном процессе / Т. А. Аймалетдинов. – Москва : НАФИ, 2019. – 84 с.
2. Моисеев, А. М. Модель системы дистанционного наставничества и методической поддержки (НИМП) студентов и молодых учителей в педагогическом университете / А. М. Моисеев // Педагогика : вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 2. № 3. – С. 20-40.
3. Нугуманова, Л. Н. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» : информационно-методические материалы / Л. Н. Нагуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО, РТ, 2020. – 53 с.
4. Синягина, Н. Ю. Наставничество в системе образования России / Н. Ю. Синягина, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

*Л.В. Осипова,
М.И. Сунцова,
К.И. Глотов,
учителя физической культуры
МБОУ СОШ № 4, г. Белгород,*

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТА С НАСТАВНИКОМ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Наставничество – это способ передачи знаний, умений, навыков молодому специалисту от более опытного и знающего педагога, предоставление молодым специалистам методической помощи и совета, оказание необходимой поддержки.

Огромное количество молодых специалистов-педагогов приступают к своей педагогической деятельности в образовательных учреждениях ежегодно. И все они задаются вопросом: «К кому я могу обратиться за методической помощью?» Организационная культура учреждения и требования, написание рабочих программ и подбор методов, форм и средств обучения, родители и обучающиеся с разными потребностями и возможностями обучения, дети с ограниченными возможностями здоровья в классе – целый комплекс разносторонних новых сложных задач встают перед молодым педагогом. Наставничество помогает молодым педагогам не оставить профессию из-за сложностей и найти компромиссные решения. Наставничество в общеобразовательном учреждении – это комплекс мер для всесторонней поддержки молодого педагога, целью которого является повышение качества преподавания учителя. Профессиональные стандарты педагогов и федеральные образовательные стандарты – основа, на которой строятся: процесс внедрения в педагогическую практику; повышение качества работы молодых специалистов и работа с ними педагогов-наставников; аттестация специалистов в сфере образования.

Формы наставничества в образовательных учреждениях:

– *индивидуальная*. Предполагает персональное сопровождение наставником молодого педагога, с учетом индивидуальных особенностей последнего;

– *групповая*. Сопровождение одним педагогом-наставником (или группой наставников) группы молодых специалистов, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом;

– *коллективная*. Организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) молодых специалистов одной или сходной предметной направленности;

– *взаимная*. Организация взаимной поддержки молодых педагогов, обладающих разными знаниями и умениями, педагогическим опытом (в зависимости от стажа работы);

– *онлайн-форма*. Поддержка молодых специалистов, находящихся в удаленном доступе с использованием интернет-технологий(социальные сети,

скайп, мессенджеры, Youtube и т.д.). Также опытными педагогами-наставниками используются такие формы наставничества, как сопровождение в написании научно-исследовательских работ и проектов молодыми специалистами; обучение по лично разработанной программе, основанное на личном опыте и практике; методическая помощь при участии в конференциях и семинарах по преподаваемому предмету, а также командировки с целью обмена опытом.

Наставничество, как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации молодого специалиста занимает особую позицию. Эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.

Преимущества этой формы организации помощи актуальны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, наименьший объем теории, больше практики, обладает гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях повседневной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт опытного учителя-наставника и молодого педагога, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, недостаточно быть просто опытным педагогом с высшей категорией, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Нужно развивать в себе творческий потенциал, мониторить педагогические новшества в научном педагогическом сообществе, совершенствовать свои формы и методы работы, тесно контактировать с коллегами других образовательных учреждений (брать на вооружение опыт коллег и делиться собственными педагогическими наработками). Выполняя в педагогическом коллективе обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ, которые помогают опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в собственной педагогической деятельности; при плодотворном осуществлении функций наставника ощущается свой вклад в систему профессионального повышения педагогического мастерства молодого учителя, тем самым наставник подталкивает себя к самосовершенствованию; педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с молодыми специалистами, но также и чему-то учиться у них, расширять свой педагогический кругозор, навыки и умения, осваивать современные технологии обучения, формы профессиональной деятельности.

В нашей школе наставничеству уделяется особое внимание, так как молодые специалисты, окончившие НИУ «БелГУ» по педагогическим специальностям, нередко выбирают своим первым местом трудовой педагогической деятельности наше общеобразовательное учреждение. Для них в школе организована «Школа молодого учителя», где им на помощь

приходят опытные высококвалифицированные, порой имеющие почетное звание Заслуженного учителя, педагоги.

Для того, чтобы увидеть всю плодотворность наставничества, важно чтобы эта работа велась планомерно, системно и систематически, имея конкретную практическую цель, которой является подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в общеобразовательном учреждении в условиях реализации ФГОС. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Наставничество в образовании: нужен хороший заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. –2019. – № 3.

2. Организационно-педагогические условия профессионального становления молодого педагога в условиях развития национальной региональной системы учительского роста : учебно-методическое пособие / ред. коллегия : О. В. Чурсинова, А. А. Ярошук. – Ставрополь : СКIRO ПК и ПРО, 2019. – 92 с.

3. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя : методические рекомендации / сост.: М. Г. Тымчек, И. В. Клименко, О. И. Грицкан, Н. А. Лоцманова. – Тирасполь : ГОУ ДПО «ИРОиПК», 2020. – 113 с.

*М.Н. Судацова,
учитель-дефектолог,*

*И.А. Бутенко,
учитель-логопед,*

*С.А. Гладко,
воспитатель*

МДОУ ЦРР – д/с № 8 «Золотая рыбка»
г. Валуйки Белгородской области

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

С введением федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования повышаются требования к личности педагога и его профессиональным качествам [5, с.8-9]. Дошкольная образовательная организация предоставляет образовательные услуги семьям и предоставляет помощь в воспитании и развитии детей. Для эффективной организации образовательного процесса необходима профессиональная компетентность педагогов. К сожалению, выпускники педагогических ВУЗов не всегда работают по своей специальности. В последнее время в детских садах работают люди, не имеющие специального педагогического образования в области дошкольной педагогики.

Молодые педагоги, приходящие в дошкольное учреждение сталкиваются с проблемами следующего рода: адаптации в новом коллективе, организации образовательной деятельности, написании планов, конспектов, наблюдаются трудности в грамотном применении знаний в практической деятельности, не умение работать с родителями и т.п.

Возникает необходимость поиска форм работы с молодыми педагогами для обеспечения их скорейшего профессионального роста и улучшения всей системы работы детского сада.

Для решения данных проблем необходимо организовать такую форму работы, как наставничество.

Наставничество – один из старейших методов передачи, какого-либо опыта, который использовался как в производственных сферах, так и в здравоохранительных и образовательных учреждениях. Метод наставничества – это способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного более опытного человека на другого не имеющего опыт в той или иной сфере [7].

Наставничество развивалось в советской педагогике еще в 30-ые годы и особенно распространилось в 70-ые года XX века. Во времена перестройки, в нашей стране, этот метод оказался забытым.

Известный ученый М.И. Махмутов в 1981 году писал: «Важное условие существования человека и человеческого общества – усвоение предыдущего опыта людьми новыми поколениями. Для существования и развития человеческого общества, следовательно, нужно, чтобы люди не только трудились, но и передавали свой опыт (в первую очередь трудовой) подрастающим поколениям. Процесс передачи общественно-исторического опыта от одного поколения к другому – это важнейшая функция общества, которая называется воспитанием...» [8].

В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку [2, с 1].

Для успешной работы любого коллектива, необходимо выработать четкую структуру наставнической программы. Результатом реализации программы наставничества будет повышение уровня мотивированности и осознанности молодых специалистов в вопросах образования, саморазвития и самореализации.

Технология наставничества применима не только для решения проблем адаптации молодого специалиста в новом коллективе, но и профессиональные проблемы педагога с большим стажем работы, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Наставником может быть не только один педагог, но и команда педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным

опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Критериями программы наставничества могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям программ и модели, по которым она осуществляется;

- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;

- логичность деятельности наставника, пониманием им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

Реализацию программы целесообразно рассчитывать на один учебный год. Участники данной программы это наставники, молодые (вновь принятые педагоги), старший воспитатель, педагог-психолог, руководитель дошкольной организации. Старший воспитатель и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, создает приказ о закреплении за ним наставника. Каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В Педагог-психолог проводит анкетирование с молодым специалистом, тренинги, обсуждает с наставником проблемы, с которыми сталкиваются педагоги в ходе сотрудничества. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, представляются на итоговом педагогическом совете.

Чтобы понять, эффективна ли работа в данном направлении необходимо отметить сильные и слабые стороны качества совместной работы в парах и группах наставник-наставляемый. Оценка эффективности работы помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива.

При правильном построении работы в этом направлении критериями динамики развития наставляемых могут выступать следующие показатели:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников;
- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к работе;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Наставничество должно включать в себя следующие формы работы: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, открытые мероприятия, консультации, семинары-практикумы, круглые столы и т.д. Разнообразие форм работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов педагогической работы, положительному влиянию на совершенствование профессиональной деятельности.

Высокая результативность такой работы обусловлена следующими факторами: прямой передачей жизненного опыта от человека к человеку, доверительными отношениями и взаимообогащающими отношениями, полезными для всех участников наставничества.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования. Во-первых: наставничество позволит сообществу педагогов сформироваться в образовательной организации в качестве новой плодотворной среды для раскрытия потенциала всех участников образовательного процесса. Создание такого сообщества станет возможным за счет построения новых отношений, которые обогащают друг друга с помощью технологий наставничества. Во-вторых: работа заключается в том, что с помощью технологии наставничества участники образовательного процесса могут получить опыт, навыки, знания, компетенции, и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи (учебные материалы, самостоятельная работа и т.п.). Это чрезвычайно важно в современном мире.

ЛИТЕРАТУРА

1. Атнахова, Л. Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДООУ : дис. канд. пед. наук : 13.00.07 / Л. Н. Атнахова. – Екатеринбург, 2006. – 177 с.

2. Анцыферова, Л. И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни / Л. И. Анцыферова // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / под ред. В. А. Бодрова и др. – Москва, 1991. – С. 27-43.

3. Афонькина, Ю. А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДООУ : диагностический журнал / Ю. А. Афонькина. – Москва : Учитель, 2013. – 78 с.

4. Вакуленко, Л. С. Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО / Л. С. Вакуленко, Ю. В. Ахтырская, О. А. Кернер. – Санкт-Петербург, 2018.

5. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования : приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».

6. Виноградова, Н. А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева.– Москва : АЙРИС ПРЕСС, 2007.

7. Яшкина, К. Ю. Теоретические подходы к определению сущности понятия «наставничество» / К. Ю. Яшкина // Исследования молодых ученых : материалы XXIII Международной научной конференции (г. Казань, октябрь 2021 г.). – Казань : Молодой ученый, 2021. – С. 10-13. – URL: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/400/16668/> (дата обращения: 07.04.2022).

8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-iz-proshlogo-v-nastoyashee>.

*Н.Н. Шкирман,
заместитель директора,
Т.П. Крагель,
Т.В. Железнякова,
учителя математики
МБОУ «СОШ № 30»*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО ПРИЕМА «ДЕТИ-ДЕТЯМ» В ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОСНОВНОЙ И СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался в разных сферах деятельности, в том числе и в образовании.

Данный метод – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого. Наставником является умный и разносторонний человек, помогающий достичь поставленных задач и мотивирующий своих подопечных.

В системе образования можно говорить о наставничестве не только между педагогами, но и между обучающимися.

В настоящее время тема наставничества является приоритетной как на федеральном уровне в рамках реализации национального проекта «Образование», так и на региональном уровне в соответствии с региональной стратегией «Доброжелательная школа» (далее Стратегия). Одним из проектов областной Стратегии является проект «Создание системы наставничества и шефства для обучающихся образовательных организаций

области» («Дети-наставники»), который предусматривает возрождение системы наставничества и шефства во всех белгородских школах.

В данной методической разработке описана практика наставничества в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №30», которая применяется как во внеурочной, так и в урочной деятельности.

Под наставничеством мы понимаем:

- эффективный способ решать сложные проблемы отдельных учащихся;
- добровольческая практика;
- механизм, с помощью которого обучающиеся могут прямо адресовать свои учебные вопросы не только учителю, но и старшим школьникам.

Наставничество, в первую очередь, это передача знаний, формирование компетенций через взаимоотношения, основанные на доверии.

Данная практика является двусторонним процессом: с одной стороны помогает младшим школьникам разобраться в сложном материале, закрепить свои знания и умения, с другой стороны старшие школьники повторяют изученные темы, учатся взаимодействию. Такое взаимодействие помогает решить следующие проблемы:

- 1) преодоление коммуникативных и психологических барьеров школьников;
- 2) повышение мотивации к обучению, развитие любознательности.

Новизна методического приема состоит в том, что он позволяет ускорить и оживить процесс обучения и усвоения практических навыков решения задач, а также, обучение навыкам продуктивного диалога.

Наставниками могут стать старшеклассники, которые обладают сформированным комплексом предметных и личностных компетенций, достаточным уровнем освоения программного материала и способностью к творчеству, а также прилежны и трудолюбивы.

Целью работы является обеспечение условий для формирования высокого уровня мотивированности обучающихся и включения всех учащихся в продуктивную образовательную деятельность.

Данная цель реализуется через следующие задачи:

- выявление и воспитание компетентных учащихся-лидеров, волонтеров;
- разработка и применение алгоритма взаимодействия участников реализации методического приема «Дети – детям»;
- помощь в достижении качественных образовательных результатов,
- организация комфортной психологической среды в детском коллективе.

Применение данного приема позволяет учащимся получать необходимый импульс к самореализации и самосовершенствованию.

К наставникам применяются высокие требования:

- гибкость и критичность мышления,
- коммуникативные способности,
- толерантность и способность к сопереживанию,
- способность к осмыслению собственной деятельности.

Наставничество среди учащихся МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 30» – это добровольный вид деятельности социально активных детей, объединенных не только передачей опыта от «старшего» к «младшему», но и умением сопереживать, понять и принять.

Не секрет, что в подростковом возрасте у обучающихся снижается мотивация к получению знаний и меняются приоритеты: учебная деятельность переходит на второй план, и как результат происходит снижение успеваемости. Поэтому на помощь ученикам 7-9 классов мы привлекаем старшеклассников для повышения качества подготовки к теоретическим зачетам, экзаменам.

Такая практика привлечения старшеклассников к оказанию помощи ученикам средней школы дает положительные результаты. Дети повторяют теоретический материал, что помогает им самим в подготовке к экзаменам, создает комфортную атмосферу во время сдачи контрольных точек.

Таблица

Алгоритм применения методического приема

Этапы	Деятельность педагога	Деятельность наставника-волонтера	Деятельность наставляемого
Подготовительный	1. Подготовка материала для проведения мероприятия (зачета, консультации и т.д.). 2. Проведение инструктажа наставника-волонтера и наставляемого. 3. Составление критериев для проверки ответов.	1. Повторение теоретического материала. 2. Ознакомление с требованиями и особенностями проведения мероприятия. 3. Ознакомление с критериями проверки.	1. Ознакомление с требованиями и особенностями проведения мероприятия.
Основной	1. Организация и проведение мероприятия. 2. Оказание методической помощи при возникновении трудностей.	1. Оказание консультационной помощи наставляемым. 2. Проверка ответов наставляемых в соответствии с критериями.	1. Выполнение заданий мероприятия.
Заключительный	1. Подведение итогов. 2. Анализ работы наставников и наставляемых.	Самоанализ своей деятельности	Самоанализ выполненной работы.

Вариацией данного методического приема является шефство «ученик-ученик» для подготовки к экзамену по математике в 10-11 классах. Учащиеся 11 класса выбирают одно из заданий ЕГЭ, готовят карточки-консультации по его выполнению, затем на внеурочном занятии для десятиклассников они объясняют, как выполнять эти задания, помогают решать их по алгоритму.

При подготовке к такому занятию старшеклассники повторяют теоретический материал, учатся находить ошибки и исправлять их. В результате у десятиклассников снижается уровень стресса, они понимают, что к экзамену по математике не так сложно подготовиться, если объединить усилия.

Таким образом, мы считаем, что наставничество в школе не только помогает учащимся улучшить свои образовательные результаты, но и оказывает большое влияние на улучшение взаимоотношений в школьном коллективе.

Прием «Дети – детям» – ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества молодых людей, которые способны трудиться не только на благо себя, но и на благо общества и страны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4-18.

2. Гуджев, Д. 5 шагов наставничества / Д. Гуджев. – URL: <https://zubakov.pro/880/>.

3. Круглова, И. В. Организация наставничества в школе / И. В. Круглова. – URL: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038>.

4. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании / В. В. Никитина. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rolnastavnichestva-v-sovremennomobrazovanii>.

IV. НАПРАВЛЕНИЕ «ФОРМЫ И ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»

*М.О. Бредихина,
учитель информатики и математики
Ж.Д. Азарова,
учитель начальных классов
МБОУ «Песчанская СОШ»
Ивнянского района Белгородской области*

РАЗВИТИЕ ИКТ-КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Ежегодно большое количество преподавателей устраиваются на работу в образовательные учреждения. У многих возникают трудности и не отвеченные вопросы, которые не смогут осветить в полной мере учебники, академические программы или интернет. Для лучшей адаптации в новой профессиональной среде создана организация наставничества. Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Эта многообещающая образовательная технология позволяет умножать знания, создавать нужный опыт быстрее, чем обычные методы.

Программа наставничества представляет собой комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения результатов. Существуют разные формы наставничества. Форма наставничества – это способ организации работы наставнической группы или пары, участники которой находятся в ролевой ситуации, которая определена их основной деятельностью и позицией.

Самые распространенные формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент».

Каждая форма решает определенный круг задач и проблем и видоизменяется с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных запросов участников программы. В статье мы хотим рассмотреть форму наставничества «педагог-педагог» и выявить ее отличия от других форм.

Форма наставничества «педагог-педагог» подразумевает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и профессиональным педагогом, оказывающим универсальную поддержку.

В теме нашей статьи предполагается помощь наставника в повышении компьютерной грамотности. Целью такой формы наставничества является

успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации удобной профессиональной среды, позволяющие реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные варианты ролевые модели, которые могут быть, учитывая опыт образовательных организаций: взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, более молодой педагог может оказывать помощь опытному коллеге, испытывающему трудности с освоением современных программ, цифровых навыков и технологий; взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого оказывается методическая поддержка более опытного педагога по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). В рамках образовательной программы форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, которые осуществляют деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Также возможно создать педагогические проекты для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, серии семинаров, разработка методического пособия.

Основные задачи для взаимодействия наставника с наставляемым могут быть следующими:

- преобразование педагогической деятельности, поиск и выбор педагогических технологий, соответствующих ИКТ, личностно-ориентированное обучение;
- формирование педагогических сообществ на основе новых сервисов интернета (консультирование, создание коллективных текстовых продуктов, обмен опытом);
- развитие нового типа мышления (общественный, самоорганизующий тип мышления).

Владение информационными технологиями позволяет увеличить поток информации, содержательной для образования и методических вопросов.

Согласно практике, информационные технологии прочно вошли в современное общество. Информатизация среды образования повышает эффективность образовательного процесса. Главное условие внедрения информационных технологий – повышение компьютерной грамотности педагогов, овладение работы с программными образовательными комплексами, средствами интернета, чтобы освоить возможности современных компьютерных технологий для подготовки и проведения занятий с детьми на новом уровне.

Базовая ИКТ-компетентность составляет такие технические знания:

- пользование компьютерными основами (работа с операционными системами, выведение средствами текстового редактора несложных документов, составление простых презентаций);
- освоение основ работы в интернете (электронная почта, поиск информации);
- понимание ресурсов информационных систем, помогающих подготовки своего предмета в школе;
- умение обеспечивать простые дидактические и методические материалы средствами офисных технологий;
- способность внедрить цифровые образовательные возможности в учебно-воспитательный процесс;
- побуждение к получению знаний в области ИКТ в положительной динамике.

В начале учебного года мы провели анкетирование педагога на выявление представлений о ПК и возможностях ИКТ, по результатам которого был разработан индивидуальный план работы. План состоит из семинаров, практических занятий, консультаций, мастер-классов. В конце учебного года планируется провести итоговое тестирование.

В итоге, можно сделать вывод, что внедрение во всех сферах образования стандартов нового поколения развитие ИКТ-компетентности возрастает у каждого педагога.

Несомненно, что педагог, который использует на своих занятиях мультимедийные проекторы, компьютер, выходит в интернет – имеет преимущество перед коллегой, работающим традиционно. Информатизация школьного и дошкольного образования раскрывает и помогает внедрять новые возможности в педагогическую практику свежих методик. Компьютер может быть полезным техническим средством, серьезно разнообразившим процесс обучения.

Удовлетворение информационных потребностей образования – это огромное пространство для демонстрирования творческих способностей педагогов, заставляющее находить новые, необычные формы и методы освоения учебного материала школы и других учреждений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Блинов, В. И. Наставничество в образовании : нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 98-104.
2. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. – URL: <https://blogtrenera.ru>
3. Игнатьева, Е. В., Базарнова, Н. Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? / Е. В. Игнатьева, Н. Д. Базарнова // Вестник Мининского университета. – 2018. – 140 с.
4. Кларин, М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организации XXI века / М. В. Кларин // Экономика и образование. – 2016. – С. 92-112. – URL: <https://cyberleninka>

5. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе.– Москва : Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, 2013. – С. 5, 13.

6. Нугуманова, Л. Н. Эволюция в системе наставничества в педагогической практике / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Москва : Академия, 2018. – 284 с.

7. Наставничество в школе. – URL: <http://pedkopilka.ru/blogs/aleksandra/alekseevna-filina-nastavnik-v-sovremenoj-shkole-navigator-v-mireprofesionalnyh-kompetencii.html>

8. Чернявская, А. П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А. П. Чернявская, Л. Н. Данилова // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 4 (109). – 672 с.

С.И. Голякова, О.Я. Титенок, В.В. Удянская,
учителя начальных классов
МБОУ «Волоконовская СОШ №1»
Волоконовского района Белгородской области

ОРГАНИЗАЦИЯ РАЗНЫХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением. Возникает необходимость у молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который может оказать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить профессиональную компетентность молодому специалисту.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая увеличению профессиональной компетентности и укреплению педагогических кадров. Таким образом, наставничество развивает профессиональные компетенции человека и заслуживает особого внимания, поскольку представляет собой одну из наиболее эффективных технологий обучения, проверенных временем и отработанных многими поколениями.

Целью работы педагога-наставника с молодыми педагогами является сопровождение процесса их адаптации в образовательном учреждении.

Задачи, которые стоят перед педагогом-наставником:

– способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей педагогической деятельности;

– продемонстрировать молодому педагогу свой положительный пример в поиске научных знаний, в готовности передать этот положительный пример;

– развивать интерес к организации результативного учебного процесса в учреждении;

– способствовать формированию приемов контроля и самоконтроля начинающего педагога;

– ориентировать на творческое использование педагогического опыта в деятельности;

прививать молодому педагогу интерес к качественному выполнению своих обязанностей.

В процессе осуществления руководства педагога-наставника выполняются функции:

– определяется методика обучения, разрабатывается план профессионального становления;

– даются советы и рекомендации молодому специалисту;

– разрабатываются совместно планы занятий;

– молодой педагог обучается составлению календарно-тематических планов и других учебно-методических документов по предмету;

– молодой педагог знакомится с нормативными документами по организации учебного процесса, с гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников, с правилами безопасности в кабинете;

– посещаются уроки, занятия, внеклассные мероприятия.

Поскольку, наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать раскрытию профессиональных возможностей молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей и профессионального мастерства. Наставник должен воспитывать в наставляемом потребность в самообразовании и повышении квалификации, желание и стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Можно выделить три этапа организации работы педагога-наставника с начинающим педагогом:

1 этап – адаптационный, где наставник определяет список обязанностей молодого педагога, проводит диагностику, выявляет недостатки в умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации;

2 этап – основной (проектировочный). Педагог-наставник создает и внедряет программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает следовать программе самосовершенствования;

3-й этап – контрольно-оценочный. Педагог-наставник проверяет профессиональный уровень компетентности молодого специалиста и определяет уровень его готовности к выполнению своих педагогических обязанностей.

Педагогу-наставнику свою работу нужно начинать с беседы, где молодой учитель расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. После этого определяется программа для совместной работы.

На основе текущего опроса часто встречаются затруднения в работе молодых педагогов:

- не развиты аналитические способности (самоанализ урока, анализ педагогической литературы, анализ педагогического опыта);

- не готов молодой педагог реализовывать научно-методическую составляющую деятельности педагога (подготовка публикаций, разработка программ, методических пособий);

- страх публичного выступления перед обучающимися, родителями и педагогами;

- отсутствие навыков делового общения в рабочем коллективе и отсутствие умений применять коммуникативные способности для решения профессиональных задач;

- отсутствие навыков поведения в конфликтной ситуации;

- не готовность к инновационной и творческой деятельности.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п.

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. Не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями-мастерами. Молодой педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, что немало важно. В результате молодые коллеги растут профессионально смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Мы считаем, что работа с молодым специалистом будет более эффективной и продуктивной, если подготовить наставнику различные «памятки»:

- обязанности классного руководителя;
- организация работы с неуспевающими обучающимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- учитель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, а работа не вызывает чувства страха и неуверенности;
- показатели качества становятся стабильными.

При завершении периода становления составляется заключение эффективности адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности.

Наставничество развивает стремление молодого педагога в самосовершенствовании, оказывает содействие в его профессиональной и личностной самореализации. Эффективность системы наставничества позволяет руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых педагогов, оказывать им помощь в самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Таким образом, правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, достичь определенных успехов, стать настоящим профессионалом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Спутник классного руководителя / сост. Л. Д. Гуткина и др. – Москва : Педагогический поиск, 2002. – 193 с.
2. Наставник в школе // Начальная школа. – 2006. – № 8.
3. О наставничестве в школе. – URL: <https://infourok.ru/statya-o-nastavnichestve-v-shkole-729211.html> .
4. Щербакова, Т. Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова // Теория и практика образования в современном мире : материалы VIII Международной научной конференции (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – Санкт-Петербург : Свое издательство, 2015. – С. 18-22. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/>.
5. Модель наставничества в образовательном учреждении. – URL : <http://vsevteme.ru/network/2144/attachments/show?content=775814>.

Г.А. Дятлова, Е.Н. Сухорукова,
музыкальные руководители
МДОУ «ЦРР – детский сад № 8 «Золотая рыбка»
г. Валуйки Белгородская область

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЦЕССЕ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ МУЗЫКАЛЬНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОО

Цель работы учебно-методического объединения музыкальных руководителей на современном этапе – удовлетворение потребностей музыкальных руководителей дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) в повышении уровня профессионального мастерства, создание условий для творческой работы.

Задачи:

1. Способствовать обеспечению культурного, профессионального и творческого роста музыкальных руководителей.

2. Оказывать помощь начинающим, молодым педагогам в овладении навыками практической работы.

3. Формировать у педагогов практические навыки по организации музыкального воспитания в ДОО (проведение различных мероприятий в ДОО, планирование).

4. Обобщать и внедрять в практику работы передовой опыт педагогов.

5. Оказывать помощь музыкальным руководителям с большим стажем, испытывающим кризис профессионального роста, находящимся в ситуации профессионального выгорания, ощущающим себя некомфортно в мире новых музыкальных образовательных технологий.

В начале учебного года наставник проводит анкетирование (приложение) с целью выявления основных трудностей в работе молодого специалиста и оказания помощи педагогам со стажем по интересующей их теме. По результатам анкетирования составляется годовой план работы учебно-методического объединения музыкальных руководителей ДОО и на первом заседании выбираются наставники, соответствующие следующим критериям:

- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- стабильные результаты в работе;
- высокий уровень профессиональной подготовки;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

В процессе организации работы учебно-методического объединения музыкальных руководителей ДОО используются различные формы наставничества и модели взаимодействия:

– Модель взаимодействия: «Опытный педагог – молодой специалист», это классический вариант поддержки молодого специалиста для приобретения им необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепления их на месте работы.

– «Учитель – учитель» – форма предполагает наставничества опытного педагога с молодым специалистом. Педагоги заранее договариваются о встрече по интересующей теме и планируют форму проведения (мастер-класса, консультации, беседы и т.д.). Такой вариант наставничества может проводиться за рамками учебно-методического объединения.

– «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», это конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с детьми», «испытываю стресс во время занятий», «не могу организовать праздники» и т. д.), которая сочетается с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

– «Флэш-наставничество» предполагает проведение опытными педагогами открытых показов или мастер-классов для начинающих музыкальных руководителей в рамках учебно-методического объединения.

– «Педагог-новатор – консервативный педагог», здесь возможен вариант, когда более молодой специалист оказывает помощь опытному педагогу овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

– Командное наставничество «Детский сад – детскому саду». Такая форма работы предполагает наличие в образовательной организации более двух опытных педагогов, которые могут поделиться своим опытом работы с группой начинающих музыкальных руководителей из других образовательных организаций;

– «Опытный педагог – группа начинающих педагогов». Такая модель наставничества подходит, когда на заседании присутствуют более двух молодых педагогов, которые заранее определяют интересующую тему для обсуждения;

– «Группа опытных педагогов – молодой специалист». Здесь возможно удовлетворение запроса начинающего педагога по конкретной методической теме, в форме организации заранее подготовленного мастер-класса от опытных специалистов.

По желанию молодые специалисты могут договориться о последующей встрече с педагогами вне методического объединения музыкальных руководителей, если предоставленный им опыт работы был интересен и полезен. Подведение итогов учебно-методического объединения проводится в форме круглого стола. Результатом внедрения разных форм наставничества является улучшение личных показателей эффективности работы начинающих музыкальных руководителей, а также опытных специалистов, которые впоследствии делятся своим опытом работы, участвуя в мероприятиях различных уровней.

Приложение.

Анкета молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

8. Что Вас привлекает в работе коллектива: – новизна деятельности – условия работы – (свой вариант ответа)

Анкета для музыкальных руководителей ДОО

1. Какие трудности Вы испытываете в своей работе?

2. Какие современные технологии Вы используете в работе?
3. Какие инновационные технологии вызывают у вас затруднения в процессе внедрения?
4. Какие нетрадиционные формы организации мероприятий Вы реализуете?
5. Какие вопросы в области музыкального воспитания необходимо включить в план работы УМО музыкальных руководителей на учебный год?
6. На какую тему Вы хотели бы посмотреть мастер-класс педагога наставника?
7. Каким опытом своей работы Вы могли бы поделиться?
8. Какие формы работы Вы можете предложить для организации работы УМО музыкальных руководителей?

ЛИТЕРАТУРА

1. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
2. Аржаных, Е. В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов / Е. В. Аржаных // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22. – № 4. – С. 27–35.
3. Атемаскина, Ю. В. Современные педагогические технологии в ДОУ : учебно-методическое пособие / Ю. В. Атемаскина. – Санкт-Петербург : Детство-Пресс, 2012.
4. Базарнова, Н. Д. Игнатъева, Е. В. Наставничество в современной школе: миф или реальность / Н. Д. Базарнова, Е. В. Игнатъева // Вестник Минского университета. – 2018. – № 6. – С. 93-101.

*С.И. Климовская,
Е.А. Ставрова*
учителя русского языка и литературы
МБОУ «Бутовская СОШ»

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ ИКТ-КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

Современная образовательная политика направлена на повышение уровня профессиональной компетентности каждого учителя, а также на совершенствование и подготовку педагогических кадров. Однако подготовка педагогических кадров начинается еще в университетах на педагогических факультетах. Образовательным организациям не всегда возможно предусмотреть все происходящие изменения и постоянное обновление технической и технологической составляющей современного инновационного производства. Вузы не смогут обеспечить всестороннюю подготовку практико-ориентированного образования, так как нужно

обеспечить индивидуальную обучающую программу профессионального формирования будущего педагога, что возможно только при обеспечении наставничества.

Как показывает практика, в процессе наставнической деятельности могут иметь место и отрицательные моменты:

- «отсутствии нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и их подопечных;

- отсутствие выстроенной системы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций-работодателей при формировании

- системы наставничества;

- отсутствие адекватных систем мотивации наставников;

- отсутствие специальных мероприятий по развитию навыков наставников: курсы повышения квалификации, семинары и др.» [1, 2].

Вышеперечисленные проблемы обусловлены формированием института наставничества. В настоящее время проблеме наставничества со стороны руководства страны уделяется особое внимание.

Так, В.В. Путин сказал о возрождении данного института в своем обращении к участникам заседания Госсовета РФ и Комиссии по мониторингу достижения целевых показателей развития страны: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях» [3]. Так же в Указе от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», говорится о создании необходимых условий для развития наставничества. В дальнейшем мы можем увидеть другие проекты в данном направлении по повышению роли наставничества в процессе профессионального становления молодых специалистов, что является немаловажным фактором.

Однозначно следует сказать о тенденциях образования. Так, на сегодняшний день невозможно представить урок без применения информационно-коммуникационных технологий. Более того, данные технологии совершенствуются: и подготовка к уроку, а также обучение становятся более интересными при их использовании. ИТ-компетенция стала не только необходимостью, но и важнейшим фактором конкурентоспособности каждого специалиста. Но говорить о прекрасной подготовке каждого педагога и высоком уровне компетенций сложно. ИТ-компетентность зависит не только от вузовской подготовки, но и от личного стремления к совершенствованию навыков молодого учителя. Тут важен индивидуальный подход, который можно реализовать наставничеством. Как показывает практика, данная компетенция находится в непрерывном процессе развития, параллельно с появлением и совершенствованием программных продуктов, используемых при подготовке уроков и на них.

Касательно работы по подготовке, то более приемлемо на сегодняшний день в условиях пандемии оформление обучения педагогов через дистанционную форму, так как она позволяет обучаться у более опытных наставников вне зависимости от территориальных принадлежностей учителя-наставника и молодого специалиста, а также преимуществом является возможность учиться в удобное время и в удобном месте. Также важен и выбор более опытного наставника, сотрудничество школ, обмен опытом. Данный формат ориентирован на повышение ИКТ-компетентности. Работа способствует обучению современным достижениям, раскрытию образовательного потенциала учителей.

Перед наставником стоит задача продемонстрировать более актуальные программные продукты, а при их выборе следует учитывать потребности учителей, оснащенность школы. На первоначальном этапе следует провести анализ условий работы молодого учителя. После подготовить более приемлемые сервисы, то есть доступные всем педагогам. Отбор сервисов может быть, например: «для создания лент времени, лонгридов, сторителлинга наиболее полезны для учителей гуманитарного цикла, а сервисы по созданию ментальных карт, инфографики, графических объектов – для учителей естественно-научного цикла; овладение онлайн-сервисами по созданию тестов, опросов, голосований и интерактивных рабочих листов, учебного видео будет полезно всем учителям (независимо от преподаваемой дисциплины)» [1]. Интерфейс программ должен быть понятен каждому учителю, а программа не должна отнимать время при подготовке к уроку и вызывать сложность при демонстрации в учебном процессе. Среда должна позволять размещать не только теоретические материалы, но и видеолекции, тесты, опросы, ссылки. В процессе обучения наставник должен иметь обратную связь с обучаемым через чат, где происходит обсуждение вопросов в прямом эфире.

Говоря о программном продукте, следует отметить преимущество Moodle —система управления курсами (электронное обучение), также известная как система управления обучением или виртуальная обучающая среда. Доступ к ресурсу удобен и каждый специалист может подключаться как с компьютера, так и с телефона и участвовать в обсуждении, работать с материалами и др. Там можно создавать несколько блоков: «организационный, теоретический, который может содержать несколько образовательных модулей, обязательную контрольную работу, раздел для обсуждения работ и общения участников, анкету удовлетворенности качеством обучения» [1]. Здесь участники имеют возможность создавать собственные электронные образовательные ресурсы, в процессе получая необходимую консультацию наставника. С целью проверки понимания изучаемого можно организовать в виде контроля задание по созданию ресурса и презентовать его на открытом уроке, мероприятии.

Также возможна и организация практико-ориентированных семинаров с участием ведущих педагогов страны и ближнего зарубежья, что позволит создать обучение более продуктивным и полезным. Профессионалы могут

дать практические советы начинающим, оказать помощь в работе с программными продуктами, поделится опытом.

По мнению О.В. Лазинской «отдельным направлением в работе по повышению ИКТ-компетентности учителей в дистанционной форме можно выделить дистанционную обучающую игру. Даже взрослые, серьезные учителя не прочь поиграть и в непринужденной игровой обстановке с легкостью воспринять, переработать и осознать достаточно большой объем информации, проанализировать его и апробировать в своей педагогической деятельности» [1].

Также в практике мы видим применение постоянно пополняемого ресурса с возможностью размещения актуальных образовательных новинок, то есть разработок уроков с использованием современных ИКТ-технологий, статей, рекомендаций, материалов из опыта работы и др. Такой ресурс позволит обеспечить формирование ИКТ-компетентность не только в первые годы работы молодым специалистом, но и будет полезен для более опытных коллег. Такими могут быть: Participate (бесплатный сервис для коллекций образовательных ресурсов), Moodle, iSpring Learn, WebTutor и другие.

Таким образом, «дистанционная форма проведения обучающих мероприятий позволяет повысить ИКТ-компетентность учителей. Дистанционная форма обучения отвечает требованиям, предъявляемым к процессу наставничества в образовании, содержит все требуемые компоненты: заинтересованность обучаемых, постановка конкретных целей и задач, выработка программы работы, процесс профессиональной адаптации учителя, межличностное общение, а ее использование позволяет:

приобретать навыки самостоятельного проектирования индивидуальной образовательной траектории;

постоянно совершенствовать навыки работы с информацией ИКТ» [1, 2].

ЛИТЕРАТУРА

1. Лазинская, О. В. Использование дистанционной формы наставничества для повышения ИКТ-компетентности учителей / О. В. Лазинская, Е. А. Михайловская // Наставничество в образовании: современная практика : сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции (г. Москва, 20 ноября 2019 г.). – Москва, 2019. – С.121-127.

2. Организационно-педагогические условия профессионального становления молодого педагога в условиях развития национальной региональной системы учительского роста : учебно-методическое пособие / ред. коллегия: О. В. Чурсинова, А. А. Ярошук. – Ставрополь : СКIRO ПК и ПРО, 2019. – 92 с.

3. Официальное интернет-представительство президента России. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/councils/19882> (дата обращения: 20.02.2022).

Е.Р. Лихоманова,
учитель начальных классов,
МБОУ «СОШ№16 с УИОП»
Старооскольского городского округа

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ ЧЕРЕЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Замечательные слова великого педагога. Стаж моей работы в школе – два года. Очень маленький срок. Но, достаточный для того, чтобы понять, как велика роль наставничества для молодого педагога, как важно попасть в атмосферу сотрудничества, поддержки и взаимопомощи. Ведь грамотный и квалифицированный наставник способствует более эффективному распределению личностных ресурсов, развитию профессиональных качеств, профессиональному становлению.

Молодые педагоги закономерно испытывают трудности при адаптации к новой практической деятельности. Целью наставничества в нашем учебном заведении, где живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, творческой инициативы является оказание методической помощи молодым учителям. Вместе с моим педагогом-наставником был составлен **«Индивидуальный образовательный маршрут»: программа действий по саморазвитию с целью достижения ключевых компетенций.** В программе была спланирована методическая работа для повышения профессионального уровня педагога, для мотивации участия в инновационной деятельности.

В ходе реализации этого проекта проходила успешная адаптация к новым условиям моей трудовой деятельности, вырабатывалось умение своевременно выполнять свои должностные обязанности, установление взаимопонимания с педагогическим коллективом. Особо хочу отметить помощь и роль наставника при установлении взаимопонимания с классным коллективом, поиска индивидуального подхода к каждому ученику. Только тесный контакт и взаимопонимание с родителями дают значительный успех.

Совместно с наставником планировали педагогическую деятельность, отрабатывая конспекты уроков, изучали методику проведения урока во всех его аспектах. Разрабатывали планы внеурочных занятий, календарно-тематическое планирование, изучали и рассматривали конкретные профессиональные приемы. Эти практические занятия были направлены на выработку педагогических умений, сокращение разрыва между теоретическими знаниями о формах и методах обучения и практическими умениями.

Работа с наставником помогла сформировать грамотное и серьезное отношение к внедрению в образовательный процесс современных образовательных технологий. Разнообразные виды деятельности помогали развитию навыков и умений, полученных в ВУЗе. Работая над созданием проектов и исследовательских работ, использовала технологию проектного

обучения. На обучающем семинаре-практикуме, реализуемом наставником, были представлены интересные формы работы в этом направлении, представлены различные продукты исследовательской деятельности. **Педагогический вопрос** – это форма работы, которая проводится в нашем учебном заведении после открытых мероприятий, семинаров. Молодому учителю предлагают приготовить ряд интересующих его методических вопросов, ответы на которые хотелось бы получить. Это помогает собрать информацию по различным проблемам, возникающим в ходе осуществления учебного процесса [2, с.7]. Такая работа носит чаще всего дискуссионный характер, тем более что в школе у нас много молодых педагогов.

Так родился мой проект «Путь к профессиональному успеху», где совместно с учениками мы пытались выяснить, как рано надо приступить к выбору своей профессии, какие знания и навыки необходимы для этого. Продуктами деятельности стали буклет «Айтишник, ты кто?», информационный плакат «Опасные профессии», видеоролик «Моя мама – фотограф». Правильно спланированная работа педагога-наставника помогла мне достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать.

Проведение предметных недель в нашем учебном заведении – традиционная форма методической работы. Участие моих воспитанников в олимпиадах, творческих конкурсах, играх, выставках творческих работ и рисунков помогло освоить многие методические приемы, проявить свои творческие способности. Разнообразные, нетрадиционные формы организации работы, использование интерактивных технологий побудило к поиску современных форм и методов работы. При возникновении трудностей рядом был мой неизменный учитель-консультант.

На современном этапе развития образования большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют новые нетрадиционные методические формы и методы. В совместной с наставником работе одной из таких форм являлся мастер-класс. Так как мастер-класс демонстрирует конкретный методический прием или метод, методику преподавания, технологию обучения и воспитания, состоит из заданий, которые направляют деятельность участников для решения поставленной педагогической проблемы, он является эффективной формой передачи знаний и умений, обмена опытом обучения и воспитания [3, с.54].

Практикумы, диспуты, практические занятия, педагогические деловые игры, открытые уроки – формы работы, которые систематически присутствовали в нашей совместной работе. Сотрудничество «наставник-учитель» развивалось по принципу партнерства. В ходе общения с наставником совершенствовались педагогическая база, умения управлять детским коллективом. Были приняты к сведению истины: смысл жизни каждого человека – непрерывное развитие и самосовершенствование. А благополучие и дальнейшая судьба маленького человека во многом зависит от творческого мастерства, терпения, мудрости первого учителя. Значит, в основе обучения лежит сотрудничество. Сотрудничество между учителем и

учеником, учителем и родителями, учителем и администрацией. Важно быть внимательным ко всем участникам образовательного процесса [1, с.71].

Плодотворная работа с наставником позволила принять результативное участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства наставников молодых педагогов «Я – наставник».

Наставничество в системе образования играет важную роль в становлении начинающего педагога. Это помогает повышению профессиональной компетенции, позволяет избежать момента неуверенности в собственных силах, «почувствовать вкус» педагогических достижений. «Учитель живет до тех пор, пока учится, если он перестает учиться – в нем умирает учитель». Эти слова великого педагога К. Ушинского – лейтмотив наставника и молодого учителя нашей школы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вершловский, С. Г. Молодой учитель в системе непрерывного образования / С. Г. Вершловский. – Текст: непосредственный // Советская педагогика. – 2015. – № 2. – С. 71-75.

2. Маслова, Л. В. Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. / Л. В. Маслова, И. В. Крупина. – Текст: непосредственный // Школа. – 2018. – № 5. – С. 6-8.

3. Никишина, И. В. Инновационные подходы в управлении современной школой : методическое пособие / И. В. Никишина. – 2-е издание. – Волгоград : Учитель, 2008. – 91 с. – URL: https://www.studmed.ru/nikishina-iv-innovacionnye-pedagogicheskie-tehnologii-i-organizaciya-uchebno-vospitatelnogo-i-metodicheskikh-processov-v-shkole_5a1b01e31b4.html (дата обращения: 21.02.2022). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

*Ю.В. Луханина,
учитель-логопед*

*Н.Б. Димчева,
педагог-психолог*

*Ю.А. Лукашева,
педагог-психолог*

МБДОУ ДС №14 «Солнышко»

НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Тема наставничества – одна из центральных в сфере современного образования. На методологическом уровне в научных публикациях представлены разнообразные варианты сущности наставнической деятельности, функции и компетенции наставников, традиционные и инновационные формы и методы.

Молодой, начинающий педагог, как никто другой нуждается в опытном наставнике. В своем профессиональном становлении любой воспитатель должен пройти три ступени становления наставника: ученик, творческий наставник ребенка, наставник молодого педагога.

При формировании общего понимания того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, институт наставничества внутри педагогического сообщества развивается достаточно стихийно.

Публикации ученых по данной тематике показывают чрезвычайно широкий охват сферы наставнической деятельности [1]. Исследователи предлагают методологически обоснованный взгляд на задачи наставнической деятельности, типы, формы и методы наставничества, функции и компетенции наставника в образовании, его личностные качества.

Рассмотрены подходы к определению результатов и критериев оценки деятельности наставников, определены условия результативного функционирования наставничества и риски его масштабного введения в социальную и образовательную практику.

Много различных умений и навыков должен иметь наставник. Одни из них могут быть востребованы ежедневно и ежечасно, другие приходят с опытом, а третьи могут пригодиться только в узкопрофессиональной сфере.

Однако педагогам, работающим в школах и детских садах, тоже нужны наставники. В современных реалиях наблюдаются противоречия, которые обусловлены:

- возрастанием насыщенности образовательной среды и довольно стихийным развитием инновационных процессов;

- включенностью образования в широкую систему социальных отношений (партнерство, сетевая форма реализации образовательных программ и т.п.) с одной стороны и нарастанием доли формализованного общения и жесткого контроля результативности – с другой.

Специалисты в области наставничества указывают, что человек в эпоху перемен сталкивается с решениями и ситуациями, с которыми не сталкивался в прошлом, и ждет поддержки от того, кто уже прошел этот путь [2].

Важно понимать, что восполнение того или иного образовательного дефицита под руководством наставника возможно в том случае, когда созданы определенные педагогические условия. Деятельность наставника очень близка к педагогической поддержке.

Педагогу важно на своем рабочем месте или в ближайшем окружении (включая сетевые сообщества) обратиться к более опытным наставникам, ожидая ценных советов и надеясь на обратную связь. Ключевую роль имеет опыт наставника и мастерство владения той или иной практикой, технологией. И этим может поделиться не только старший по возрасту коллега, но и молодой педагог.

Соотнесение результатов исследования и требований федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования

показало, что важными векторами развития образовательной среды современной дошкольной образовательной организации становятся:

- индивидуализация образовательного процесса;
- поддержка инициативы и самостоятельности детей;
- создание атмосферы сотрудничества;
- организация более доступной и мобильной среды;
- создание оптимальных условий для развития мышления, воображения и детского творчества.

Не менее важна и проблема преемственности уровней образования, включая дошкольное и начальное. Педагоги начального образования не всегда знают об изменениях, которые несет ФГОС дошкольного образования, и о масштабных исследованиях не столько результатов обучающихся, сколько условий, которые важно создавать для достижения высоких образовательных результатов.

На базе муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Старооскольский институт развития образования» организована «Школа молодого педагога», где квалифицированные наставники делятся своими достижениями, опытом работы, профессиональными успехами. Формой работы являются: мастер-классы, семинары, открытые собрания, участие в конференциях, конкурсах различного уровня [3].

Таким образом, формированию активной осознанной позиции может способствовать институт наставничества, который важно культивировать в среде педагогов. Регулярные встречи педагога с наставником, обмен опытом, обсуждение конкретных и актуальных примеров из педагогической практики (не только триумфов, но и ошибок), советы и консультации, основанные на реальном профессиональном и жизненном опыте, могут стать своеобразными «точками роста» и «общей нитью» в профессиональном развитии каждого педагога.

ЛИТЕРАТУРА

1. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4-18.

2. Синягина, Н. Ю. Министерство просвещения Российской Федерации. Методология (целевая модель) наставничества / Н. Ю. Синягина. – Москва, 2019. – С. 11.

3. Школа молодого педагога. Интерактивная библиотека. – URL: https://oskoliro.ru/?page_id=1205. (дата обращения: 10.03.2022).

В.А. Молчанова,
учитель начальных классов
МБОУ «СОШ № 28» г. Белгорода,
С.Н. Сильченко,
учитель начальных классов
МБОУ «СОШ № 40» г. Белгорода,
Ю.А. Молчанов,
учитель математики
МБОУ «Подолешенская СОШ»
Прохоровского района Белгородской области

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ НАРАЩИВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА

Поддержка молодых специалистов – одна из главных задач в современной школе, так как современной школе нужен профессионально-компетентный, глубоко мыслящий, психологически и технологически готовый педагог. Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, функциональных обязанностей учителя, классного руководителя, формировании индивидуального стиля его деятельности, мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а также формированию положительного отношения к педагогическому труду и формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Наставляемые педагоги получают необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Педагог наставник в результате работы должен увидеть положительную динамику уровня удовлетворенности наставляемого педагога собственной работой, улучшение психоэмоционального состояния наставляемого коллегу. А также рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в школьном коллективе, качественный рост успеваемости и улучшение поведения в наставляемых классах, сокращение числа конфликтов с педагогическими и родительскими сообществами, рост числа собственных профессиональных работ наставляемого работника – статей, участия в конференциях

Существуют различные типы наставников:

наставник – консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного

процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста;

наставник – предметник – опытный педагог того же направления предметного, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю поддержку преподавания отдельных предметов.

Форма наставничества «учитель-учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, вебинаров, разработка методического пособия.

Коучинг характеризуется как разновидность консультирования и процесс стимулирования рефлексии и творчества работников для раскрытия их потенциала. Коучинг направлен не на информирование и формирование профессиональных умений и компетенций, а на активизацию процесса саморазвития и самообучения. Для этого коучем осуществляется постоянная обратная связь с наставляемым диалога и совместного анализа профессиональных проблем, ситуаций, пробных действий, намерений, целей и планов.

Менторинг определяется как процесс по оказанию помощи младшим или менее опытным коллегам в профессиональной деятельности для создания условий роста. Здесь сохраняются значение и принципы продуктивного диалога и обратной связи, но добавляется деятельность по формированию у работника определенной теоретической базы. Ментор оказывает помощь в определенный период времени, излагая теоретические положения и демонстрируя пример или образец действия.

Модерирование является одной из самых распространенных форм управления при обсуждении научно-практических вопросов и проблем в форматах офлайн и онлайн. Модератор должен подключать всех участников к обсуждению. В обязанности модератора входит: анонс мероприятий на форуме, уведомление пользователей о событиях и изменениях на площадке, отслеживание тематических сообщений, перемещение постов в другие отделы, создание новых разделов, удаление ненужной информации, сбор статистики.

Консультирование одна из самых распространенных форм организации сопровождения учителей. Это совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи, непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений, плановое занятие с учителем или группой педагогов по определенной теме. При этом консультант может выступать в роли эксперта, оценивающего результаты деятельности, диагноста, помогающего выявить причины профессиональных неудач, ментора, демонстрирующего способ решения профессиональной задачи.

По количеству участников наставничество может быть индивидуальное, групповое (на группу специалистов), коллективно-индивидуальное (над молодым работником наставничество закреплена группа наставников), коллективно-групповое (наставничество педагогического коллектива над группой молодых работников).

По временным характеристикам эпизодическое (ситуационное), периодическое (с ведением в новую должность), систематическое (постоянное).

Виды наставничества: *виртуальное* (дистанционное) наставничество предполагает использование информационно-коммуникационных технологий (видеоконференции, онлайн-сообщества). *Наставничество в группе* (один наставляемый сотрудничает с несколькими наставниками), *целеполагающее наставничество* ориентировано по заранее составленному графику для постановки конкретных целей. *Реверсивное* наставничество (младший работник становится наставником старшему), *скоростное консультационное наставничество* (однократная встреча), *традиционная форма* (взаимодействие между опытным наставником и начинающим работником).

Наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом, сохранения и развития педагогических традиций и опыта, восполнению личных профессиональных дефицитов педагогических работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Барыбина, И. А. Организация наставничества в школе / И. А. Барыбина // Школа. – 2012. – № 7. – С. 16-24.
2. Кузнецова, Е. А. Создание условий для самореализации молодого педагога / Е. А. Кузнецова, В. В. Кухлинская // Методист. – 2009. – № 7. – С. 63-65.

Г.К. Новохатская,
учитель математики
МОУ Викторопольская СОШ

РОЛЬ ДЕТСКОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ ШКОЛЬНИКА

Гипотеза и задачи исследования.

Изучив вопросы: психолого-педагогические основы формирования положительной направленности личности школьника и место общественной организации в формировании направленности личности подростка можно сделать следующие предположения:

– Учитывая, что личность формируется целостно, а не по частям, и основным инструментом ее формирования выступает коллектив,

коллективные отношения, определяющие характер деятельности и общения ребенка, характер опыта его жизни, можно было полагать, что от того, как принимает ребенок воздействия коллектива, как формируется его позиция в нем, зависит нравственное развитие его личности.

– Для младшего подростка особенно существенно воздействие детской общественной организации как коллектива особого типа. Ребенок стремится сам принадлежать к детской организации, она имеет для него референтный смысл. Вместе с тем этот коллектив имеет ярко выраженную общественную направленность, т.е. может легче сделать достоянием ребенка наши нравственные нормы. Такая позиция – степень ответственности подростка за коллективные дела класса и стремление быть на уровне ожиданий общественной организации, что выражается, в первую очередь, в общественной активности подростка, заботе о товарищах и своем коллективе. От того, насколько устойчива эта позиция зависит весь нравственный облик ребенка, т.к. эта позиция определяет ведущие отношения ребенка с окружающими.

Общественная позиция формируется тем успешнее, чем успешнее создаем мы представления и переживания детьми образа настоящего подростка, их стремление быть на уровне этого образа, что возможно лишь при правильно организованной деятельности коллектива. Для этого надо вызвать у него чувство человека, получившего большую самостоятельность и ответственность, человека, стоящего плечом к плечу со старшими и вместе с ними посильно участвующего в решении общественно значимых задач. При этом надо помочь подростку испытать чувство уверенности в том, что его помощь действительно нужна для успеха общего дела и что каждый из них вносит в него свой вклад.

Отсюда наметились следующие задачи поиска:

1. Проследить, как влияет на направленность личности подростка его общественная позиция.
2. Выяснить условия, способствующие и препятствующие формированию общественной направленности личности младшего подростка в общественной организации.

Методы исследования и их результаты.

Опытным путем предстояло выяснить, как влияет на нравственный облик подростка и на его направленность личности его общественная позиция, т.е. отношение к общественной организации и общественной деятельности.

Для изучения роли общественной организации в формировании направленности личности подростка было выбрано несколько методов исследования, а объектом изучения стали коллективы 5, 6 классов. В качестве основных методов исследования были использованы обобщенная характеристика классного руководителя, коллективные характеристики ребят и рейтинг, самооценка учащимися своего поведения (к своим обязанностям, общественным поручениям и к членам своего коллектива), педагогическое наблюдение, социометрический эксперимент и др. Как было отмечено выше,

направленность личности есть сложное явление, поэтому для его изучения используются многообразные методики, позволяющие глубже проникнуть в мотивы поведения ребенка. Так в качестве одной из методик выявления направленности подростка и его отношения к общественной организации была использована обобщенная характеристика классного руководителя.

Характеристика классного руководителя делится на две группы признаков:

– первой группой признаков старались как можно ближе подойти к оценке направленности личности подростка;

– второй группой признаков предполагалось оценить ребенка как члена общественной организации, как члена коллектива. В психолого-педагогических исследованиях подобного характера высоко оценивается этот метод изучения как результат длительного педагогического наблюдения за поведением подростка (Л.И. Божович, М.С. Неймарк, Т.Е. Конникова).

Поэтому мы и предпочли этот метод изучения. Аналогично была составлена коллективная характеристика. Эта характеристика включала и самооценку ребят. Проводилась она по группам (группы были составлены с учетом интересов подростков), т.к. ребята здесь больше знают друг друга и могут точнее оценить.

Сравнение результатов коллективной характеристики и характеристики классного руководителя позволило оценить позицию подростков.

Показатель отношения к общественным делам считался характеристикой данного подростка, если ребенка оценили не менее 50% его товарищей. Полученный результат сопоставлялся с аналогичной частью характеристики классного руководителя приемом рейтинга.

Вот полученная картина совпадений оценок классного руководителя и коллектива:

Таблица.

Характер совпадений	Показатели			В целом по трем признакам
	Отношение к обязанностям	Отношение к товарищам	Отношение к поручениям	
Полное	20	21	27	14
Частичное с преобладанием	14	13	9	20
Частичное незначительное	3	3	1	3

Из представленных данных (таблица) видно, что полных расхождений в оценке одного и того же подростка не наблюдается. При частичных расхождениях мы учитывали и личные наблюдения за ребенком и делали окончательное заключение о нем с их учетом.

Сравнение показывает, что младшие подростки достаточно объективно оценивают своих товарищей и готовы к такой оценке. Одновременно

сравнение показало, что в коллективе существует общественное мнение, которое сходно с мнением классного руководителя.

В результате выделились следующие группы учащихся по характеру позиции.

1 группа – 17 человек с устойчивой позицией, проявляющейся в стремлении к знаниям, отзывчивости к товарищам, в активном участии в общественных делах, ответственном выполнении поручений, смелом выступлении за справедливость.

2 группа – 13 человек с неустойчивой позицией, проявляющейся в отзывчивости к товарищам с учетом собственных интересов, учится добросовестно под влиянием родителей и актива, участник общественных дел только в интересных для него делах, поручения выполняет, если ему интересно.

3 группа – 5 человек с неустойчивой позицией, проявляющейся в отзывчивости к товарищам только по просьбе старших, к поручениям безразличен, выполняет редко, к признанию своей деятельности нейтрален, с критикой часто не согласен, может спорить, недостатки не исправляет.

4 группа – 2 человека. Характеризуется отсутствием общественной позиции. Для ребят этой группы характерно следующее:

Учиться не хочет, к товарищам – безразличен, общественные поручения никогда не выполняет, безразличен к признанию своей деятельности и к критике ее, к справедливости в коллективе, жизнью класса не интересуется.

О направленности личности ребенка мы судили преимущественно по результатам включенного наблюдения и характеристике классного руководителя. В результате исследования выделились 4 группы учащихся с различным уровнем направленности личности:

1 группа – 17 человек. Учащиеся с преобладанием положительных проявлений и без явно выраженных отрицательных.

2 группа – 17 человек. Учащиеся с преобладанием положительных проявлений при наличии отрицательных.

3 группа – 2 человека. Учащиеся с положительными и отрицательными и проявлениями без преобладания.

4 группа – 1 человек. Учащиеся с преобладанием отрицательных проявлений при наличии положительных.

При рассмотрении этой характеристики мы не заметили ни одной группы, в которую вошли бы учащиеся только с отрицательными проявлениями. Это позволяет предположить, что особенностью нравственного развития подростка является недостаточность опыта и малая устойчивость мотивов поведения. Для учащихся с преобладанием общественной направленности личности характерно то, что они способны, совершая поступки, те или иные, руководствоваться интересами и потребностями других людей. Они испытывают удовлетворение от того, что

их работа приносит пользу людям, охотно делятся знаниями и вещами, предпочитают делать все сообща с товарищами и очень ценят общение с ними.

Дети с преобладанием общественной направленности личности интересуются жизнью класса, заботятся об успехах коллектива, добиваются общего успеха дела. Подростки такой направленности личности при самооценке занижают себе оценку или оценивают себя объективно.

Подростки, принадлежащие к группе с преобладанием отрицательных проявлений, наоборот, дают высокую себе самооценку. Они проявляют готовность выполнить порученное дело в тех случаях, если видят в нем пользу или интерес для себя. Мотивы их деятельности часто связаны со стремлением добиться похвалы учителей, родителей, избежать порицания. Они любят выделиться среди сверстников – быть на виду, выглядеть лучше других, любят прихвастнуть, преувеличить свои достоинства. Общим для всех учащихся этой группы является неумение противостоять своим ситуативным личным желаниям: если у них имеется непосредственное сильное желание, то они готовы действовать в ущерб товарищам с легкостью, без угрызения совести. Часто неуспех других радует их, особенно в учебе. Присутствие же взрослых повышает их активность, делает их более старательными, прежде всего благодаря ожиданию одобрения, поощрения. Подростки с такими проявлениями более одиноки, часто ссорятся, бывают изолированы даже в коллективе, с ними не любят общаться. Часто этот факт является одним из признаков наличия у них эгоистической направленности.

Из всего сказанного сделаем вывод:

Если у ребенка есть положительное отношение к общественной деятельности и товарищам (его стремление, активность, желание), то это находит прямой выход в его направленности личности и, наоборот, если этого не сложилось (не хочет принимать участия, не хочет помочь), то это не ведет к формированию общественной направленности личности.

Поэтому общественная направленность подростка предполагает ее формирование через систему отношений в классном коллективе.

Сопоставляя характер позиции и направленность личности подростка, мы получили следующие группы:

1. Сложившаяся позиция при наличии общественной направленности личности – 17 человек.

2. Формирующаяся позиция при наличии общественной направленности личности – 14 человек.

3. Формирующаяся позиция при отсутствии отчетливо выраженной общественной направленности личности – 4 человека.

4. Отсутствие позиции и общественной направленности личности – 2 человека.

Чтобы подросток формировался с устойчивой позицией при наличии общественной направленности личности, нужно вызвать у него чувство

человека, получившего большую самостоятельность и ответственность человека, стоящего плечом к плечу со старшими и вместе с ним поси́льно участвующего в решении общественно значимых задач. При этом помочь подростку испытать чувство уверенности в том, что его помощь действительно нужна для успеха общего дела, и что каждый из ребят вносит в него свой вклад. Укрепление и развитие положительной позиции подростков должно осуществляться при помощи многообразной воспитательной работы. Поручать новые общественные поручения, которые отличались бы от предыдущих по содержанию и по своей организации, чтобы это дело было значимым не только для их коллектива, но и для всей организации школы. Очень подчеркивает и развивает положительную позицию подростков работа с младшими детьми: шефство над младшей группой в младших классах, работа в детском саду и др. Дела такого рода дают им возможность почувствовать себя старшими, которым взрослые доверяют воспитание других ребят. Эта работа приносит пользу и еще в одном отношении: она ставит подростков в положение образца для маленьких детей и тем самым направляет их внимание на собственное поведение и качества собственной личности. Это организует поведение подростков и способствует возникновению у них стремления к самовоспитанию. При выборе объектов работы нужно стремиться к тому, чтобы подростки с достаточной ясностью воспринимали общественное значение поручаемого им дела. Но и сама деятельность должна привлекать ребят. Целесообразно также предоставлять ребятам инициативу нахождения объектов деятельности, при этом лишь направляя их поиск. Здесь важно учесть, что они еще слабо владеют необходимыми умениями и навыками. Иными словами, эффективность формирования направленности личности подростка зависит от успеха развития его положительной позиции и предполагает воспитание подростка, в первую очередь, через детский коллектив.

ЛИТЕРАТУРА

1. Общая психология / В. В. Богословский, А. Г. Ковалев, А. А. Степанов, С. Н. Шабалин. – Москва : Просвещение, 1973.
2. Кузьмина, Н. В. Методы исследования педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина. – Ленинград : Издательство Ленинградского университета, 1970.
3. Левитов, Н. Д. Проблема характера в современной психологии / Н. Д. Левитов // Вопросы психологии. – 1970. – № 5.
4. Неймарк, М. С. О психологии воспитания / М. С. Неймарк // Советская педагогика. – 1972. – № 7.

*А.В. Песоцкая,
учитель истории и обществознания*

*О.Н. Тверитинова,
учитель иностранных языков*

*О.Н. Вознюк
учитель обществознания*

МБОУ «Великомихайловская СОШ им. Г.Т. Ильченко»
Новооскольского городского округа Белгородской области

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМ И ВИДОВ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Современная образовательная система представляет собой непрерывный процесс появления и совершенствования технологий и инноваций, но, несмотря на это, образовательные организации постоянно находятся в поиске новых и более эффективных решений возникающих проблем и вопросов. Важнейшей целью образования является формирование гармонично развитого человека, обладающим не только усвоенными «знаниями-умениями-навыками», но и способным применить их на практике. Помимо образовательной функции образовательная организация несет ответственность и за усвоение обучающимся моральных и нравственных ценностей, которые станут основой его будущей не только профессиональной, но и жизни в целом. Наиболее перспективным методом, на наш взгляд, является система наставничества [1].

Система образования Российской Федерации определила модель реализации наставничества следующим образом:

– описание общих условий и организационной структуры деятельности, в соответствии с которыми, за молодым специалистом закрепляется наставник;

– описание деятельности и полученных результатов наставника;

– процедура завершения взаимодействия между наставником и наставляемым.

Основу данной модели составляет процесс передачи опыта наставляемому от наставника, а также требования к самому процессу, к субъектам наставнической деятельности, которыми могут выступать наставники, представители структур, которые организовали деятельность наставника [2]. На основе взаимодействия, ценностно-ориентированной мотивации обоих субъектов наставничества, взаимного интереса в развитии может выстроиться одна из эффективных форм образования.

Следует учитывать, что в нормативно-правовой базе института наставничества лежат довольно обширный спектр нормативно-правовых актов. В Федеральном законе РФ №273 «Об образовании» в статьях 28, 47 и 48 определены компетенции, права, обязанности и ответственность образовательной организации, а также правовой статус педагогических

работников, права, свободы и гарантии их реализации. Помимо этого, в Указе Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» указаны характеристики «лучшего наставника» молодежи. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» выделяет «создание условий для развития наставничества» как одну из наиболее приоритетных задач модернизации образовательной системы. Вышеперечисленные акты подкрепляются локальными нормативными актами образовательной организации: положением о наставничестве, положением о стимулирующих надбавках для наставников с целью поощрения, приказы о назначении наставников и т. д.

Составными элементами системы наставничества в России составляют следующие компоненты:

1) ценностно-смысловой компонент, который предполагает, что целью наставничества является передача опыта в рамках субъект-субъектных отношений, осуществляемых на основе воздействия наставника на личность обучающегося;

2) содержательный компонент включает следующие направления работы: с обществом, с наставником и с наставляемыми. Работа с обществом предполагает взаимодействие с органами власти, общественными организациями, СМИ, которые позволяют выстроить наиболее стабильную и эффективную систему связей с общественностью, а также повысить информированность и заинтересованность общества в развитии института наставничества. Работа с наставниками – ключевой компонент, включающий формирование базы наставников, обладающими не только профессиональными, моральными и нравственными качествами, но и прошедшими обучение методикам наставничества, знающими особенности проведения ВКС, мероприятий и т.д. Работа с наставляемыми – третий уровень содержательного компонента. Данное направление включает в себя, прежде всего:

– анализ и определение нуждающихся в помощи и поддержке в возрасте 14–18-ти лет;

– создание базы данных отобранных наставляемых;

– учет пожеланий и потребностей наставляемых относительно направления наставнической деятельности и личности самого наставника;

– установление контакта и обратной связи с наставляемым;

– оценку достижений, наставляемых за время взаимодействия с наставником [4];

3) технологический компонент предполагает создание комфортных и современных условий осуществления наставнической деятельности. Основу данного компонента составляет способность наставника выбирать из многообразия педагогических технологий те, которые помогут наставляемому достичь наиболее высоких результатов. Ответственность за осуществление данного компонента лежит как на наставнике, так и на

образовательной организации, на базе которой осуществляется наставничество;

4) оценочно-результативный компонент включает оценку деятельности обучающегося наставником, а также проведение самоанализа и самооценки наставляемым. Помимо этого, в рамках данного компонента должна осуществляться саморефлексия как наставника, так и наставляемого: какие цели были достигнуты? За счет каких средств можно было бы усовершенствовать итоговый результат и т.д.

На основе обозначенных компонентов модели системы наставничества выделяют следующие формы:

1) по форме взаимодействия наставника с обучающимся выделяют:

– прямое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с наставляемым в рамках не только образовательного процесса, но и во внеурочной деятельности;

– опосредованное наставничество, основу которого составляет нерегулярное взаимодействие с обучающимся, осуществляющееся с целью решения конкретной проблемы или вопроса в форме совета или рекомендации.

2) по количеству наставляемых:

– индивидуальное наставничество предполагает, что наставник постоянно взаимодействует с обучающимся, учитывает его личностные и физические характеристики и на основе этого формирует индивидуальный план достижения цели наставничества.

– коллективное наставничество включает в систему субъект-субъектных отношений наставника и коллектив обучающихся. На основе характеристики группы наставляемых наставник формирует цели, задачи и методическую базу осуществления наставничества.

3) по форме влияния наставника на обучающихся:

– скрытое (наставник формирует те или иные ценности незаметно для испытуемого);

– открытое (наставник и наставляемый взаимодействуют друг с другом с целью достижения конкретно поставленной цели).

На данный момент в современной образовательной системе России доминируют виды наставничества, заимствованные из Европы и Америки. Выделяют следующие виды наставничества:

– Коучинг. Педагогический коучинг — неформальная технология и искусство задавания вопросов, искусство мотивирования. Коучинг предполагает формирование процесса взаимоуважающего общения и взаимодействия, где каждый субъект общения помогает оценить вклад каждого в решение поставленных задач и предполагает, что субъект принимает и реализует самостоятельные решения и несет за них ответственность.

– Менторство – одна из форм коучинга, приобретающее самостоятельное значение за счет более высокой роли педагогическо-психологических компетенций наставника. Ментор чаще всего выступает в роли «наблюдателя» за самостоятельным развитием наставляемого, но в

любой момент ментор может оказывать влияние на деятельность обучающегося.

– Наставничество в «классическом» понимании ориентировано на осуществление практических задач. Наставничество предполагает наличие конкретной задачи, осуществление которой осуществляется за счет взаимодействия преподавателя и обучающегося.

Также важно учитывать, что наставничество не ограничивается работой наставника и наставляемого. Отдельным направлением работы наставника является взаимодействие с семьей наставляемого: установление коммуникации, выявление сложностей, контекста семейных отношений, возможно и осуществление посреднической деятельности между семьей наставляемого и другими службами.

Помимо выше представленных форм и видов наставничества выделяют следующие формы наставничества:

1) Обучающийся-обучающийся: в рамках данного взаимодействия обучающиеся достигают самоактуализации и самореализации за счет осуществления внутригрупповой деятельности.

2) Педагог-педагог: данная система предполагает взаимодействие педагогов в рамках педагогического коллектива с целью решения конкретной задачи, либо с целью совершенствования педагогической деятельности в рамках образовательной организации.

3) Педагог-обучающийся: система, которая предполагает деятельность педагога, направленную на формирование наиболее эффективной системы взаимодействия как с обучающимся, так и с коллективом обучающихся.

Таким образом, можно прийти к выводу, что рассматриваемая модель наставничества в системе образования России подразумевает формирование единой системы форм и видов наставничества. На сегодняшний день основными формами наставничества являются: прямое и опосредованное, индивидуальное и коллективное, скрытое и открытое наставничество. Виды наставничества, сформированные на основе зарубежного опыта, представляют собой: коучинг, менторство и наставничество. Стоит отметить, что на данный момент наставничество становится одним из наиболее перспективных моделей решения образовательных задач.

ЛИТЕРАТУРА

1. Башарина, О. В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 2 (18). – С. 19-28.

2. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

3. Наставничество: эффективная форма обучения : информационно-методические материалы / авт.-сост. : Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2019. – 48 с.

4. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» : информационно-методические материалы / авт.-сост. : Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с.
5. Стащенко, А. Г. Наставничество: мода становится трендом / А. Г. Стащенко // Корпоративные университеты. – 2008. – № 15. – С. 37-49.
6. Теплов, А. О. Методы оценки эффективности наставничества / А. О. Теплов // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – № 28. – С. 1-8.
7. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». – URL: <https://clck.ru/QWQX4>.
8. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». – URL: <https://clck.ru/QWQYs>.
9. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 28, 47, 48. URL: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru>.
10. Шакирова, Д. М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. – Текст: электронный // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. – №4. – 2019. – URL: <http://irortsmi.ru/node/804> (дата обращения: 17.02.2022).

Л.М. Писарева,

*Почетный работник общего образования РФ,
методист МБУ «Научно-методический центр»
города Губкина Белгородской области,*

Е.А. Мотынга,

*Почетный работник общего образования РФ,
учитель-наставник*

Е.И. Калинина,

*учитель-наставник
МБОУ «СОШ№13 с УИОП»
г. Губкина Белгородской области*

РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОСТИ – ПУТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Сегодня найти готового специалиста в любой сфере трудовой деятельности, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы в экономике, науке, государственном управлении, культуре, искусстве, образовании, здравоохранении, спорте и других областях трудовой деятельности [3].

Помимо профессиональной компетентности начинающий педагог должен обладать не только творческим мышлением, но и креативностью.

Постоянная работа по развитию творческого потенциала педагогов и креативности не только поможет им ориентироваться в огромном объеме современных инновационных технологий, методик, программ, но будет способствовать повышению профессионализма [2].

Для развития своего творческого потенциала, для успешного решения проблем в рамках деятельности муниципального педагогического клуба наставничества «НАШЕДЕЛО.ГГО» советуем начинающим педагогам пользоваться следующими правилами креативного подхода в работе.

1. Каждую задачу старайтесь «представлять» с разных позиций. Именно ПРЕДСТАВЛЯТЬ. Запомните, что креативное мышление, в первую очередь, это мышление образами.
2. Возьмите себе за правило находить не одно, а сразу несколько решений, встающих перед Вами задач.
3. Сконцентрируйте свое внимание на развитии. Чем больше Вы будете практиковаться, тем больше толковых идей Вы будете находить.
4. Развивайте свой творческий потенциал. Не ограничивайте себя тем, что у Вас уже имеется в голове. Всегда ищите свежую и актуальную информацию, которая будет способствовать Вашему дальнейшему движению.

В процессе заседаний педагогического клуба наставничества «НАШЕДЕЛО.ГГО» совместно с наставляемыми мы используем разнообразные модели работы. Во-первых: модель «Гуру и его последователь», когда работник оказывается в подчинении гуру с авторитетом в профессиональном кругу. Во-вторых: модель «Мастер и подмастерье», когда мастер готов делиться со своим подмастерьем. Эта модель будет идеальной в случае отзывчивости со стороны наставляемых. В-третьих: модель «Творческий тандем». Именно эта модель была выбрана членами педагогического клуба наставничества «НАШЕДЕЛО.ГГО» в качестве основного приема работы на заседаниях совета. Эта модель предполагает прием нового, молодого специалиста как равного, позволяя ему это почувствовать. Такой тандем работает совместно, с разделением ответственности за результат, становясь единой рабочей единицей. Отмечается эффект синергии $1 + 1 = 3$. Немногие наставники готовы к подобным отношениям. Следовательно, если наши наставляемые выбрали именно эту модель, значит, мы смогли заслужить их доверие. Модель «Творческий тандем» имеет свои плюсы, так как эта модель способствует высокой включенности группы, быстрой адаптации, формированию полноценной команды, отличным результатам «на выходе». В-четвертых: модель «Соппротивление замыканию» – способность не следовать стереотипам и длительное время «оставаться открытым» для разнообразной поступающей информации при решении проблем. Задаем начинающим педагогам вопрос: «Вы считаете себя креативным?». Ответы самые разнообразные. В переводе с английского «креативность» обозначает – творить, создавать, но это не обязательно говорит о том, что вы должны идеально рисовать, сочинять стихи, музыку. Креативность проявляется, когда приходится действовать в ситуациях неопределенности, отсутствия четких алгоритмов, неизвестности сути и способов решения встающих перед

педагогом проблем. Креативность является ведущим компонентом педагогической деятельности и является решающим фактором продвижения педагога к вершинам педагогического мастерства. Творческим продуктом креативного педагога могут быть новые образовательные технологии, формы, методы обучения и воспитания [4].

Наиболее любимейшей групповой формой работы нашего клуба стал прием «Ты мне – я тебе». Наставник утром высылает наставляемому определенную тему и два вопроса: «На какие вопросы учеников вам нужны ответы?», «Какие типичные ситуации в работе приводят к основным сложностям?». Причем тема постоянно меняется, а вопросы остаются неизменными. Главной задачей наставляемого в таком случае становится сбор информации и отправка полученных сведений наставнику. На сбор информации обычно дается 3 дня. Далее члены педагогического клуба наставничества «НАШЕДЕЛО.ГГО» собираются вместе, чтобы наставник или наставники рассмотрели заданные вопросы. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовать свои способности. Каждый наставник должен помнить, что наставничество – это не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям. Только соблюдая это правило, вы сможете получить положительный результат. Наивысшим же результатом работы педагогического клуба наставничества «НАШЕДЕЛО.ГГО» на данном этапе работы мы считаем характеристику каждого члена клуба, которую дали наши подопечные на основе основной формы работы СОВЕТ. Наставник педагогического клуба наставничества «НАШЕДЕЛО.ГГО» – это...

«с» – самоотверженный

«е» – единственный

«о» – опытный

«т» – терпеливый, талантливый

«в» – всезнающий

Молодой педагог клуба наставничества «НАШЕДЕЛО.ГГО» – это...

«с» – способный

«о» – ответственный

«в» – вдохновенный

«е» – единственный

«т» – трудолюбивый, творческий

Развитие креативности дает возможность учителю увеличить исходный творческий потенциал, сформировать потребность в саморазвитии, усилить мотивацию профессиональной деятельности. Существует множество различных способов развития креативности, следуя которым можно в скором времени развить в себе это качество и применять на практике. Именно креативный педагог будет считаться востребованным, конкурентоспособным и любимым детьми [1].

ЛИТЕРАТУРА

1. Грановская, Р. М. Творчество и преодоление стереотипов / Р. М. Грановская, Ю. С. Крижанская. – Санкт-Петербург : OMS, 1994. – 192 с.
2. Логвинова, О. Б. Сборник эталонных заданий. Креативное мышление. Выпуск 1 / О. Б. Логвинова, Н. А. Авдеевко, Г. С. Ковалева. – Москва : Просвещение, 2022. – 128 с.
3. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных рекомендациях для учета и использования в работе. – URL: www.sev-centr.ru, 18.01.2022-metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-oo.pdf (дата обращения: 17.02.2022).
5. Федоров, Д. М. Креативность как образовательный результат / Д. М. Федоров // Корпорация Российский учебник. – URL: <http://rosuchebnik.ru/a72e1ae5c9b441a4d7e0c58530461620.pdf> (дата обращения: 27.02.2022).

Л.А. Селина, А.В. Иванова, Н.Н. Лихоманова
воспитатели
МДОУ «ЦРР-Радуга»
п.Вейделевка Белгородской области

ФОРМЫ И ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Наставничество – одна из функций опытного работника, предполагающая помощь вновь пришедшему сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Наставничество подразумевает передачу знаний и навыков опытных сотрудников дошкольной организации молодым специалистам. Исходя из этого наставником может быть только тот педагог, чьи знания и навыки представляют реальную ценность. Воспитатель должен проработать педагогом больше трех лет, овладеть навыками управления образовательной деятельностью, хорошо выполнять свою работу и иметь желание обучать других и передавать им свой педагогический опыт. Педагогами МДОУ детский сад «Непоседа» п. Вейделевка наставничество активно используется и имеет разновидность форм и видов методической работы с молодыми специалистами, которые еще не имеют трудового стажа педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, не имея опыта работы до трех лет.

Целью наставничества в ДОУ является оказание помощи молодым воспитателями (специалистам) в их профессиональном становлении, а также реализация идеи социально-педагогического партнерства.

К основным задачам наставничества в детском саду можно отнести:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление воспитателей и других педагогических работников в ДОУ;

- ускорение процесса профессионального становления воспитателя (или др. педагогического работника) и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- формирование системного подхода начинающих педагогов к анализу и планированию своей деятельности;

- укрепление традиций, направленных на сближение, взаимопонимание и созидательную деятельность всех участников образовательного процесса в ДОУ и реализации идеи социального партнерства;

С успехом используется в ДОУ форма наставничества педагог-педагог.

Педагог, приступая к наставничеству, должен уделить внимание трем последовательным этапам:

1. Адаптационный этап

На этом этапе наставнику предстоит определить, какие личностные и профессиональные навыки у педагога уже сформированы и какие проблемы он испытывает. После чего помочь ему разобраться с календарно-тематическим планированием, в годовом плане детского сада и выбрать тему для самообразования.

2. Составление и реализация плана наставничества.

Наставником разрабатывается индивидуальный план наставничества, где учитывается уровень базового образования воспитателя, его творческий потенциал, личные особенности и сложности, которые он испытывает в работе(работа с документацией, общение с родителями и т.д.) . Сроки мероприятий устанавливаются относительно важности и срочности темы. Например, если для начала работы необходимо спланировать работу с группой, эта тема должна прорабатываться одной из первых. Формат мероприятий выбирается в зависимости от текущих задач и особенностей воспитателя. Важно предусмотреть различные форматы. Сочетать индивидуальные и групповые форматы, практические и теоретические занятия. Также очень важно уделить внимание выработке личного стиля работы. Каждому воспитателю важно сформировать собственный арсенал методов и приемов работы.

3. Контрольно-оценочный этап

Педагог-наставник контролирует работу воспитателя и анализирует результаты проделанной работы, дает советы для устранения ошибок. Таким образом наставник проверяет готовность воспитателя к самостоятельной работе.

В качестве теоретических занятий можно использовать:

Индивидуальные и групповые консультации, самостоятельное изучение материала и прослушивание семинаров. Теоретические занятия важно подкреплять практическими, чтобы воспитатель получал

рекомендации и пробовал их применять. В качестве практики можно проводить:

Обучение на рабочем месте, демонстрация опыта педагога-наставника и мастер-классы для обмена опытом, участие в конкурсах педагогического мастерства, совместные игровые и проектные формы обучения.

Большое значение в работе нашего детского сада имеет совместная работа учителя-логопеда и воспитателя. Целью работы воспитателя и учителя-логопеда является преодоление речевых нарушений у дошкольников.

Прежде чем приступить к совместной работе, педагогам необходимо выяснить характер и причины речевого нарушения, составить адаптированную программу, тематические планы, речевые карты, индивидуальные маршруты.

Воспитатели обязаны присутствовать на фронтальных занятиях развития речи учителя-логопеда, чтобы потом на групповых занятиях обучения грамоте, продолжать изучение пройденного звука. Учитель-логопед может посещать отдельные занятия обучения грамоте с целью контроля за речью детей, оказания методической помощи воспитателям.

Воспитатель логопедической группы должен ежедневно наблюдать за состоянием речевой деятельности детей с ТНР. Воспитатель обязан исправлять звукопроизношение поставленных звуков в речи, следить за усвоенным грамматическим строем речи. Так же знать индивидуальные особенности детей, которые могут по-разному реагировать на дефект.

Ежедневно воспитатель проводит логочасы в комбинированной группе. Учитель-логопед раздает в начале учебного года всем воспитателям логопедических групп, журналы взаимодействия, в которых прописаны упражнения для развития общей и мелкой моторики, развитие артикуляционной моторики (логопедическая пятиминутка), развитие фонетико-фонематических процессов и подготовка обучению грамоте. Материалы, содержащиеся в данном журнале, помогут организовать недельную работу воспитателя по заданию логопеда на весь учебный год.

Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом. Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Наставничество помогает повысить профессиональную компетенцию: педагог старается следить за новинками методической литературы, участвует в педагогических конкурсах, конференциях, использует в работе инновационные технологии.

Самое главное, чему способствует наставничество – это налаживание взаимодействия между всеми участниками педагогического процесса в ДОУ с целью обогащения профессионального опыта, а также формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бережнова, О. В., Тимофеева Л. Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада : методическое пособие / О. В. Бережнова, Л. Л. Тимофеева. – Москва, 2014.
2. Виноградова, Н. А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева. – Москва : АЙРИС ПРЕСС, 2007.
3. Вакуленко, Л. С. Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО / Л. С. Вакуленко, Ю. В. Ахтырская, О. А. Кернер. – Санкт -Петербург, 2018.
4. Лапина, О. А. Наставничество: вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения / О. А. Лапина, Л. А. Магальник // Школьные технологии. – 2001. – № 6.
5. Наставничество в ДОУ // Портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования.

*О.С. Серикова,
Почетный работник общего образования РФ,
учитель начальных классов
ОГБОУ «Шебекинская СОШ с УИОП»
Белгородской области*

СОВМЕСТНОЕ СОСТАВЛЕНИЕ ДИДАКТИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ К УРОКАМ КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА

В целях содействию профессиональному развитию молодых учителей педагог-наставник может использовать различные формы наставничества. Кроме этого, важно систематически оказывать поддержку молодому педагогу, чтобы развивать у него необходимые навыки и умения педагогической деятельности.

Конечно, молодой специалист должен творчески использовать передовой педагогический опыт в своей работе – свой индивидуальный творческий путь интересен и необходим. Но поддержка опытного наставника даст возможность сократить время на поиски.

Например, молодой учитель задумал разработать памятку морфологического разбора частей речи. В учебниках, интернете, методических пособиях очень много разных примеров таких памяток. Но именно опытный коллега даст быстрый и правильный совет в этом деле.

Возьмем разбор имени существительного как части речи. Что предлагает учебник «Русский язык, 4 класс» В.П. Канакиной, В.Г. Горещкого? «Разбор имени существительного как части речи: 1) Часть речи. На какой вопрос отвечает, что обозначает. 2) Начальная форма (Именительный падеж единственного числа). 3) Собственное или нарицательное, одушевленное или неодушевленное. 4) Род. Склонение. 5) Падеж. Число. 6) Роль в предложении» [2, 153].

Но каждый опытный учитель в своей практике сталкивался с тем, что ученик порой не может сразу определить части речи по вопросу, как требуется в этом алгоритме. Поэтому перед тем как перейти к составлению памятки такого разбора, надо с детьми обсудить некоторые вопросы и научить их критически думать и рассуждать.

«Морфологический разбор – это анализ грамматических особенностей части речи, или грамматическая характеристика части речи. Определить часть речи и сделать морфологический разбор – это взаимообратные задания. Морфологический разбор как раз и нужен, чтобы определить части речи. А определение части речи, в свою очередь, и начинается с грамматического разбора». [1] Поэтому, когда дети начинают делать разбор по предложенной в учебнике памятке, на первом этапе у них и происходит заминка. Они не могут сразу только по вопросу определить части речи.

Что же помогает детям все-таки назвать часть речи? Конечно же их опыт в определении грамматических признаков той или иной части речи.

Таким образом, учителю надо заострить внимание детей на особенные признаки разных частей речи, которые принадлежат именно этой части речи.

Итак, чтобы определить части речи, возьмем за основу тезис: «Части речи – это группа слов с одинаковыми грамматическими признаками» [1]. Отсюда следует, что «имена существительные – это слова, которые обозначают предметы и обычно имеют род, одушевленность – неодушевленность, изменяются по числам и падежам». А также существительные могут присоединять к себе прилагательные (признаки), так как они (существительные) являются носителями признака: «медленная ходьба», «новое пальто», «тревожные сутки».

Если слово, наоборот, присоединяется к предмету, то это прилагательное. Прилагательные – это слова, которые обозначают признак предмета и обычно изменяются по родам, числам и падежам.

Глагол – это слова, которые обозначают процесс и изменяются по временам, лицам, родам (в прошедшем времени), числам.

Поясним: процесс – это когда что-то происходит с предметом. И если у слова можно определить время, значит, оно относится к части речи глагол.

Как при этом должен рассуждать ученик? Например, предложение «К столу подали жирный холодец».

Самое «проблемное» здесь слово: «холодец». Оно напоминает и признак, и предмет, и действие. Начинаем рассуждать «от противного»: «холодец» это не процесс, а еда, которую поставили на стол, поэтому это не глагол. К слову «холодец» можно добавить признаки: «вкусный холодец», «прозрачный холодец», «свежий холодец». Хотя слово «холодец» напоминает слово «холодный», но к нему добавляются признаки, а не само это слово признак. Значит, это все-таки, существительное. Грамматические признаки: нарицательное, неодушевленное, мужской род, единственное число, 2-е склонение, винительный падеж.

«К столу»: подберем признаки к этому слову: «к красивому», «к письменному», «к удобному» столу. Проверим грамматические признаки.

Начальная форма «стол», «стол – он мой» – это мужской род; стол – неодушевленный предмет, стол (один) – единственной число, столы (много) – множественное число, к (кому? чему?) столу, за (кем? чем?) – за столом – изменяется по падежам, значит, это существительное. Грамматические признаки: нарицательное, неодушевленное, мужской род, единственное число, 2-е лицо, в дательном падеже, в предложении является второстепенным членом.

Слово «подали» обозначает процесс. Подали, то есть принесли и поставили на стол. Изменим «подали» по временам: «подали уже» – прошедшее время, «подают сейчас» – настоящее время, «подадут когда-то» – будущее время. Значит, «подали» – это глагол. Грамматические признаки: прошедшее время, 3 лицо, множественное число, в предложении является сказуемым.

К слову «жирный» подберем предметы: жирный суп, жирный баран, жирный крем. Если к слову подбирается предмет, то это признак предмета, то есть прилагательное. Грамматические признаки (как и у существительного, к которому оно относится): мужской род, единственное число, винительный падеж.

Вот еще пример, возьмем сходные по лексике слова: боль, болезнь, больной, болеет, болезненный. «Боль» и «болезнь» – это существительные, так как к ним присоединяются прилагательные (признаки). Нестерпимая боль, долгая болезнь. Слова «больной», «болезненный» – это прилагательные, потому что к ним можно добавить существительные (предметы): больной человек, болезненный мальчик. Слово «болеет» – это глагол, так как изменяется по временам (болеет сейчас, болел давно, будет болеть когда-то).

Такое маленькое добавление к алгоритму разбора даст возможность молодому педагогу более четко объяснить детям тему «Части речи». Наставник еще раз подчеркивает, что детей надо учить рассуждать, а не только следовать четким алгоритмам, потому что в русском языке уж слишком много исключений и разных нюансов.

Такая работа опытного коллеги с молодым педагогом поможет последнему приучиться намного шире относиться к теме, которая дается на уроке. А также заставит его, хоть и недавно закончившего учебу, постоянно заниматься самообразованием и самосовершенствованием, не бояться применять в своей работе разные приемы и при этом понимать, что важно сейчас донести классу в данную минуту, а что потом.

Подведем итог. На уроках изучения частей речи ученикам следует рассказать, что «Части речи – это группы слов с общими лексическими и грамматическими признаками» [1]. Так же нужно показать детям, что при определении частей речи нужно разграничивать лексику и грамматику. Поэтому в первый пункт алгоритма по разбору любой части речи надо внести такое дополнение:

1) Порассуждай, какой частью речи может быть это слово по схеме: «это слово – существительное, так как к нему можно присоединить

прилагательные (признаки)»; «это слово – прилагательное, потому что к нему можно добавить существительные (предметы)»; «это слово – глагол, так как обозначает процесс и изменяется по временам».

Совместная работа молодого учителя и наставника над дидактическим материалом поможет найти оптимальные формы и методы подачи материала. Молодой учитель, проявляя самостоятельность и творчество, но при этом опираясь на опыт наставника, сможет быстрее продвигаться в создании своей собственной методики преподавания.

ЛИТЕРАТУРА

1. Восторгова, Е. В. Как преодолеть трудности морфологического разбора / Е. В. Восторгова. – URL: <https://events.webinar.ru/39793577/9462091/recordnew/9718639/5699bde981293522c5bb0779023700f6> (дата обращения: 20.02.2022).

2. Канакина, В. П., Русский язык, 4 класс : учебник для общеобразовательных организаций : в 2 ч. Ч. 2 / В. П. Канакина, В. Г. Горецкий. – Москва : Просвещение, 2015. – 160 с.

Т.Ю. Чехлыстова,

учитель-логопед

М.Ю. Галуцкая,

педагог-психолог

Т.Н. Абрамова,

учитель-дефектолог

МДОУ «Детский сад №15 п. Разумное»

РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДЛЯ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ГРУПП КОМПЕНСИРУЮЩЕЙ НАПРАВЛЕННОСТИ КАК ГРУППОВАЯ ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА

Опыт работы дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) свидетельствует о том, что принятый или переведенный педагог на должность воспитателя группы компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи (далее – ТНР), – в реальности испытывает большие сложности в начале своей профессиональной деятельности. Этот факт объясняется тем, сотрудник адаптируется к новым должностным обязанностям, целям, задачам и содержанию коррекционно-развивающей деятельности, проводимой с детьми с ТНР. Встретить специального педагога, который готов заняться данной работой без специально организованной педагогической помощи, почти невозможно.

Воспитателям групп компенсирующей направленности часто нужны более глубокие знания специальной педагогики и психологии дошкольников с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), методики их

дошкольного образования, в освоении новых коррекционно-развивающих педагогических технологий. Начинающие воспитатели замечают, что в процессе освоения новой должности им не хватает специальных теоретических знаний и практических умений в работе с данной категорией детей.

Специальные знания воспитатель группы компенсирующей направленности может получить от педагогов, имеющих богатый педагогический опыт в работе с детьми ОВЗ. Такая форма взаимодействия между педагогами называется наставничество. Г. Льюис дает определение наставничества, как системы отношений и ряда процессов, когда один человек предлагает помощь и поддержку другому.

Для повышения квалификации воспитателей групп компенсирующей направленности для детей с ТНР, совершенствования их педагогических знаний, умений и навыков используется два направления послевузовского образования – «внутреннее» (на уровне ДОО) и «внешнее» (за пределами ДОО). «Внутреннее» – индивидуальная форма обучения, трансляция личного опыта и знаний. «Внешнее» – совершенствование профессиональных знаний в форме тренингов, мастер-классов или лекций, проводимых собственными или приглашенными специалистами. Для совершенствования знаний, умений и навыков воспитателей групп компенсирующей направленности нужно в их обучении использовать оба направления. Таким образом, индивидуальные приемы и профессиональные компетенции (эмпатия, толерантность, педагогический оптимизм, высокий уровень саморегуляции, умения контролировать себя в стрессовых ситуациях, адекватно реагировать на изменение обстоятельств, брать на себя ответственность) наставников будут наложены на общие знания и умения нового сотрудника с учетом современной ситуации в образовании.

Внутреннее направление послевузовского обучения в нашей ДОО организовано в групповой форме наставничества «Ресурсного центра для воспитателей групп компенсирующей направленности для детей с ОВЗ».

Наставничество в данной форме предполагает групповую работу с молодыми (до 30 лет) и начинающими (после 30 лет) педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОО с детьми с ОВЗ.

Заседания «Ресурсного центра» проводятся по утвержденному руководителем ДОО плану 1 раз в две недели на протяжении учебного года. В роли наставников воспитателей групп компенсирующей направленности для детей с ОВЗ выступают опытные специалисты ДОО: учителя-логопеды, учителя-дефектологи, педагоги-психологи. Именно они помогают познать специфику работы воспитателя в группах для детей с ОВЗ.

Заседания «Ресурсного центра» проводятся в форме «Круглых столов», «Мастер-классов», «Практикумов», показов открытой образовательной деятельности как наставников, так и начинающих специалистов и др.

С учетом профессиональных потребностей начинающего педагога необходимо определить функции педагогов-наставников [1, 123]:

1. «Проводниковая». Помогает новичку ознакомиться с системой работы дошкольного учреждения в группах компенсирующей направленности для детей с ОВЗ.

2. «Защитная». Защита начинающего педагога в решении конфликтов, появляющихся в процессе педагогической деятельности; помогает коллегам понять особенности его работы, строит вокруг профессиональной деятельности начинающего воспитателя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества.

3.«Мотивирующая». Опытный педагог своими личными и профессиональными успехами, примером работы, будет стимулировать профессионально-педагогическое самосовершенствование новичка.

4. «Консультативная». Поддержка начинающего коллеги на любом этапе работы с детьми с ОВЗ, по разным направлениям.

С точки зрения руководителей ДОО наставничество есть один из методов адаптации к профессии и дает возможность ДОО «воспитывать» кадры со специальными знаниями, умениями и навыками.

Педагогу наставничество предоставляет шанс найти поддержку со стороны опытного коллеги, стать уверенным в своей состоятельности как специального педагога. У наставника появляется возможность делиться индивидуальными приемами непосредственно с начинающим специалистом, транслировать свой педагогический опыт. В итоге, наставничество помогает:

- увеличить уровень профессиональной подготовки и квалификации начинающего коллеги;
- придать положительный эмоциональный настрой в профессионально-педагогической деятельности.

В ходе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, контролирует усвоение знаний, формирование практических навыков, мотивацию. Обучение идет преимущественно на рабочем месте, демонстрирует реальные ситуации и воспитательный процесс, что дает возможность реализовать на практике полученные теоретические знания.

Рассмотрим критерии к выбору педагога-мастера. Им может стать педагог ДОО, который соответствует ряду требований [2, 46]:

- владеет рядом профессиональных знаний и умений в области педагогической деятельности;
- ловок в общении, обладает коммуникативными навыками;
- имеет высшее специальное образование, высокий уровень динамики коррекционно – развивающей деятельности с детьми, первую или высшую квалификационную категорию, стаж педагогической работы не менее 3-х лет;
- хочет быть наставником.

Выделяются задачи педагогического наставничества:

- высокая динамика процесса обучения основным навыкам ведения профессиональной деятельности;

– усвоение правил и норм поведения в данном учреждении, адаптация к корпоративной культуре;

– развитие способности автономно и эффективно исполнять необходимые задачи в занимаемой должности;

– создание мотивации у начинающих педагогических работников, потребности к профессиональной педагогической деятельности.

Результатами функционирования «Ресурсного центра для воспитателей групп компенсирующей направленности» стало:

– плодотворное взаимодействие неопытного педагога и наставника, а также администрации учреждения и узких специалистов;

– практическое применение результативных методов и форм работы для становления молодого специалиста как профессионала;

– самосовершенствование начинающего педагогического работника, что дает ему возможность анализировать возникающие в работе проблемы, конкретизировать свои знания и пополнять их.

Внедрение данной формы наставничества в детском саду помогает педагогам специальных групп найти уверенность в собственных силах при проведении коррекционно-развивающей образовательной деятельности, быстро адаптироваться к работе с детьми с особыми возможностями здоровья, сформировать умение качественно сотрудничать со всеми участниками педагогического процесса, убедиться в верности выбора профессионального направления, проявить себя, найти мотивацию к дальнейшему саморазвитию.

В коллективе, где достойно построена система наставничества, есть взаимопомощь и поощрение. Начинающий воспитатель скоро и безболезненно адаптируется к новым должностным обязанностям.

ЛИТЕРАТУРА

1. Богданова, Л. А. Наставничество в профессиональном образовании : методическое пособие / Л. А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А. Ю. Казаков и др. – Кемерово : ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.

2. Касаткина, Н. Э. Теория и практика подготовки молодежи к рабочим профессиям / Н. Э. Касаткина, В. В. Патрица, Е. В. Филатова. – Кемерово : Сибирская издательская группа Кем ГУ, 2009. – 75 с.

Н.В. Чурсина,
учитель русского языка и литературы
МБОУ «Сагайдаченская ООШ»
Прохоровского района Белгородской области

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОГО КОУЧИНГА, СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ УРОКА

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

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Педагог – это не профессия, это образ жизни.

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятии, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами.

Основной частью реализации плана развития молодого специалиста является помощь в составлении уроков и методический коучинг во время воплощения их в жизнь. Педагогу-наставнику необходимо не только давать советы по составлению плана урока, но и регулярно приходить на занятия и следить за тем, как его рекомендации выполняются, отмечая динамику развития молодого специалиста.

Только при соблюдении этих условий наставник будет уверен, что он может мотивировать и развивать своих подопечных.

Методический коучинг – это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически:

- повышать у молодых специалистов уверенность в себе;
- помогать им вести уроки на более высоком профессиональном уровне;
- улучшать достижения наставляемых с помощью внедрения методик эффективного обучения.

Цикл методического коучинга включает в себя 3 стадии:

- обсуждение ДО урока (за несколько дней или 15-30 минут до начала урока);
- просмотр урока (45 минут, или 1 занятие);
- обсуждение после урока (в течение 15 – 30 минут сразу после урока).

Стадия 1: обсуждение до урока.

Цели обсуждения до урока:

– создать доверительные отношения и способствовать развитию сотрудничества между наставником и подопечным;

– помочь учителю целенаправленно и осознанно усовершенствовать урок;

– создать возможности для внесения изменений, если есть необходимость;

– создать условия для предварительного обсуждения приемов/технологий, за выполнением которых наставник будет наблюдать во время урока.

Сначала важно помочь молодому специалисту почувствовать себя «в своей тарелке». Сядьте рядом со своим подопечным, а не напротив. Всегда следует начинать обсуждение с сильных сторон плана урока, чтобы усилить уверенность молодого специалиста в своих стараниях. Делая иначе, Вы можете заставить подопечного «закрыться» от Вас и Ваших советов. Далее выделите моменты, на которые подопечному следует обратить особое внимание. Грамотно составленные вопросы наставника должны позволить молодому специалисту продумать процесс принятия решений во время планирования урока и самостоятельно дать оценку сильным сторонам плана урока и возможным проблемным зонам.

Наставнику важно:

– дать молодому специалисту советы по решению непредвиденных сложностей;

– помочь ему разобраться, как действовать в таких ситуациях;

– дать молодому специалисту возможность почувствовать свой вклад и ответственность за свой план урока.

Стадия 2: просмотр урока.

Во время просмотра урока наставнику необходимо целенаправленно наблюдать за взаимодействием между педагогом и учениками. Вам следует дословно записывать примеры характерного поведения подопечного во время урока: используемые фразы, вопросы, приемы; а также то, как на это реагируют учащиеся. Важно отмечать путем фиксации конкретных результатов, либо при помощи фотографий, снятых в классе во время урока все детали, чтобы далее вести конструктивный разговор, опираясь на доказательства. Наставники, анализируя урок, часто допускают ошибку: они записывают больше отрицательных моментов и упускают положительные. После завершения урока вспомнить эти моменты будет крайне сложно, а отсутствие таковых во время анализа урока может заставить молодого педагога разочароваться в себе и засомневаться в своей компетентности.

Стадия 3: обсуждение после урока важно отметить с самого начала, что наставнику следует построить обратную связь на основании действий молодого специалиста, а, не исходя из особенностей его личности.

Все комментарии должны быть конкретными, их следует подтвердить доказательствами. Ключевая идея методического коучинга заключается в том, что наставник НЕ анализирует урок и НЕ подводит итоги сам. Его роль состоит в стимулировании процесса рефлексии и анализа урока молодым специалистом посредством грамотно подобранных вопросов.

Ниже приведена одна из моделей проведения методического коучинга. Пять последовательных фаз:

1. Распознавание чувств/восприятий (Что Вы чувствуете по поводу своего урока?)
2. Вспоминание взаимодействий (Какая часть урока вызвало это чувство?)
3. Анализ причин (Как Вы думаете, из-за чего так случилось?)
4. Определение способов улучшения (Как Вы думаете, что можно сделать, чтобы улучшить это?)
5. Обобщение обучения (Чему Вы научились?)

Как только молодой специалист, отвечая на Ваши вопросы и анализируя свой урок, осознает, что ему следовало сделать, но не знает, как, Вам необходимо поделиться своими идеями и советами, но ни в коем случае не диктовать решение той или иной задачи. Важно предоставлять молодому педагогу формирующую обратную связь. Такая обратная связь не застанет молодых специалистов врасплох, и у них не опустятся руки от непонимания, что и как делать дальше.

Она подкрепляется простыми приемами, применимыми на следующем уроке/мероприятии, чтобы адресно решить возникшую проблему.

Обсуждение после урока должно быть:

- своевременным (ни в коем случае не соглашайтесь на обсуждение в конце дня или на следующий день);
- конфиденциальным;
- сфокусированным на собранных данных;
- не оценочным/не осуждающим;
- мотивирующим подопечного к рефлексии;
- созданным для стимуляции роста начинающего педагога.

Наставнику следует пригласить наставляемого на свое занятие, чтобы он увидел, как план претворяется в жизнь, как некоторые части урока специально изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями учеников для лучшего усвоения материала. Момент посещения Вашего занятия может быть непростым, так как мы понимаем, что идеальных уроков не бывает. Но именно наставнику важно продемонстрировать умение искренне и глубоко рефлексировать.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности,

некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. Не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бабанский, Ю. К. Методы обучения в современной общеобразовательной школе / Ю. К. Бабанский. – Москва, 1995.

2. Парслоу, Э. Коучинг в обучении: практические методы и техники Э. Парслоу, М. Рэй. – Санкт-Петербург : Питер, 2003 – 204 с.

3. Поташник, М. М. Эксклюзивные аспекты управления школой : методическое пособие / М. М. Поташник. – Москва : Педагогическое общество России, 2012.

V. НАПРАВЛЕНИЕ «ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА»

*Е.В. Бондарева,
И.В. Евдокимова,
И.Д. Чернявская*

*учителя иностранных языков
МАОУ «ОК «Лицей № 3» имени С.П. Угаровой»*

СПОСОБЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФИЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА УЧИТЕЛЕЙ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Тысячи молодых преподавателей приступают к работе в образовательных учреждениях ежегодно. Для того чтобы молодой специалист, начиная свою педагогическую карьеру, легко адаптировался к новой профессиональной среде, организуется система наставничества. У всех из них возникают вопросы, ответы на которые молодые специалисты не найдут в изученных ими курсах академической программы, в интернете и в коротких учебных школьных практиках. Организационная культура учреждения и требования, учебная программа и подбор методов, форм и средств преподавания; родители, моноэтнический или полиэтнический состав учащихся и «дети, с особыми потребностями» в классе – целый комплекс разноплановых новых задач встанут перед молодым учителем. Какой комплекс мер может стать сегодня всесторонней поддержкой для педагога? Введение **системы наставничества и работа с наставником** – таким видится ответ на поставленный вопрос. Главная цель введения системы наставничества – повышение качества преподавания учителя. В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

«ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Планируемым результатом реализации целевой модели наставничества является измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов.

При этом следуя отечественной традиции использования уникального для иностранного языка как учебной дисциплины воспитательного и развивающего потенциала, к данной формулировке можно было бы добавить: воспитание себя как гражданина, знающего свои права и обязанности, и морально-этическое развитие себя как личности. Обобщенные цели других вовлеченных сторон могут касаться создания для этого благоприятных условий и в защите законных интересов и прав молодых учителей, необходимых для достижения ими цели решение профессиональных задач, приобретение нового опыта и развитие новых навыков и компетенций. Цель администрации учебного заведения, рассматривая с позиции сегодняшнего дня, видится в создании организационно-технических условий, необходимых для достижения поставленных целей. Наконец обобщенная цель наставника, на наш взгляд, состоит в разработке курса и организации профильно-ориентированных мероприятий, с учетом потребности наставляемых, оказании им методической помощи изучении языка и создании, таким образом, условий для успешного достижения целей обучения. Из вышесказанного можно заключить, что обобщенные цели всех вовлеченных в профильно-ориентированное обучение иностранному языку сторон оказываются направленными на достижение целей обучающегося.

Современному учителю важно ориентировать во множестве педагогических технологий и правильно определять, какие приемы и методы, повышающие качество обучения, использовать в работе.

Известно, что способы познания могут быть разными; они предполагают различные пути формирования системы профессиональных компетенций, оригинальные возможности закрепления педагогических взглядов навыков и умений в обучающей деятельности.

Важно чтобы учитель на каждом этапе проработки профессиональных умений осознавал системные отношения между отдельными компонентами этих умений, оперируя ими, умел интерпретировать их в соответствии с реальной педагогической ситуацией. По этому поводу ведущие ученые – методисты Н.Д. Гальскова и Н.И. Гез отмечают: «Знание методических закономерностей обучению иностранному языку составляет основу профессионального мастерства... учителя. Это значит, что учитель может достичь хороших результатов в своей профессиональной деятельности, если он «грамотен» в вопросах теории и методики обучения иностранным языкам и хорошо знает, как следует обучать иностранному языку в конкретных учебных условиях, но следует также иметь в виду, что одного знания недостаточно. Важно также умение и, что особенно значимо, желание рационально и эффективно использовать эти знания на практике, преобразовывать освоенные приемы и способы работы, сформированные на базе этих знаний, и переносить их в новые условия обучения» [1, с.95].

Следовательно, только в практических действиях с элементами профессионального знания можно достичь становления профессиональной компетенции, овладеть основами мастерства, определить педагогическую направленность личности учителя иностранного языка, укрепить знания, развить способности, вооружиться обучающимися технологиями.

1. Мастер-класс, беседа, дискуссия, семинар:

- слушать и делать заметки;
- задавать вопросы: попросить повторить, объяснить; отвечать на вопросы;
- соглашаться и не соглашаться; излагать точки зрения; приводить основания; прерывать собеседника;

- делать доклады/ презентации, инициировать комментарии.

2. Практическое занятие, работа с наставниками, практика:

- понимать инструкции: письменные и устные, формальные и неформальные;

- задавать вопросы; обращаться за помощью; делать записи.

3. Изучение/чтение специальной литературы (журналов, книг)

- читать рационально: с пониманием цели и разумной скоростью;
- бегло просматривать текст с целью получить общее представление о читаемом (skimming)/ найти какую-то особую информацию (scanning); давать оценку прочитанному;

- понимать и анализировать данные (на графиках, диаграммах и т. Д.);

- делать выписки; выстраивать их в иерархической последовательности (по степени важности);

- написать резюме и пересказать.

4. Написание эссе, доклада, статьи, проекта:

- планировать, делать наброски, вносить поправки;
- конспектировать, излагать другими словами, соединять части в целое;
- соблюдать (академический) стиль письма и соответствующую риторическую организацию;

- использовать цитаты, сноски; составлять библиографию;

- приводить и анализировать данные.

5. Участие в конкурсах, фестивалях, семинарах, курсах:

- найти нужную информацию; сделать запрос об участии/условиях; уточнять, описывать, уведомлять.

Общие учебные умения:

- эффективно распоряжаться временем; критически анализировать; соблюдать точность;

- мыслить логически: выстраивать аргументы; находить разумный баланс;

- использовать ИТ-технологии.

Четкая и упорядоченная постановка обоснованных целей профильно-ориентированного наставничества при курировании учителей иностранного языка необходима всем субъектам образовательного процесса на всех его стадиях, поскольку она позволяет во-первых сосредоточить усилия на

главном, ставить учебные задачи первостепенной важности и видеть перспективу дальнейшей работы; во-вторых, обеспечить ясность и гласность в совместной деятельности обучающихся преподавателя и наставника сформулировать ориентиры учебной работы; в-третьих, создать представление о критериях оценки уровня академической подготовки и обеспечить ее надежность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гальскова, Н. Д. Теория обучения иностранным языкам. Лингводидактика и методика / Н. Д. Гальскова, Н. И. Гез. – Москва : Издательский Центр «Академия», 2007. – 336 с.

2. URL: <https://infourok.ru/>

Т.А. Гетманова,

учитель начальных классов

МОУ «Дубовская СОШ с углублённым изучением отдельных предметов»

ФЕНОМЕН НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ЗНАЧИМОЕ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ

Наставничество является общеисторическим социокультурным. Он прослеживается на всех этапах развития человечества, так как в его основе лежит передача умений, знаний последующему поколению. В период первобытного общества наставничество проявлялось в виде обряда имянаречения. Для осуществления такого действия были наставники, обучающие более юных членов племени традиционным ритуальным правилам и умениям. Наставничество было необходимо для передачи опыта, традиций от поколения к поколению.

В античный период прослеживается наставничество даже в мифологии у греческих богов, откуда и появилось понятие «ментор». Наставник необходим был для мудрого совета каждому.

В философии с древности предпринимались попытки в определении задач деятельности наставников. Так, по мнению Сократа во главе задач стоит «пробуждение мощных душевных сил ученика».

Также в религии упоминается наставник как духовник. Однако религиозные догмы трактуют наставничество как духовный совет, проявление любви. Такой наставник должен был разделять мудрость со своими прихожанами, учениками, порой даже через богословские трактаты. Он носитель истины, хранитель завета предков, источник священных знаний. В культуре кельтов в роли наставников были друиды.

Педагогом 17 века Я.А. Коменским наставничество предполагалось как роль более опытного учителя в профессиональном становлении молодого педагога, что он отразил в своей работе «Великая дидактика». По его мнению, наставник должен обладать добрым сердцем, чувствовать любовь к детям, быть гуманным, добродетельным, в противном случае он не сможет

научить молодого учителя доброму, справедливому отношению к ученикам, то есть наставник должен иметь доброе сердце и своим личным примером показать каким должен быть учитель. Такое мнение педагога Я.А. Коменского.

В Отечественной педагогике институт наставничества имел особое значение. Период сословно-профессиональной системы образования не способствовал становлению наставничества, так как не было как таковой самостоятельной педагогической профессии. Учительствовали практики государственной и духовной службы. Преподавателями были домашние учителя–наставники.

К 18 веку была оформлена новая общеобразовательная школа. Для нее сдавалось понятие и роль школьного наставника. Чем глубже отражал тот или другой проект новой системы просвещения ее основные идеалы, тем ярче обрисовывалась роль школьного, как главного фактора школьной жизни. Так в педагогике и закрепилось понятие феномена наставничества. Данное понятие можно найти еще в словаре В.И. Даля, где «наставник» – «учитель или воспитатель, руководитель», он же понимается как, «звание, должность, дело наставника» [1]. Советский словарь дает определение: «форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т.д. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками» [2]. Феномену наставничества в аспекте педагогики не было уделено должного внимания в постсоветское время, а сам институт не имел популярности. Позже он начал возрождаться.

Отечественными педагогами современной России институт наставничества стал ведущим по поддержке молодых специалистов, что было обусловлено наращиванием престижа педагогического работника, сохранением кадров. Так, первым председателем правления Ассоциации русскоязычных коучей М.В. Клариним наставничество представлено как, деятельность опытного сотрудника по передачи практических навыков молодому специалисту. В его работах наставничество – образовательный процесс в условиях рабочей обстановки.

Минтруд в своем методическом письме определил наставничество в качестве кадровой технологии по передаче опыта. В результате мы видим современные тенденции по поддержке наставничества на государственном уровне [3]. Теперь в каждой школе приказом директора организуются работы наставников. Феномен наставничества имеет особую роль для формирования профессионального становления молодого учителя. В зарубежной педагогике наставничество представляет собой метод, способ адаптации и профессионального становления молодого специалиста. Однако помимо этого мы можем видеть наставничество и на этапе обучения будущих педагогов в университете, так как современное профессиональное образование носит практико-ориентированный характер [4].

Так, помимо рассмотренного выше понятия наставничества мы можем увидеть в словарях английского языка другие категории: «тьюторство»,

«менторинг», «коучинг». В аспекте развития бизнеса есть аналогичное понятие «корпоративный наставник». Так, в педагогику вошли из англоязычных понятий «наставничество» и «тьюторство». Последнее понятие получило распространение в системе высшего и среднего образования в России. Наставничество не только возрождается, но и развивается при поддержке государства и педагогической общественности. Наставничество определяется как, «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [4]. Главным выступает слушание и практическая значимость, также важны и доверительные отношения между наставником и молодым специалистом, что и отражено в документе.

Резюмируя вышесказанное можно сказать, что феномен наставничества является социально-педагогическим институтом, где во главе стоит деятельность по передачи знаний, умений от старших, опытных работников молодым специалистам. Он имеет давнюю историю от первобытно-общинного строя до наших дней. Однако он и на сегодняшний день имеет особую значимость в процессе профессионального становления каждого учителя.

ЛИТЕРАТУРА

1. Даль, В. И. Толковый словарь живого Великого Русского языка / В. И. Даль. – URL: <http://slovardalja.net/word.php?wordid=18562> (дата обращения 13.02.2022).

2. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н. В. Быстрова, С. А. Цыплакова, А. К. Преснова, А. С. Пасечник // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 3 (37). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskiy-fenomen-istoriya-i-sovremennost-1> (дата обращения: 13.02.2022).

3. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе / Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – URL: <https://docplayer.com/83501519-Metodicheskiy-instrumentariy-po-primeneniyu-nastavnichestva-na-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-sluzhbe.html> (дата обращения: 13.02.2022).

4. Советский энциклопедический словарь. – URL: <https://bse.slovaronline.com/search?s=%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA> (дата обращения: 13.02.2022).

5. Шульпин, А. Н. Наставничество как социально-педагогический феномен и инструмент совершенствования работы объединения дополнительного образования / А. Н. Шульпин // Инновационное развитие профессионального образования. – 2021. – № 2 (30). – С. 141-154.

А.С. Малыгина,

учитель начальных классов

МОУ «Дубовская СОШ с углублённым изучением отдельных предметов»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

Современное состояние российского образования характеризуется определенными тенденциями предполагающими обновление педагогических кадров. Однако молодой учитель, имеющий теоретические знания о профессии не может изначально обладать необходимыми для работы в школе качествами и методиками, наработанными в процессе длительной трудовой деятельности. Ему могут помочь только опытные учителя, которые становятся наставниками.

Работа наставника заключается в индивидуальной деятельности более опытного педагога над молодым учителем. Такая деятельность ориентирована на развитие умений по оформлению педагогической деятельности на уроке и во внеурочной деятельности. Наставничество способствует не только профессиональному становлению, но и глубокому и всестороннему развитию имеющихся предметных знаний, методики преподавания. Тут во главе стоит именно личность самого педагога, который должен непрерывно совершенствоваться, то есть «оттачивать» свое мастерство, он должен включаться в тенденции педагогики, мыслить творчески и в целом совершенствуясь строить свой путь [2, 3].

На государственном уровне «потребность общества в учителе новой формации определила необходимость привлечения в школы творческих молодых педагогов, профессиональному развитию которых должно быть уделено особое внимание» [2, 3]. Так, государственная политика образования направленная на реформирование, то есть «вступление образовательных учреждений в рыночные отношения на правах активных субъектов, государственные программы по выведению образования из кризисной ситуации в форме национальных проектов и инициатив, общественное участие в управлении школой, приоритет качества образования и т.д.» [2, 3]. имеют положительные результаты. Многие выпускники педагогических специальностей идут работать в школы, но есть и отрицательные моменты, когда проработав несколько лет, учитель меняет сферу деятельности. Такая проблема отражает отсутствие и или наименьшее внимание со стороны наставничества над молодыми специалистами. Тут есть некоторые негативные факторы, которые влияют на такую ситуацию, среди которых ведущим является высокая загруженность опытных наставников.

Говоря о вхождении в педагогическую профессию мы видим кризис выбора профессии, когда выпускник сомневается в правильности выбранного направления. Это сопровождается стрессом, при котором

необходимо поддержать молодого педагога. Для этого периода особую значительную роль играет институт наставничества.

Также вхождение в профессию предполагает трудности. В первую очередь это кризис выбора профессии, а также и нормативно-правовые и организационно-технические сложности. «Проанализировав трудности, с которыми сталкиваются молодые педагоги в ситуации кризиса выбора профессии, ученые пришли к выводу, что в большинстве своем обеспокоены адаптацией к новому коллективу, организацией своего жизненного пространства и деятельности, не готовы соотнести свои личные особенности, способности и интересы с выбранной профессией» [2, 3]. Здесь важно способствовать формированию индивидуального стиля деятельности у молодого специалиста.

На сегодняшний день особое значение приобретает система непрерывного образования, в особенности система повышения квалификации. Помимо совершенствования профессиональных навыков и получения знаний в области современных методических приемов на таких курсах, важна работа над выработкой собственной методики преподавания, что не возможно без педагога-наставника. Тут необходимо разработать комплекс образовательных возможностей.

Становление индивидуального стиля профессиональной деятельности учителя возможно при учете индивидуальных личностно-профессиональных проблем. Как таковой индивидуальный стиль обусловлен совокупностью индивидуальных особенностей проявляющихся на начальном этапе, личностных качеств, которые важны при взаимодействии со всеми сторонами образовательного процесса, а также в способности решать профессиональные задачи. На таком этапе важна не только методическая, но и личная поддержка наставника. Как показывает практика, особое значение для формирования собственного стиля и профессионального становления молодого учителя имеют муниципальные профессиональные сообщества молодых специалистов, которые помогают сориентировать, способствуют созданию имиджа и неповторимого стиля деятельности. Однако не в каждом регионе есть подобные помощники молодых специалистов. Главным в профессиональном становлении был и остается наставник, который должен познакомить учителя с направлениями работы, начиная от организации учебного процесса, до корпоративной культуры [2, 3].

Работа наставника организована систематически и поэтапно. После знакомства с коллективом и корпоративной культурой педагог знакомится с нормативно-правовыми документами, определяющими его служебную деятельность. После чего происходит вхождение в профессию через посещение уроков наставника и их анализ [1].

Так, можно увидеть несколько этапов такой деятельности:

– первый этап предполагает определение наставником сформированности профессионально-значимых качеств молодого учителя, а также оформление индивидуальной программы, что позволит ему спокойно

овладеть «педагогическими технологиями такого типа, как диагностика, целеполагание, прогнозирование, сочетание методов и средств педагогического воздействия, организация различных видов деятельности учащихся, умение связывать личностный, дифференцированный и индивидуальный подходы в учебно-воспитательном процессе и т.д.» [2, 3]. В основе метода работа над уроками молодого специалиста, посещение их, что важно для выявления организационных и методических проблем;

– на втором этапе особое внимание уделяется проектированию собственного развития учителя, то есть развитие таких черт как профессиональная направленность, пытливость, нестандартность мышления, чувство нового. Они способствуют личностной и профессиональной самореализации, а также овладению диагностической культурой, культурой педагогического анализа собственной деятельности и др.;

– на третьем этапе предполагается формирование умения критически оценивать степень своего профессионального становления. Здесь учитель показывает собственный уровень владения инновационными педагогическими технологиями. Он начинает работать творчески, с учетом своих наработанных практических навыков сочетая научный поиск и практику. Молодой педагог показывает собственные мастер-классы, работает в группах и др.

Таким образом, работа с наставником способствует сформировать профессиональные качества, а также в полной мере обеспечить эффективность этого процесса, то есть профессионального становления учителя.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балагурова, М. С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов / М. С. Балагурова // Инновационные педагогические технологии : материалы VII Международной научной конференции. – Казань, 2017. – С. 38-40.

2. Круглова, И. В. Значение наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста / И. В. Круглова // Подготовка и повышение квалификации педагогических и управленческих кадров : сборник научных трудов. Вып. 2. – 2005. – С.40-44. – (Наука – образованию).

3. Круглова, И. В. Повышение профессиональной компетентности молодого учителя-словесника: освоение и использование технологии критического мышления / И. В. Круглова // Инновации в науке и образовании. –2006. – №4. – С.26-27.

*Т.В. Тихонова,
учитель иностранных языков*

*Н.В. Хазеева,
учитель информатики*

МОУ «Колосковская СОШ» Валуйского района

НАСТАВНИЧЕСТВО ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЬНИКОВ

Современное общество выходит на качественно новый уровень экономического, политического, интеллектуального и информационного развития. Происходящие изменения требуют развития новых способов образования, педагогических технологий, нацеленных на индивидуальное развитие личности, творческую инициацию, выработку навыка самостоятельной навигации в информационных полях, формирование у учащихся универсального умения ставить и решать задачи для разрешения возникающих в жизни проблем – профессиональной деятельности, самоопределения, повседневной жизни. Важным становится воспитание подлинно свободной личности, формирование у детей способности самостоятельно мыслить, добывать и применять знания, тщательно обдумывать принимаемые решения и четко планировать действия, эффективно сотрудничать в разнообразных по составу и профилю группах, быть открытыми для новых контактов и культурных связей.

В связи с этим традиционные подходы в образовании, направленные на усвоение учащимися в школе определенной суммы знаний и умений, теряют свое значение. На первый план выступают инновационные личностно-ориентированные методы и технологии обучения и воспитания.

В такой ситуации выбора актуализируются навыки проектной и исследовательской деятельности учащихся, и становится значимой позиция наставника, который призван сопровождать индивидуальную образовательную программу учащегося и способствовать развитию проектной и исследовательской деятельности обучающихся.

Между тем, при анализе исследовательской деятельности были выявлены существенные недоработки: недостаточная организованность исследовательской работы, малое число участников, ограниченность пространства для представления результатов. Кроме того, нерешенными остаются вопросы: как организовать процесс исследования, чтобы инициатива исходила от самих учащихся, как поддержать интерес детей к тому или иному вопросу, каким образом организовать совместную деятельность учащихся в процессе исследования. Как показала практика, эти задачи невозможно решить стихийно. Исследовательская деятельность должна быть педагогически организована и направлена на решение проблемы организации исследовательской деятельности учащихся через привлечение дополнительных ресурсов: форм и методов, приемов наставничества.

Проектная деятельность предполагает выявление и удовлетворение

потребностей учащихся посредством проектирования и создания идеального или материального продукта, обладающего объективной или субъективной новизной. Она представляет собой творческую работу по решению практической задачи, цели и содержание которой определяются учащимися и осуществляются ими в процессе теоретической проработки информации и практической реализации созданных идей. Целью проектной деятельности является понимание и применение учащимися знаний, умений и навыков, приобретенных при изучении различных предметов (на интеграционной основе).

Будем понимать под наставничеством педагогическую деятельность по индивидуализации образования, направленную на выявление и развитие образовательных мотивов и интересов учащихся, поиск образовательных ресурсов, формирование образовательной рефлексии учащихся. Наставник должен обладать технологическими, проектными и педагогическими компетенциями.

При организации проектно-исследовательской деятельности наставничество дает возможность дифференцированно и целенаправленно планировать работу на основе выявленных потенциальных возможностей обучающихся; развивать творческий потенциал обучающихся; отслеживать динамику развития исследовательских компетенций каждого ученика. В данном случае следует помнить, что наставничество предполагает оказание помощи и поддержки не только одаренным обучающимся, но и детям, проявляющим инициативу для участия в работах исследовательского характера.

Для достижения поставленной цели были определены следующие **задачи:**

- активизировать проектную и исследовательскую деятельность, выбрать методы и формы работы;

- приобрести знания и навыки, необходимые для успешного участия в разработке и реализации социально-культурных проектов, развивать творческие способности учащихся через привлечение к проектной и исследовательской деятельности в разнообразных формах;

- развивать у учащихся активной жизненной позиции, интереса к проектной и исследовательской деятельности в разнообразных формах;

- сформировать совместные проектные группы учащихся;

- создать условия для приобретения учащимися опыта социально-культурного проектирования посредством выполнения заданий и прохождения всех стадий «жизненного цикла проекта»;

Цель наставника: построение образовательного пространства как пространства проявления познавательных инициатив и интересов учащихся.

Задачи наставника:

- проектировать события, направленные на выявление и поддержку образовательных интересов учащихся;

- организовывать включение учащихся в исследовательскую деятельность;

- оказывать помощь в реализации познавательной инициативы;

осуществлять мониторинг новых образовательных результатов в связи с введением наставничества.

Предполагаемые результаты:

умение учащихся делать простой и сложный выбор;
оформление собственных интересов;
опыт работы с ресурсами различного типа;
опыт самопрезентации в различных сообществах;
опыт работы в команде;
умение анализировать и корректировать собственную деятельность;
опыт самооценки;
формирование исследовательской компетентности.

Показатели эффективности наставничества в процессе исследовательской деятельности:

повышение доли обучающихся, включенных в исследовательскую деятельность;
презентация результатов исследования на различных уровнях;
создание банка информационных ресурсов в области исследовательской деятельности.
увеличение (по сравнению с предыдущими годами) призовых мест в олимпиадах, конкурсных мероприятиях, повышение уровня индивидуальных достижений.

При реализации модели предполагается использовать следующие **методы:**

Теоретический (систематизация психолого-педагогической литературы, изучение и обобщение педагогического опыта).

Экспериментальный (анкетирование, тестирование, наблюдение, педагогический эксперимент).

Статистический (обработка полученных данных).

Под руководством наставника составляется план-график выполнения учебного исследования: определяются временные рамки, объем работы и этапы ее выполнения. В ходе работы многое представляет для воспитанников значительные трудности:

выявление проблемы исследования;
постановка цели и задач, определение объекта и предмета исследования;
правильный выбор методики исследования, проведение эксперимента;
отбор и структурирование материала;
соответствие собранного материала теме и целям исследования.

Смысл технологии учебного исследования заключается в том, чтобы помочь воспитаннику пройти путем научного познания, усвоить его алгоритм. Наставничество учебными исследованиями осуществляется на всех этапах выполнения работы, но наиболее значительно оно на этапе формулирования темы, целей, исходных положений, а также при анализе выполнения проекта (предварительном, уточняющем и, наконец,

окончательном).

Анализируя результативность работы в применении учебного исследования через наставничество, можно сделать следующие **выводы**:

– усвоение алгоритма исследования способствует формированию научного мировоззрения воспитанников;

– значительно расширяется кругозор в предметных областях;

– вооружает воспитанников универсальными способами учебной деятельности, дает импульс к саморазвитию, способности к самоанализу, самоцелеполаганию, самоорганизации, самоконтролю и самооценке;

– формирует социальный опыт в труде и общении;

– способствует профессиональному росту педагога, расширяя знания как в области своего предмета, так и в педагогической науке, дает возможность лучше узнать воспитанников, раскрыть их потенциал.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зевакова, Н. С. Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам : методические рекомендации / Н. С. Зевакова, Е. М. Акимова. – Смоленск : 2019. – 60 с.

2. Смоляк, Т. А. Наставничество в исследовательской деятельности обучающихся / Т. А. Смоляк. – URL: <https://portalpedagoga.ru/servisy/publik/publ?id=33450>

Методическое издание

Редакционная коллегия

ЯХТАНИГОВА Жанна Мухарбиевна

ФАТНЕВА Елена Алексеевна

ЛАГОДА Кристина Сергеевна

ЧУПРИКОВА Елена Владимировна

НАСТАВНИЧЕСТВО

В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Сборник методических материалов

Компьютерная верстка *Е.В. Чуприковой*

Подписано в печать 31.05.2022. Гарнитура Times New Roman
Формат 60×80/16. Усл. п. л. 11,27. Тираж 61 экз. Заказ № 1
Оригинал-макет подготовлен и тиражирован
в издательско-полиграфическом центре ОГАОУ ДПО «БелиРО».
308007, г. Белгород, ул. Студенческая, 14, корп. 4, каб. 811